

رماح

للبحوث

والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة متخصصة في الاقتصاد والعلوم الإدارية
تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح الأردن

العدد 22 جوان 2017

الورقي: ISSN: 2392-5418

الإلكتروني: ISSN: 2520-7423

الإيداع القانوني 24352015

رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة متخصصة في الاقتصاد والعلوم الإدارية
تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح الأردن



العدد 22 جوان 2017

ISSN : 2392-5418 الورقي:

ISSN:2520-7423 الإلكتروني:

الإيداع القانوني 24352015

**رماح للبحوث والدراسات مجلة دولية علمية محكمة
متخصصة في الاقتصاد والعلوم الإدارية
تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح عمان الأردن
مدير المجلة: الأستاذ الدكتور خالد راغب الخطيب
رئيس التحرير: الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني
هيئة التحكيم العلمي:**

- أ.د. فرنسوا بونو فرنسا
- أ.د. جون بيار ديتري فرنسا
- أ.د. وليام أنطوني الولايات المتحدة الأمريكية
- أ.د. فليب جيمس الولايات المتحدة الأمريكية
- أ.د. أمين نهاري ثالث جامعة الملك فهد السعودية
- أ.د. عبد الحميد مانع الصيغ جامعة صنعاء اليمن
- أ.د. زاهد الديري مركز رماح الأردن
- أ.د. خالد الخطيب مركز رماح الأردن
- أ.د. محمود الوادي جامعة الزرقاء الأردن
- أ.د. عبد الرزاق الشحادة جامعة الزيتونة الأردن
- أ.د. أحمد زكريا صيام جامعة البلقاء الأردن
- أ.د. سماح سيد محمد المرسي جامعة القاهرة مصر
- أ.د. رمضان الشراح جامعة الكويت الكويت
- أ.د. حيدر عباس جامعة دمشق سوريا
- أ.د. ماضي بلقاسم جامعة عنابة الجزائر
- أ.د. فريد كورتل جامعة سكيكدة الجزائر
- أ.د. كمال رزيق جامعة البليدة الجزائر
- أ.د. داودي الطيب جامعة بسكرة الجزائر
- أ.د. رامز الطنبور جامعة الجنان لبنان
- أ.د. درمان سليمان جامعة دهوك العراق
- أ.د. إبراهيم توهامي جامعة الشارقة الإمارات
- أ.د. عبد الحفيظ بلعربي جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا الإمارات
- أ.د. سالي محمد فريد جامعة القاهرة مصر
- أ.د. وائل جبريل جامعة عمر المختار ليبيا
- أ.د. شاهر عبيد جامعة القدس المفتوحة فلسطين

شروط النشر:

-تقديم تعهد بعدم إرسال البحث لمجلة أخرى وعدم المشاركة به في مؤتمرات علمية.
-ألا تتجاوز صفحات البحث 20صفحة ويكون ملخص البحث بلغتين لغة البحث بالإضافة إلى لغة أخرى

-تقدم الأبحاث مطبوعة على ورق من حجم A4 وتكون المسافة مفردة بين الأسطر مع ترك هامش من كل الجوانب لمسافة 4.5 سم، وأن يكون الخط (Traditional Arabic) قياس 14 باللغة العربية ويكون الخط (Times New B Roman) قياس 12 باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، وفق برنامج (Microsoft Word)

-يرقم التهميش والحالات و يعرض في نهاية المقال بالترتيب التالي: المؤلف، عنوان الكتاب أو المقال، عنوان المجلة أو الملتقى، الناشر، الطبعة، البلد، السنة، الصفحة.
-تتمتع المجلة بكامل حقوق الملكية الفكرية للبحوث المنشورة.
-على الباحث أن يكتب ملخصين للبحث: أحدهما باللغة العربية والآخر بلغة أجنبية ثانية إنجليزية ، فرنسية ،ألمانية، إيطالية، روسية إن كان البحث محرر بالعربية،على ألا يزيد عدد كلمات الملخص عن 150 كلمة.منهج العلمي المستخدم في حقل البحث المعرفي وإستعمال أحد الأساليب التالية في الإستشهاد في المتن والتوثيق في قائمة المراجع،أسلوب إم إل أي(MLA) أو أسلوب شيكاغو (Chicago)في العلوم الإنسانية أو أسلوب أي بي أي(APA) في العلوم الإجتماعية، وهي متوافرة على الأنترنت.

-المقالات المنشورة في هذه المجلة لا تعبر إلا عن آراء أصحابها.
-يحقق لهيئة التحرير إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة متى لزم الأمر دون المساس بمحتوى الموضوع .
-ترسل الأبحاث على البريد الإلكتروني التالي:

Confino2016@gmail.com أو khalid_51@hotmail.com

أو إلى العنوان البريدي:شارع الجاردنر عمان الأردن

هاتف: 00962799424774 أو 00962795156512

موقع المجلة: www.remahtrainingjo.com

موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية :

قاعدة ebsco الأمريكية على الموقع: [http /www. ebsco.com](http://www.ebsco.com)
قاعدة EcoLink المتواجدة على الموقع [http www.mandumah.com](http://www.mandumah.com)
قاعدة بيانات المنهل [http// www.almanhal.com](http://www.almanhal.com)
قاعدة ASKZED على الموقع [http/www.ASKZED.com](http://www.ASKZED.com)
قاعدة معرفة على الموقع [http//www.maarifa.com](http://www.maarifa.com)

فهرس المحتويات

- *رؤية استراتيجية مقترحة للتعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي.....
 د. محمد بن علي العوفي كلية العلوم التطبيقية بصحار سلطنة عمان
- *الوظيفة الاقتصادية للوقف ودوره في التنمية.....
 د. زاهد الديري جامعة حلب سوريا
- * تنمية الموارد البشرية ودورها في إدارة الإبداع الأنظمي "دراسة تحليلية في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية".....
 ماجدة أحمد ابو زنط جامعة البلقاء التطبيقية الأردن
- * دور المصارف الاسلامية في استثمار أموال الوقف.....
 د.نسرین ماجد دحيلة د.ميساء منير ملحم جامعة اليرموك الأردن
- *قياس وتحليل تكاليف الجودة في المؤسسة الصناعيةدراسة حالة شركة الخزف الصحي بالمليية
 جيجل.....
 د. آمال كحيلة جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل الجزائر
- *اثر الأحداث اللاحقة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات الخارجي.....
 د. حسني الشطرات جامعة الزرقاء الأردن
- *تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة
 د.بوغليطة الهام جامعة 20أوت 1955سكيكدة الجزائر
- *إشكالية الدعم وتسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات المصغرة - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سكيكدة خلال الفترة (2012-2016).....
 د. آمال يوب جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الجزائر
- * دور حوكمة الشركات في تطبيق قواعد الشفافية والإفصاح المحاسبي
 الأستاذة: وئام مـلاح جامعة العربي التبسي تبسة الجزائر
- *مدى مسؤولية المراجع الداخلي عن فحص وتقييم جودة برامج أخلاقيات المؤسسة.....
 الدكتور: تريش نجود جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر

إفتتاحية العدد:

يصدر العدد 22 من مجلة رماح للبحوث والدراسات بترقيم دولي مزدوج:

الورقي: ISSN: 2392-5418

الإلكتروني: ISSN: 2520-7423

وهذا تماشيا مع شروط ومتطلبات القواعد العالمية ، وهذا شرف للمجلة ولكل الباحثين الذين وضعوا ثقتهم بمركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح.

إن العدد 22 حمل معه بادرة خير أخرى بدخول المجلة لقاعدة بوابة الكتاب العلمي وهي إضافة أخرى على درب التميز والرقى، إن السنة 12 الثانية عشر من عمر المجلة ، ستكون بإذن الله سنة تحمل معها النجاح المستمر للمركز وللمجلة .
دوما نتطلع للتفوق ونسعى للإبداع ومنتظر من الكل التشجيع والثقة.

رئيس التحرير

أستاذ الدكتور سعادة الكسواني

رؤية استراتيجية مقترحة للتعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج

العربي

د. محمد بن علي العوفي

كلية العلوم التطبيقية بصحار

وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان

ملخص:

ويأتي التعليم في مقدمة أولويات الدول العاصرة لتعزيز مفهوم التنمية المستدامة لدى الأفراد والجماعات من خلال الأخذ بمبدأ التعليم من أجل التنمية المستدامة، وذلك لتحقيق تنمية بشرية مستدامة تساهم بدور كبير في بلورة استراتيجيات هذه المجتمعات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتأتي الدراسة الحالية كمحاولة لمناقشة واقع التعليم من أجل التنمية المستدامة في منطقة الخليج العربي؛ حيث تسعى هذه الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة لبلورة التعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي إلى استراتيجيات محددة ترمي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم بمستوياته المختلفة.

Abstract:

Education is one of the top priorities of the sporadic countries to promote the concept of sustainable development for individuals and groups through the introduction of the principle of education for sustainable development to achieve sustainable human development that plays a major role in shaping their strategies in achieving the goals of sustainable development.

The present study is an attempt to discuss the reality of education for sustainable development in the Arab Gulf region. The study aims to develop a proposed vision for the development of education for sustainable development in the Gulf countries to specific strategies aimed at achieving the goals of sustainable development through education at different levels.

مقدمة:

أفرزت حركة العولمة وما صاحبها من تغيرات متسارعة في مختلف نواحي الحياة في المجتمعات المعاصرة كثيرا من الانعكاسات السلبية على البيئة وما تحويه من مجالات حياتية متعددة، وأصبح العالم يعاني من مشكلات بيئية وصحية واجتماعية أثرت سلبا على حقوق الإنسان والأرض التي يعيش عليها.

وفي ضوء هذه التغيرات التي طالت حقوق الأجيال والبيئة؛ توجه دول العالم المعاصرة متقدمة كانت أو نامية اهتماما منقطع النظير نحو مفهوم التنمية المستدامة من أجل المحافظة على حقوق البيئة في الوقت الحاضر سعيا وراء الإبقاء على حقوق الأجيال القادمة في العيش بسلام على كوكب الأرض.

ويأتي التعليم في مقدمة أولويات الدول العاصرة لتعزيز مفهوم التنمية المستدامة لدى الأفراد والجماعات من خلال الأخذ بمبدأ التعليم من أجل التنمية المستدامة، وذلك لتحقيق تنمية بشرية مستدامة تساهم بدور كبير في بلورة استراتيجيات هذه المجتمعات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وتأتي الدراسة الحالية كمحاولة لمناقشة واقع التعليم من أجل التنمية المستدامة في منطقة الخليج العربي؛ حيث تسعى هذه الدراسة إلى وضع رؤية مقترحة لبلورة التعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي إلى استراتيجيات محددة ترمي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال التعليم بمستوياته المختلفة.

مشكلة الدراسة:

في ظل الظروف الاقتصادية غير المستقرة والتحديات التي تواجه حكومات دول الخليج العربي في سبيل تنويع اقتصادياتها للمحافظة على موارد البيئة؛ بات لزاماً على هذه الدول ضرورة الاعتناء بأبعاد التنمية المستدامة في المجتمعات الخليجية، وهذا يتطلب ترسيخ مفهوم التنمية المستدامة بكافة السبل الممكنة ومنها بالطبع التعليم من أجل التنمية المستدامة. وتتلخص مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: "ما الرؤية الاستراتيجية المقترحة التي يمكن من خلالها ترسيخ مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي؟".

أهداف الدراسة:

1. تحليل مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة.
2. مناقشة واقع التنمية المستدامة في دول الخليج العربي.
3. تحليل أبعاد العلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة.
4. بيان أهمية الاستثمار في التعليم لتحقيق التنمية البشرية المستدامة.
5. وضع رؤية استراتيجية مقترحة لتعزيز التعليم من أجل التنمية المستدامة في منطقة الخليج العربي.

أهمية الدراسة:

1. تعد الدراسة خطوة أولية في سبيل التعرف إلى واقع التنمية المستدامة في دول الخليج العربي.
2. تعرّف الدراسة الساسة وأصحاب القرار بمؤسسات التعليم الخليجية بأهمية الاستثمار في التعليم من أجل تحقيق تنمية بشرية مستدامة.

3. يمكن اعتبار الدراسة تكملة للجهود التي تبذلها الإدارات العليا وأصحاب الاختصاص في المؤسسات الحكومية والخاصة في منطقة الخليج العربي في مجال الاهتمام بالتعليم من أجل التنمية المستدامة.
4. تضع الدراسة الحالية الأسس لرؤية استراتيجية مقترحة لترسيخ مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة في المجتمعات الخليجية بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى القومي.
5. تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين لاستكمال خطوات البحث ميدانياً نحو دراسة واقع جهود الحكومات الخليجية في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة.

تعريف المصطلحات:

التنمية المستدامة:

"الترشيد في توظيف الموارد المتجددة بصورة لا تؤدي إلى تلاشيها أو تدهورها أو تنقص من فائدة تجميعها لأجيال المستقبل. كما أنها تتضمن الحكمة في استخدام الموارد التي لا تتجدد بحيث لا تحرم الأجيال القادمة من الاستفادة منها. كذلك فإن التنمية المستدامة تتطلب استهلاك مصادر الطاقة غير المتجددة بمعدل بطيء لضمان انتقال سلس وتدرجي إلى مصادر الطاقة المتجددة" (جامعة الملك عبدالعزيز، 1427، 66).

التعليم من أجل التنمية المستدامة:

تعليم يرمي إلى مساعدة الناس على أن تكون لديهم المواقف والمهارات والمناظير والمعارف اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة، والتصرف على أساسها لتحقيق ما يعود عليهم أنفسهم وغيرهم بالفائدة الآن وفي المستقبل. والتعليم من أجل التنمية المستدامة يساعد مواطني العالم على التعلم من أجل الوصول إلى مستقبل مستدام" (اليونسكو، 2016، 1).

التنمية البشرية المستدامة:

"فكرة ضمان فرص العمل للأجيال المقبلة، أي بمعنى الإنصاف في التوزيع أو تقاسم الفرص الإنمائية بين الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة، فهي تنمية لا تولد فقط نمواً اقتصادياً ولكنها تهتم بالتوزيع أيضاً، وهي أيضاً قد أضيفت إلى أبعاد مفهوم: التنمية البشرية والتنمية المستدامة بعداً آخر هو رأس المال الاجتماعي الذي يتلخص بأنه استعداد الناس للالتزام الواعي بالتنازل عن بعض طموحاتهم من أجل الأجيال الحالية أو المقبلة" (كاظم، 2002، 10).

منهج الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق أهدافها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه أحد مناهج البحث المستخدمة التي تخدم أغراض الدراسة القائمة على تحليل مفاهيم: التنمية المستدامة، والتعليم من أجل التنمية المستدامة، والتنمية البشرية المستدامة، والاستفادة من الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع مع التركيز على واقع التعليم من أجل التنمية المستدامة في منطقة الخليج العربي من أجل وضع رؤية استراتيجية مقترحة لتعزيز جهود هذه الدول في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال أنظمة التعليم المختلفة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الحاجة إلى التنمية المستدامة لمواجهة تحديات العولمة:

تعرض المجتمعات اليوم إلى حركة العولمة التي تفرض كثيراً من التحديات على مختلف جوانب الحياة، فالعولمة عبارة عن ثورة هائلة في مجالات المعارف والتقانات والاتصالات والابتكارات والاختراعات وغيرها، وهذه الثورة تولّد مجموعة من التغيرات المستمرة التي تستوجب استجابة فورية لها من أجل التعاطي مع مفردات العصر المختلفة ورغم إيجابيات حركة العولمة في المجتمعات المعاصرة من دعم لمجالي العلم والاختراع إلا أنها تسببت في كثير من الانعكاسات السلبية على النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقيمية والبيئية وغيرها، ويمكن أن تتضح أهم معالم هذه الانعكاسات في سيادة الاستهلاك على المستويين الفردي والجماعي، وتغليب الهيمنة المالية على حساب القيم المجتمعية الأصيلة، وازدياد حدة العنف والخلافات بين الدول في سبيل السيطرة السياسية، وتحقيق أهداف النمو الاقتصادي المستمر دون المحافظة على حقوق البيئة والموارد الطبيعية.

وهنا أدركت دول العالم ضرورة التعامل بإيجابية مع معطيات العولمة ومحاولة التخفيف من آثارها السلبية بشكل يحافظ على استمرار التقدم العلمي ولا يمس حقوق البيئة والقيم والمجتمع، وتبعاً لذلك أصبحت الحاجة ضرورية إلى تبني مفهوم "التنمية المستدامة" بشكل دولي وعاجل. ونشأت حركة التنمية المستدامة في السبعينيات والثمانينيات من القرن العشرين نتيجة للقلق المتزايد من سيادة الأنماط الإنتاجية والاستهلاكية الخاطئة التي انتشرت في المجتمعات الصناعية، ورغبة في الحفاظ على موارد الأرض من خلال دعوة الشعوب الأخرى إلى اتباع أنماط تنمية إيجابية في التعامل مع الموارد المتاحة (اليونسكو، 2005).

وتوضح المؤتمرات الثلاثة التي عقدت برعاية الأمم المتحدة تطور مفهوم التنمية المستدامة وانتشاره بسرعة كبيرة في مختلف أنحاء العالم: المؤتمر الأول (حول البيئة والإنسان) في ستوكهولم عام 1972م، والثاني (حول البيئة والتنمية) في ريوديجانيرو عام 1992م، والثالث (حول التنمية المستدامة) في جوهانسبورغ عام 2002م (إبراهيمي، 2103/2012). ومن خلال مسميات المؤتمرات الثلاثة يتبين مدى اهتمام الأمم المتحدة بترسيخ مفهوم التنمية المستدامة الذي يربط شؤون البيئة والإنسان والتنمية بشكل يساعد على استدامة الموارد البيئية للأجيال الحاضرة والقادمة.

إن تبني مفهوم التنمية المستدامة في المجتمعات المعاصرة متقدمة كانت أم نامية إنما يدل دلالة واضحة على اهتمام العالم أجمع بمواجهة تحديات العولمة التي تهدد أمن البيئة واستقرار مواردها الطبيعية. ويؤكد هذا التوجه عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (2005-2014): "والتنمية المستدامة وثيقة الصلة بعمليات العولمة. ذلك أن المشاكل والتحديات التي تواجهها التنمية المستدامة ذات نطاق عالمي، بل هي تتعلق في الواقع ببقاء الكوكب الذي يعيش فيه الإنسان" (اليونسكو، 2005، 7).

ثانيا: ماهية التنمية المستدامة وأبعادها المختلفة:

يتكون مصطلح التنمية المستدامة من شقين: (التنمية والاستدامة)، فمصطلح التنمية يشير إلى النمو الذي يتكفل بإعمار الأرض والاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بقصد خدمة الإنسان الذي يعتبر هدف التنمية الأول. وأما مصطلح الاستدامة فيؤكد ضرورة التوازن في جوانب التنمية المختلفة بشكل لا يؤثر سلبا على البيئة ولا يستنزف مواردها الطبيعية، ويحفظ كذلك حقوق الأجيال المتعاقبة في العيش الكريم.

ويشير مصطلح التنمية المستدامة حسب اعتماد المجتمع الدولي في قمة الأرض المنعقدة بالبرازيل عام 1992م إلى: "تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة في الحياة في مستوى لا يقل عن المستوى الذي نعيش فيه" (اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة بمصر، 2006، 4). وتتضمن التنمية المستدامة أبعادا ثلاثة يجب الاهتمام بها في عمليات التنمية المستهدفة، وهي: البعد الاقتصادي الذي يتطلب ترشيد الاستهلاك لإيقاف استنزاف الموارد الطبيعية، والبعد البشري باعتبار الإنسان محور الأساس لكل تنمية، والبعد البيئي الذي يحقق التوازن بين النظامين: الاقتصادي والبيئي (إبراهيمي، 2103/2012).

وتتضح أهمية التنمية المستدامة من خلال المبادئ التي تركز عليها من أجل تحقيق أهدافها المنشودة لخدمة الإنسان والأرض، حيث تركز التنمية المستدامة على المبادئ التالية (طويل، 2103/2012):

1. التوازن بين التنمية والبيئة.
 2. التخطيط السليم المبني على البيانات والإمكانات المتاحة.
 3. المشاركة الشعبية لجميع أطراف المجتمع وأطيافه المتعددة.
 4. حسن الإدارة والمساءلة والحوار والرقابة.
 5. العدالة الاجتماعية والمساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات.
 6. سياسة الوعي البيئي والتنسيق والتعاون.
- يتضح لنا أن مفهوم التنمية المستدامة يركّز في المقام الأول على خدمة الإنسان والأرض والبيئة من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة. يختلف أنواعها ومستوياتها بشكل يخدم الأجيال الحاضرة، ولا يتعدى في نفس الوقت على حقوق الأجيال القادمة باعتبار أن لكل إنسان حقه في هذه الأرض في أي وقت كان.
- ورغم اختلاف وجهات النظر حول تعريف مفهوم التنمية المستدامة، يورد صالح، وبن عمارة (2014) الخصائص التالية التي يمكن أن تميّز هذا المفهوم:
- التنمية المستدامة تختلف عن التنمية بشكل عام في كونها أشد تداخلا وأكثر تعقيدا وبخاصة فيما يتعلق بما هو طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية؛
 - التنمية المستدامة تتوجه أساسا إلى تلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقرا في المجتمع وتسعى إلى الحد من تفاقم الفقر في العالم؛
 - للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطوير الجوانب الروحية والثقافية والإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات؛
 - لا يمكن في حالة التنمية المستدامة فصل عناصرها وقياس مؤشراتها لشدة تداخل الأبعاد الكمية والنوعية.
- لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو: كيف يمكن للمجتمعات المعاصرة أن تترجم هذا المفهوم إلى سلوك إيجابي في حياة الفرد، وتعزز قيم التنمية المستدامة لدى الإنسان المعاصر حتى يقوم بدوره في الاعتناء بالبيئة التي يعيش فيها، ويهيئ البيئة المناسبة للعيش بسلام للأجيال المتعاقبة؟

ثالثاً: واقع التنمية المستدامة في دول الخليج العربي:

كغيرها من دول العالم المعاصر تتجاوب دول الخليج العربي مع التوجهات العالمية نحو الاهتمام بالتنمية المستدامة حيث تسعى حكومات هذه الدول جاهدة إلى تفعيل نتائج وتوصيات المؤتمرات والقمم الدولية التي تقضي بأهمية بلورة مفهوم التنمية المستدامة إلى واقع ملموس. وليس أدل على ذلك من تضمين الخطط التنموية والرؤى المستقبلية للمجتمعات الخليجية بالمبادئ والمرتكزات التي تعني بأبعاد التنمية المستدامة.

فعلى مستوى الإطار التشريعي وضعت دول الخليج العربي القوانين والتشريعات التي تحافظ على مكونات البيئة وتراعي حقوق الأجيال الحاضرة والقادمة. وعلى سبيل المثال قامت حكومة دولة قطر بوضع القوانين التشريعية اعتناء بالتنمية المستدامة، ونذكر منها ما بين الفترة (1983-2008) ما يلي (الهيبي، والمهندي، 2008):

1. قانون رقم (4) لعام 1983م بشأن استغلال وحماية الثروات المائية في قطر.
 2. قانون رقم (30) لعام 2002م بشأن حماية البيئة.
 3. قانون رقم (19) لعام 2004م بشأن حماية الحياة الفطرية ومواطنها الطبيعية.
 4. قانون رقم (5) لعام 2006م بشأن تنظيم الإتجار في الكائنات الفطرية المهددة بالانقراض ومنتجاتها.
 5. قانون رقم (21) لعام 2007م بشأن التحكم في المواد المستنفذة لطبقة الأوزون.
 6. قانون رقم (26) لعام 2008م بشأن ترشيد استهلاك الكهرباء والماء.
- وفي المملكة العربية السعودية نظمت الحكومة ندوة كبرى للرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي (1440هـ-2020) في 2002/10/19م، وناقشت هذه الندوة العديد من القضايا التي تركز على تنمية الاقتصاد السعودي آخذة بعين الاعتبار أبعاد التنمية الشاملة والمستدامة في البلاد كالالتزام الدقيق بمعايير الكفاءة في توزيع الموارد وفقاً لآليات اقتصاد السوق، والاهتمام الكبير بالترشيد في استغلال الموارد المتاحة على كافة المستويات وفي كافة القطاعات الحكومية والخاصة، والحفاظ على البيئة وصيانتها وحمايتها من التدهور والخلل، وتحقيق التنمية المتوازنة لكافة المناطق والارتقاء بتجمعاتها السكانية الحضرية والقروية مع التركيز على تنمية الإنسان تنمية متكاملة (جامعة الملك عبدالعزيز، 1427).

ورغم جهود دول المنطقة ومؤشراتها الإيجابية في كثير من الأحيان إلا إن مسيرة التنمية المستدامة فيها تواجه كثيراً من التحديات الداخلية التي تعيق تحقيق أهدافها المنشودة، ويأتي الاعتماد على النفط واستنزاف الموارد الطبيعية في مقدمة هذه التحديات حيث لا بد من التنوع

الاقتصادي من أجل المحافظة على مسيرة التنمية المستدامة في ظل الظروف الاقتصادية غير المستقرة في المنطقة. ومن أمثلة التحديات التي تواجه مسيرة التنمية المستدامة في سلطنة عمان مثلاً (الخايفي، 2014):

1. الاعتماد على النفط.
2. توفير فرص عمل للقوى العاملة الوطنية.
3. تسريع وتيرة التنويع الاقتصادي وتحسين نمطه.
4. تنمية القطاع الخاص.
5. التفاوت الإقليمي في مستويات التنمية.
6. استدامة الأوضاع المالية.
7. تطوير قطاعي البحث وتقنية المعلومات.
8. تعزيز موارد المياه.
9. تحديث الجهاز الإداري للدولة.

رابعاً: العلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة:

يعتبر التعليم ذا علاقة وثيقة بالتنمية أياً كان نوعها، فالتعليم أحد أهم عناصر التنمية في أي مجتمع كان، فلا يمكن أن نتصور تنمية بدون إنسان، وما التعليم إلا أداة أساسية في إعداد هذا الإنسان وتكوينه حسب مقتضيات التنمية سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو بيئية أو غيرها. ومن هنا كان الاهتمام كبيراً من قبل المجتمعات المعاصرة على مستوى العالم بربط التعليم بالتنمية المستدامة. لقد حدد عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة 2005-2014 خصائص التعليم في سبيل تحقيق التنمية المستدامة فيما يلي (اليونسكو، 2005):

- الجمع بين التخصصات والطابع الشمولي: يجب أن يكون التعلم من أجل التنمية المستدامة مندرجاً في كل المقررات الدراسية وليس مادة دراسية مستقلة؛
- السعي إلى غرس القيم: إشاعة القيم والمبادئ التي تقوم عليها التنمية المستدامة؛
- التشجيع على التفكير الناقد وحل المشكلات: مما يؤدي إلى الثقة بالذات في معالجة المعضلات والتحديات التي تواجه التنمية المستدامة؛
- الاستعانة بأساليب متعددة: مثل الكلمة، والفن، والتمثيل، والنقاش، والخبرات، وغيرها من الأساليب التربوية التي تنقل المضامين في قوالب متنوعة؛

- تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات: إشراك الدارسين في اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تعلمهم؛
 - قابلية التطبيق: دمج خبرات التعلم في الحياة اليومية الشخصية والمهنية؛
 - الملاءمة المحلية: معالجة القضايا المحلية والعالمية واستخدام اللغة الأكثر شيوعاً بين الدارسين.
- ومن هنا يمكن القول أن التنمية المستدامة تتطلب إنساناً قادراً على صنع التنمية الشاملة بنفسه، وينبغي أن يكون هذا الإنسان ذا مؤهلات وقدرات مناسبة تمكنه من القيام بدوره في هذه التنمية. وبناء على ذلك فإن التعليم القادر على تكوين هذا الجيل المؤهل يجب أن يستند إلى استراتيجيات تتصف بما يلي (أبو سليم، 2013):
- العناية بمستقبل التعليم والتركيز على التخطيط والرؤى المناسبة.
 - تعميم التعليم وتكافؤ الفرص.
 - محفزة للحراك الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.
 - احتضان الكفاءات والبحث العلمي ذو النوعية العالية.
 - التعلم المستمر مدى الحياة.
 - صقل المواهب والمهارات بتقنية المعلومات في عالم المعرفة.
 - بناء القدرات وامتلاك أدوات الابتكار.
- ومن جانب آخر، ينبغي أن يكون التعليم موجّهاً نحو البيئة ومن أجل البيئة حتى يهيئ الفرص المناسبة لنوع من الوعي بأهمية المحافظة على البيئة ومواردها الطبيعية، وليساهم في تكوين اتجاهات إيجابية لدى المتعلمين نحو رعاية المحيط الذي يعيشون فيه، وليقوم بإكسابهم المهارات السلوكية السليمة في التعامل بإيجابية مع إمكانيات البيئة المحلية، وهذا كله يمكن أن يساعد بشكل كبير في ترسيخ مفهوم التنمية المستدامة لدى هؤلاء المتعلمين في البيئة التعليمية ومن ثمّ في البيئة المحيطة بهم.
- ويرى رجب (2012) أن التقارير والمؤتمرات السابقة ذات العلاقة أشارت في مجملها إلى أن التعليم من أجل التنمية المستدامة يمكن أن يُقصد به ما يلي:
- تعليم يمكن الدارسين من اكتساب ما يلزم من تقنيات ومهارات وقيم ومعارف لضمان تنمية مستدامة.

- تعليم يبشر للجميع الانتفاع بمختلف مستوياته أيا كان السياق الاجتماعي: البيئة العائلية والمدرسية، وبيئة مكان العمل، وبيئة الجماعة.
- تعليم يُعدّ مواطنين يتحملون مسؤولياتهم، ويشجع على الديمقراطية من حيث إنه يمكن جميع الأفراد والجماعات من التمتع بكل حقوقهم إلى جانب قيامهم بجميع واجباتهم.
- تعليم يدخل في منظوره التعلم مدى الحياة.
- تعليم يضمن نمو كل شخص نمواً متوازناً.
- تعليم له عائد ومردود سواء كان للإنسان أو للمجتمع.
- تعليم لبناء شخصية إنسانية متكاملة من النواحي العقلية والروحية والاجتماعية والأخلاقية والجمالية.

خامساً: الاستثمار في التعليم لتحقيق تنمية بشرية مستدامة:

في ظل الظروف الراهنة للمجتمعات المعاصرة التي كشفت ولاتزال تكشف كثيراً من التحديات التي تواجه الحياة على كوكب الأرض من استنزاف للموارد الطبيعية وتعدّ على حقوق البيئة وإخلال بالتوازن البيئي؛ تتطلع دول العالم إلى مزيد من الجهود المبذولة في مجال تحقيق التنمية المستدامة بهدف تنظيم علاقة الإنسان بالمحيط الذي يعيش فيه، والاستمرار في عملية التنمية بما يعود بالنفع على الإنسان نفسه دون الإخلال بحقوق البيئة والأجيال القادمة، وهنا يأتي دور التعليم في تهيئة البيئة المناسبة لإعداد جيل واعٍ يستطيع أن يتعامل بكل إيجابية مع معطيات العصر بشكل يحقق التنمية المستدامة.

إن التعليم من أجل التنمية المستدامة يجب أن يتبنى سياسات وخطط واضحة للمساهمة بشكل إيجابي في جوانب التنمية المستدامة، وفي مقدمتها على الإطلاق التنمية البشرية المستدامة، فهذه التنمية تعني في الأساس تهيئة الإمكانيات البشرية القادرة على تذليل العقبات المختلفة في الوقت الحاضر بصورة تخدم أهداف الأفراد والمجتمعات في الوقت الحاضر، وتهيئ في الوقت ذاته سبل الحياة الكريمة للأجيال القادمة.

ويعرّف تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة للعام 1996 التنمية البشرية المستدامة بأنها "ذلك الشكل من التنمية الذي يُلبّي حاجات الجيل الحاضر دون أن يعرّض للخطر قدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجاتها" (كليب، 2016، 3). ونلاحظ أن هذا التعريف يركّز على المحافظة على حقوق الأجيال القادمة، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه الاستدامة في حقوق الآخرين؛ بحيث لا يؤثر استغلالنا للإمكانيات المتاحة في البيئة على احتياجات الآخرين من هذه الإمكانيات في المستقبل.

وتعد المدرسة نقطة الأساس في وضع اللبنة الأولى للتنمية البشرية المستدامة؛ حيث تستطيع أن تتعامل مع فرد يتجاوب مع الأفكار والتوجهات التي يتلقاها في النظام التعليمي الذي ينتمي إليه، ومن ثم تكوين اتجاهات إيجابية نحو البيئة التي يعيش فيها والمجتمع الذي ينتمي إليه، بل يتعدى ذلك إلى التعايش بإيجابية مع معطيات العالم المتغير على كوكب الأرض أيا كان موقعه. ويرى بوكوفا، وفيجيرز(2015) أن التعليم المدرسي يمكن أن يكون نقطة التحول الرئيسة في كيفية تفكير الأفراد وعملهم، وكيفية أداء مسؤولياتهم تجاه الآخرين وتجاه كوكب الأرض. مع العلم أن الحوافز المالية والسياسات المستهدفة والابتكار التقني مطلوبة بصورة كبيرة للوصول إلى أساليب جديدة في الإنتاج والاستهلاك، غير أن هذه العوامل لا تستطيع إعادة تشكيل أنظمة القيم البشرية بحيث تتمسك بمبادئ التنمية المستدامة بشكل طوعي، ولكن المدارس يمكن أن تقوم بدور ملحوظ في رعاية جيل جديد من المواطنين الذين يتمتعون بالمعرفة البيئية لدعم التحول إلى مستقبل سليم يخدم أهداف التنمية الشاملة بدون المساس بحقوق البيئة من جهة والأجيال القادمة من جهة أخرى.

كما يقع العبء الأكبر في مجال التنمية البشرية المستدامة بعد التعليم المدرسي على قطاع التعليم العالي باعتباره المرحلة التعليمية التي تتعامل مع مدخلات بشرية (الطلاب) في مستوى من النضج: الإنساني والمعرفي يؤهلها للقيام بمسؤوليتهم الاجتماعية بعد تخرجهم من مؤسسات التعليم العالي المختلفة وانخراطهم في مجالات العمل المختلفة وفي المجتمع الذي ينتمون إليه كل في مجال تخصصه. "وخلال السنوات الأخيرة هناك اهتمام متزايد وبشكل ملحوظ في التعليم العالي وخاصة لجهة القوانين المتعلقة بهذا التعليم. إن العديد من الدول تشعر بأن مستقبلها الاقتصادي والثقافي يتعلق بجودة المستوى في التعليم العالي والذي هو متاح للقسم الأكبر من شرائح المجتمع وليس فقط للنخبة من هذا المجتمع" (القرق، 2004، 6).

كما أن الدول المتقدمة والنامية سعت إلى وضع استراتيجيات وطنية لمواجهة تحديات العولمة، وبدأ التركيز على إصلاح وتطوير التعليم العالي من خلال إدراج منظومة جديدة تتماشى مع انعكاسات العولمة والتغيرات المتسارعة (حفصاوي، وآخرون، 2013). فإذا ما علمنا أن تطوير التعليم العالي مطلب أساس للعديد من الدول لإحراز تقدم اقتصادي وثقافي على مستوى تنمية المجتمعات من جهة، ولمواجهة انعكاسات العولمة على الحياة المجتمعية المعاصرة من جهة أخرى؛ فكيف يمكن أن ننظر إلى هذا التطوير إذا ما تأكد لدينا حاجة العالم العاجلة والضرورية إلى تحقيق التنمية المستدامة في ظل تحديات العولمة ومتغيرات العصر المتسارعة في جميع مجالات الحياة المختلفة؟ إن تطوير التعليم العالي من أجل المساهمة في تحقيق تنمية بشرية مستدامة يجب

أن يشمل مختلف جوانب المنظومة التعليمية، حيث ينبغي تسخير كل إمكانيات التطوير من أجل تهيئة بيئة تعليمية موائمة للتنمية المستدامة، ويجب أن يبدأ التطوير من الرؤية والرسالة والأهداف العامة للتعليم العالي على مستوى كل دولة ودول العالم أجمع، وهذا يعني ضرورة وضع تشريعات وقوانين جديدة لقطاع التعليم العالي حتى يغطي مختلف القضايا المتصلة بالتنمية المستدامة ويعمل على بلورها إلى واقع ملموس ومتاح ضمن البيئة التعليمية، كما يعني تطوير التعليم العالي من أجل التنمية المستدامة أيضا تطوير الجوانب الإدارية والمالية لدعم المبادرات والمشاريع التي تعزز عملية التنمية المستدامة في البيئة التعليمية والمجتمع المحلي والعالم ككل.

أما التطوير الأهم ضمن قطاع التعليم العالي لتحقيق التنمية البشرية المستدامة فيجب أن يوجه نحو المناهج الدراسية والعملية التدريسية؛ لكي يجد الدارسون ضمن العملية التعليمية التعليمية بيئة تحاكي الواقع تساعد في فهم مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده المختلفة وتطبيقه بصورة إيجابية في سلوكياتهم اليومية في المؤسسة التعليمية وخارجها، وأثناء الدراسة وبعد الانتهاء منها.

كما ينبغي على مؤسسات التعليم العالي أن تقوم بتعديل مناهجها الدراسية وتنقيحها بشكل دوري بغية استيعاب كافة القضايا والتحديات المتعلقة بالتنمية المستدامة، واستخدام مختلف الطرق والأساليب التدريسية الحديثة والإبداعية من أجل عرض تلك القضايا والتحديات بصورة تحفز الدارسين إلى تحديث معارفهم وشحن همهم وتنمية اتجاهاتهم وتعديل سلوكياتهم بما يحقق التنمية المستدامة في المجتمع الذي ينتمون إليه.

الاستنتاجات:

1. تسعى دول الخليج العربي جاهدة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال الخطط التنموية والأطر التشريعية والرؤى المستقبلية.
2. رغم الجهود المبذولة من الحكومات الخليجية في مجال التنمية المستدامة إلا إنه يواجه كثيرا من التحديات في ظل الظروف الاقتصادية غير المستقرة.
3. وجود علاقة وثيقة بين التعليم والتنمية المستدامة، وتتضح هذه العلاقة في مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة.
4. يعد الاستثمار في التعليم من أهم الاستثمارات في تحقيق تنمية بشرية مستدامة التي تخدم أهداف التنمية المستدامة.
5. يتم بلورة مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة من خلال استراتيجيات واضحة تحاول توظيف التعليم في خدمة أبعاد التنمية المستدامة.

الرؤية الاستراتيجية للتعليم من أجل التنمية المستدامة في دول الخليج العربي:

من خلال عرض الإطار النظري والدراسات السابقة في موضوع التعليم من أجل التنمية المستدامة، وبالاستناد إلى واقع التنمية المستدامة في دول الخليج العربي يرى الباحث أنه يمكن وضع رؤية استراتيجية لترسيخ مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة في هذه الدول من خلال المرتكزات التالية:

1. السياسات والقرارات التعليمية: ينبغي أن تتضمن السياسات التعليمية ما يؤكد الاهتمام بالمحافظة على البيئة وأبعاد التنمية المستدامة، كما يجب أن تساير القرارات التعليمية كل ما هو جديد في عالم البيئة والموارد الطبيعية والإمكانات المتاحة.
2. التخطيط التربوي الشامل: وينبغي أن يتضمن التخطيط كافة جوانب العملية التربوية، والاستفادة من أنواع التخطيط الأخرى في المجتمع لبلورة أهداف التنمية المستدامة بصورة واضحة في ضوء متطلباتها في مختلف جوانب الحياة المختلفة.
3. المنهاج المدرسي الفعال: لا بد أن يتضمن المنهاج وحدات ودروس نظرية وعملية تناقش أبعاد التنمية المستدامة في المجتمع والعالم، ويجب أن يكون من أهداف المنهاج توعية الطلاب بأهمية المحافظة على البيئة وحقوق الآخرين.
4. الأنشطة الطلابية المختلفة: تقوم الأنشطة الطلابية بدور كبير في تقريب الطلاب من بيئتهم المحيطة من خلال السلوكيات التي ينبغي أن يقوموا بها تجاه المحافظة على الموارد الطبيعية، وترشيد الاستهلاك في الخدمات كالكهرباء والمياه مثلاً.
5. الإعلام التربوي الهادف: يجب أن تلعب وسائل الإعلام المدرسية مقروءة ومسموعة ومرتبة دوراً كبيراً في توعية الطلاب بضرورة الاهتمام بالبيئة والمحافظة على مكتسبات الوطن ورعاية حقوق الآخرين تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.
6. التجارب والمشاريع البحثية: على أصحاب القرار وواضعي السياسات التعليمية ضرورة التركيز على استخدام التجارب والمشاريع البحثية التي تلامس واقع البيئة والمجتمع، وتوجيه اهتمام الطلاب إلى المشاركة بإيجابية في حل المشكلات البيئية بمختلف أنواعها.
7. الجودة الشاملة: ينبغي الالتزام بمبادئ الجودة الشاملة في كل جوانب النظام التعليمي من أجل الوصول إلى الكفاءة العالية في تقديم الخدمات التعليمية، ومن ثم تأهيل مخرجات تعليمية قادرة على المشاركة بإيجابية في سوق العمل في ظل المستجدات المتلاحقة.

8. الإبداع العلمي: على المؤسسات التعليمية خلق بيئة مناسبة للطلاب تشجع الإبداع وترعى أصحابه، إذ لابد من اكتشاف الموهوبين وأصحاب القدرات الإبداعية العالية والمواهب كل في مجال اهتمامه من أجل توجيهها التوجيه الأمثل لخدمة التنمية الشاملة.
9. الشراكة المجتمعية والمؤسساتية: لابد أن يكون هناك اتصال وتواصل مستمرين بين المؤسسة التعليمية ومؤسسات المجتمع الأخرى أيا كان نوعها ومستواها من أجل التعاون المتبادل لتحقيق أهداف الدولة في مجال التنمية الشاملة والمستدامة.

التوصيات:

1. ضرورة مسايرة السياسات التعليمية لسياسات الدولة فيما يخص التنمية المستدامة لتوظيف التعليم في خدمة التنمية المستدامة في البلاد.
2. ضرورة وضع خطة واضحة ومحددة للتعليم من أجل التنمية المستدامة على مستوى الدولة، وترجمتها في ضوء أنشطة عملية بصورة دورية.
3. بلورة مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة في الاستثمار الأمثل لتحقيق التنمية البشرية المستدامة في ضوء متطلبات الدولة التنموية الحاضرة والمستقبلية.
4. ضرورة التنسيق والتعاون المستمرين بين وزارة التربية والتعليم والوزارات والهيئات الأخرى بالدولة من أجل تبادل الخبرات والبيانات فيما يخص النهوض بالتعليم من أجل التنمية المستدامة.
5. إجراء دراسات تحليلية للكشف عن واقع تطبيق مفهوم التعليم من أجل التنمية المستدامة على مستوى دول الخليج العربي.

قائمة المراجع:

- إبراهيمي، نادية (2012/2103). دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، الجزائر).
- أبو سليم، محمد (2013). العلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة في المجتمعات العربية. متوفر على: http://alwsa21.blogspot.com/2013/05/blog-post_21.html
- بوكوفا، إيرينا، وفيجيرز، كريستينا (2015). التعليم من أجل التنمية المستدامة. متوفر على: <http://www.aljazeera.net/news/humanrights/2015/5/20/%>
- جامعة الملك عبدالعزيز (1427). التنمية المستدامة في الوطن العربي بين الواقع والمأمول، الإصدار الحادي عشر ضمن سلسلة نحو مجتمع المعرفة. متوفر على: www.kau.edu.sa/.../147636_11%20التنمية%20المستدامة%20في%20الو...
- حفصاوي، يوسف، وبن غالية، محمد، وبوخلطية، ناصر (2013). ضمان الجودة في التعليم العالي في ظل تحديات العولمة ومتطلباتها. (ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي المنعقد بجامعة الزيتونة الأردنية (2013/4/4-2)، 2013). متوفر على: <http://www.iacqa.org/ebooks/book2013/book2013/index.html>

- الخايفي، ثريا (2014). التخطيط ودوره في التنمية المستدامة. ورقة مقدمة لندوة العمل البدوي والمائي (15-2014/12/17). متوفر على: www.mrmwr.gov.om
- رجب، مصطفى (2012). التعليم من أجل التنمية المستدامة. متوفر على: <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/.../27753>
- صالح، وبن عمارة، نوال (2014). الوقف الإسلامي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة: عرض للتجربة الجزائرية في تسيير الأوقاف. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، (1)، 164-151. متوفر على: <http://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/8289/1/AERD0112.pdf>
- طويل، فتيحة (2012/2103). التربية البيئية ودورها في التنمية المستدامة: دراسة ميدانية بمتوسطات التعليم بسكرة. رسالة دكتوراة غير منشورة في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- القرق، محمود (2004). آلية تطوير البرامج التعليمية ودور البحث العلمي. (ورقة قدمت في إطار ورشة العمل الرابعة للجنة إعادة تنظيم التعليم العالي الخاص بلبنان (2004/2/23). متوفر على: http://www.higher-edu.gov.lb/Workshops/HE_Law_Conf/WS4-P2.htm
- كاظم، أسعد (2002). التنمية البشرية المستدامة ودعوة الفكر الاقتصادي إلى رحاب الإنسانية. متوفر على: <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/.../27753>
- كليب، كليب سعد (2016). دور التربية في تحقيق التنمية المستدامة. متوفر على: <http://anbaaonline.com/?p=415226>
- اللجنة الوطنية للتنمية المستدامة بمصر (2006). وثيقة إطار الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة ومنهجية إعداد المؤشرات لها. متوفر على: <http://www.ecaa.gov.eg/english/reports/NSDSF.pdf>
- الهبيتي، نوزاد، والمهندي، حسن (2008). التنمية المستدامة في قطر: الإنجازات والتحديات. متوفر على: www.ppc.gov.qa/ar/Publications/.../Sustainable_Development_in_Qatar.pdf
- اليونسكو (2016). التعليم من أجل التنمية المستدامة. متوفر على: <http://www.unesco.org/new/ar/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/>
- اليونسكو (2005). مشروع خطة التنفيذ الدولية لعقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة (2005-2014). متوفر على: http://esdkorea.unesco.or.kr/download/esd_pub/Final_CD/DESD/ARA/01_Ref%20doc/PDF/03_framework_ARA.pdf

الوظيفة الاقتصادية للوقف ودوره في التنمية

الدكتور زاهد الديري

جامعة حلب سوريا

ملخص:

المتأمل لتاريخ الأوقاف وما كانت تلعبه من أدوار في الحياة الاقتصادية للمجتمع والدولة الإسلامية، زيادة على دورها في الحياة الدينية والثقافية، يجد أنها تشكل ثروة هائلة، وموروثاً حضارياً متجدداً لا يمكن الإستهانة به، فهذا الكم الهائل من الأراضي والعقارات والمباني والمحلات التجارية والسكنية يمكن أن يشكل مورداً أساسياً ذاتياً لتمويل الكثير من المشاريع الاقتصادية والقطاعات الخدمية. من هذا الباب جاء البحث ليركز على محاولة إبراز الوظيفة الاقتصادية للوقف، وكذا تبيان دوره في عملية التنمية.

Abstract:

The contemplation of the history of the waqfs and the role played by them in the economic life of the society and the Islamic state, in addition to their role in religious and cultural life, finds a huge wealth and a renewed cultural heritage that can not be underestimated. This vast amount of land, And residential and commercial stores can be a major self-financing resource for many economic and service sectors. From this section came the research to focus on trying to highlight the economic function of waqf, as well as to show his role in the development process.

مقدمة:

عرف الناس منذ القدم الوقف في شكل العقارات التي تحبس لتكون أماكن للعبادة، أو لتكون منافعها وقفاً على أماكن العبادة، فقد عرفه العرب عند بنائهم للكعبة، وحفرهم لبئر زمزم، رغم أن ذلك كان على وجه المفاخرة، وعرفه غير العرب عند بنائهم للمعابد والبيع والأديرة، على الرغم من أن الفقهاء منهم من يرى أن ذلك لم يكن وقفاً بمعنى الوقف الذي عرف في الإسلام.

وجاء الإسلام فكان من أشد ما رغب فيه فعل الخير، وعمل البر، وبذل الصدقة الجارية التي لا ينقطع نفعها حتى بعد موت صاحبها، ويجري ثوابها على الحي والميت على حد سواء، ولعل الوقف من أوضح صور البر والعطاء التي ينال بها رضى الله عز وجل.

إن الوقف الإسلامي من هذا المنطلق يستمد مشروعيته من كتاب الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، ولا أدل من قوله تعالى: "لن تنالوا البر حتى تنفقوا مما تحبون..." كدليل على مشروعية الوقف، ولا يعلم من الصحابة والتابعين والفقهاء من يقول بخلاف ذلك، وقد صدّقه فعل النبي صلى الله عليه وسلم حين وقف سبع حوائط بالمدينة كانت ليهودي اسمه "مخريق"، ثم تلاه وقف عمر عملاً برأيه صلى الله عليه وسلم لما أشار عليه حين أصاب أرضاً بخير بأن يحبس أصلها وبتصدق بغلتها.

و لعل المرجع في مشروعية الوقف و حكمته هو قوله صلى الله عليه و سلم : "إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث : صدقة جارية..."، و لم يعلم من الصحابة من فهم الصدقة الجارية فهما خلاف معنى الوقف. و على مر الزمن لعب الوقف دورا هاما في حياة المجتمع الإسلامي، و إزدهار حضارته، فتوسعت أغراضه و كثرت منفعه، و لم يقف الواقفون عند حبس الأموال و العقارات لبناء المساجد و دور العبادة و مدها بالعمارة و المنافع المختلفة، بل توسعوا في ذلك إلى إنشاء المكتبات و بناء المدارس لنشر العلم و رعاية العلماء، و طلبه العلم، و الاعتناء بالمراحل التعليمية و التربوية إلى تشييد المستشفيات و المصحات و الصيدليات و كليات الطب و إقامة مراكز الرعاية الاجتماعية، و إعانة الفقراء و ذوي الحاجة و كفالة اليتامى و المعدمين، ثم التوسع أكثر في الوقف ليشمل مجالات اقتصادية كشق الطرق و استغلال الأراضي الزراعية و ريعها، و إقراض المزارعين و بناء المساكن و المحلات و تأجيرها، بل إنه كانت تجهز الجيوش و يقام على الثغور من أموال الوقف. و هكذا استمر الوقف في أداء دور لا يستهان به في حياة المجتمع الروحية و الثقافية و الاجتماعية، و لكنه لم يسلم كغيره من القطاعات من انعكاسات الخطا الدولة الإسلامية وضعفها و تفككها، و وقوعها تحت نير الاحتلال، ضف إلى ذلك تفشي ظلم الحكام و استيلائهم على الكثير من الأوقاف. فانحصرت الأوقاف و اضمحل دورها في حياة المجتمع و اقتصاده، كما انتشرت ظاهرة الوقف على النفس و الذرية، فيما يعرف بالوقف الأهلي - الخاص - حفظا للمال و تأمينا للذرية من ظروف الدهر و تقلبات الأيام، غير انه تم التمادي في هذا الأمر حتى طغت الأوقاف الخاصة - الأهلية - على الأوقاف العامة مما أدى ببعض الدول إلى منع أو تضيق إطار الوقف الخاص.

و مع نشأة ما يسمى الدولة الحديثة في منتصف القرن التاسع عشر، أخذت على عاتقها إنشاء و إدارة و توجيه القطاعات الاقتصادية و الخدمية، و جميع القطاعات المنتجة التي لها علاقة بالمجتمع و مؤسساته، حيث إحتوت و ألغت الكثير من تلك المؤسسات و صارت تقوم بتلبية الحاجات العامة، و كسائر المؤسسات و القطاعات ذاب قطاع الوقف في مؤسسات الدولة و استوعبته مؤسسات حكومية، غير أن الأمور لم تقف عند هذه الوضعية حيث بدأت الدولة تتخلى تدريجيا عن الدائرة الاجتماعية، و عن بعض القطاعات الاقتصادية، و كان ذلك بسبب عجزها عن أداء مهامها بنفس الجودة و النوعية على خلفية زيادة و تطور حجم و نوع الحاجات العامة، و إرتفاع نسبة الإنفاق العام مما إنعكس سلبا على نوعية الخدمة التي تقدمها في ظل أوضاع طبعها تقدم تكنولوجيا و تطور حضاري، و توسع عمراني، و سلسلة من الأزمات المتداخلة و المتشابكة، مما كان له بالغ الأثر على الصعيدين الاجتماعي و الاقتصادي.

و كان من جملة هذه الآثار أن لجأت الدولة - بحثا عن مصادر جديدة لسد عجز الميزانية و اشباع الحاجات العامة - إلى مصادر تمويل خارجية، فاضطرت إلى الإستدانة و الوقوع بين أيدي البنوك و المؤسسات المالية العالمية و شروطها القاسية.

إن المتأمل لتاريخ الأوقاف و ما كانت تلعبه من أدوار في الحياة الاقتصادية للمجتمع و الدولة الإسلامية، زيادة على دورها في الحياة الدينية و الثقافية، يجد أنها تشكل ثروة هائلة، و موروثا حضاريا متجددا لا يمكن الإستهانة به، فهذا الكم الهائل من الأراضي و العقارات و المباني و المحلات التجارية و السكنية يمكن أن يشكل موردا أساسيا ذاتيا لتمويل الكثير من المشاريع الاقتصادية و القطاعات الخدمية.

إن ما وصلت إليه وضعية الأوقاف في الوقت الحاضر يدعو إلى ضرورة إحيائها و التفكير في كيفية الاستفادة منها في دعم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و هذا لا يتأتى إلا عن طريق إعادة هذه المؤسسة إلى ساحة الإهتمام و العمل و ذلك باستغلالها و ترميم أموالها و إخراجها من حالة الركود و حيز العمل الخيري إلى آفاق تكون فيها أكثر نفعاً و خدمة للصالح العام.

فما هي الوسائل و الصيغ التمويلية و الاستثمارية التي يمكن من خلالها استغلال أموال الوقف، و تنمية موارده ليحقق أهدافه و يؤدي وظيفته الاقتصادية و دوره في التنمية؟ و

كيف يمكن الوقف دعم العمل التنموي في الدول الإسلامية؟

للإجابة على هذه الإشكالية نستعين بالأسئلة الفرعية التالية :

ما هي الأساليب المستحدثة لتفعيل دور الوقف ؟

ما هي الفئات المستهدفة ؟

ما هي الأعمال المدعمة بماته الوسيلة ؟

ما هو الأثر التنموي ؟

ويمكن صياغة الفرضيات التالية :

يعتبر الوقف من أدوات تمويل التنمية الاقتصادية.

يحتاج الفقراء إلى الأموال لدخولهم دائرة النشاط الاقتصادي .

يؤدي استغلال طاقة الفقراء بفضل الوقف إلى تضاعف فرص التنمية .

و من خلال هذا البحث المعنون بـ : الوظيفة الاقتصادية للوقف و دوره في التنمية، سأحاول عن طريق الدراسة و التحليل و المناقشة تسليط الضوء على نظام الوقف، و إبراز دوره في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال استلهاهم ماضيه و استقرار واقعه، و التفكير في

مستقبله، و مدى ما يمكن أن يساهم به في نهضة شاملة بأبعادها الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية.

كما سأحاول إعادة موضوع الوقف إلى ساحة الإهتمام الفكري و العلمي و إخراجها من إطاره الفقهي و من صورته التقليدية التي لا يعدو أن يكون فيها عملا خيريا و فعلا من أفعال البر إلى أفاق يكون فيها أكثر مساهمة في خدمة أغراض التنمية و ذلك عن طريق جملة من العقود و الصيغ الاستثمارية الوقفية التي وضعها بين أيدينا الفقه الإسلامي و القانون الوضعي و الاقتصادي الحديث.

إن أهمية هذا الموضوع تظهر و تتزامن مع ما تبذله معظم حكومات الدول العربية و الإسلامية التي تملك ثروة وقفية لا بأس بها تتمثل خاصة في العقارات لإصلاح نظام الوقف و إشراكه في عجلة الإصلاحات القطاعية الاقتصادية و الخدمية.

تُعرّف التنمية الاقتصادية :

على أنها " عملية بموجبها تستخدم الدولة مواردها المتاحة لتحقيق تعديل سريع للتوسع الاقتصادي ، يؤدي إلى زيادة مطردة في دخلها القومي ، وفي نصيب الفرد من الدخل والخدمات . وتتطلب التنمية التغلب تدريجيا على المعوقات الاقتصادية ، وتوافر رؤوس الأموال والخبرة الفنية والتكنولوجيا"⁽¹⁾. على هذا الأساس تحتاج الدول المتخلفة إلى استغلال كل طاقاتها المتاحة ، وعلى رأسها الموارد البشرية ، إلا أن ما يميز هذه الدول هو عدم القدرة على إدماج مختلف فئات المجتمع في النشاط الاقتصادي ، خاصة تلك الفئات الفقيرة التي ليس بإمكانها استحداث منصب عمل انطلاقا من مواردها الذاتية ، أو بالاعتماد على المؤسسات المالية القائمة .

وبهدف دعم تعبئة الطاقات البشرية والمادية في الدول الإسلامية ، نسعى إلى استخدام الوقف في هذا الإطار ، إذ نستطيع من خلال ذلك استغلال بعض الطاقات المتاحة نظرا لكون الوسيلة تساهم في التعبئة الكلية . وسوف نحاول معالجة هذا الموضوع في إطار مقترحات عملية ، وهذا من خلال تقديم أساليب عملية لكيفية استخدام أموال الوقف في دعم النشاط الاقتصادي ، ويكون ذلك وفق الخطة التالية :

* الدور الاقتصادي للوقف، من خلال استحداث أوقافا جديدة لصالح النشاط الاقتصادي، بما يدعم فئات محددة في المجتمع.

الوقف: يمثل الوقف أحد وسائل التضامن والتكافل في الإسلام ، ويتميز عن الزكاة في كونه اختياري ، فقد تميز المجتمع المسلم منذ القدم بوجود مؤسسات وقفية ترعى حاجات الفقراء والمساكين⁽²⁾ ، وبما أن امتلاك المال عن طريق الكسب الحلال مطلوب شرعا ، فإن الغنى والفقير في المجتمعات الإسلامية يُعد ظاهرة صحية ومقبولة ، نظرا لكون بعض الأفراد ليس بمقدورهم القيام بالأعمال حكما أو حقيقة ، وبهدف ضمان كرامة الإنسان عن طريق التقليل من ظاهرة الفقر والعوز ، وتحقيقا لمبادئ الإسلام في تنمية الموارد البشرية ، يمكن أن يُستخدم الوقف في الدول الإسلامية كوسيلة من وسائل الدعم للفئات الفقيرة في المجتمع. وباعتبار الوقف هو عملية حبس الأصل وتسبيل الثمرة ، فإن أغلب الأملاك الوقفية على مرّ العصور تمثلت في عقارات وبساتين ، وكان إنفاق عائدها ينصب أساسا على مجالات التعليم والصحة ورعاية المحتاجين ، وقد ساهمت الأملاك الوقفية في الإسلام في تنمية الموارد البشرية بما يضمن تحقيق الأهداف التنموية كما سنرى فيما يلي:.

دور الوقف في تحقيق الأمن المائي

كان للوقف دور كبير في توافر الأمن المائي للمسلمين منذ بداية نشأة الدولة الإسلامية في مدينة الرسول صلى الله عليه وسلم، وقد شاع الوقف لهذا الوجه من البر في سائر أنحاء العالم الإسلامي، لعظم فضلها وثوابها، ولعله من المفيد هنا أن نشير إلى حادث شراء بئر رومة كدليل على ذلك، لقد كانت هذه البئر لرجل من قبيلة مزينة ثم باعها لـ(رومة الغفاري)، ولم يكن بالمدينة المنورة ماء يستعذب غير مائها، ولهذا كان مالكها يبيع منها القربة بمد تمر نبوي. وقد سأل الرسول صلى الله عليه وسلم رومة أن يبيعها للمسلمين بقوله صلى الله عليه وسلم: بعينها بعين في الجنة، فقال له الرجل: يا رسول الله ليس لي وعيالي غيرها، ولا أستطيع ذلك، فبلغ هذا الخبر عثمان بن عفان رضي الله عنه، فاشترها منه على دفعتين الأولى بخمسة وثلاثين ألف درهم، واتفق مع صاحب البئر على أن يكون له يوم ولصاحب البئر يوم، فإذا كان يوم عثمان استسقى المسلمون ما يكفيهم يومين، ثم اشترى الدفعة الثانية بثمانية آلاف درهم، وجعلها كلها وقفاً على المسلمين.

ويجفل التاريخ الإسلامي بأسماء الكثير من الشخصيات التي كانت لها إسهامات بارزة في مجال الأمن المائي، مثل: أبي جعفر محمد علي بن أبي منصور، المعروف بـ الجواد الأصهباني، وزير صاحب الموصل الأيوبي، فقد بنى وأوقف الكثير من الأسبلة في مكة، واحتط صهاريج الماء، ووضع الجباب في طرق الحج لتجميع ماء المطر فيها.

وقد تبارى المسلمون في إنشاء الأسبلة، باعتبارها نوعاً من الصدقة الجارية التي يصل ثوابها إلى صاحبها حتى بعد موته، فقد روي عن سعد بن عبادَةَ رضي الله عنه أنه قال: يا رسول الله: أي الصدقة أفضل؟ قال: (سقي الماء) رواه ابن ماجه. وعن عائشة رضي الله عنها، أنها قالت: يا رسول الله: ما الشيء الذي لا يحل منعه؟ قال: الماء والملح والنار. قالت: قلت: يا رسول الله: هذا الماء قد عرفناه، فما بال الملح والنار؟ قال: (يا حميراء، من أعطى ناراً فكأنما تصدق بجميع ما أنضجت تلك النار، ومن أعطى ملحاً فكأنما تصدق بجميع ما طيَّب ذلك الملح، ومن سقى مسلماً شربة من ماء، حيث يوجد الماء، فكأنما أعتق رقبة، ومن سقى نفساً مسلمة شربة من ماء حيث لا يوجد فكأنما أحيها) رواه ابن ماجه.

وقد أسهم نظام الوقف في انتشار الأسبلة، وصادفت مبانيها رواجاً وترحيباً حاراً من المسلمين، نظراً لما ترتبط به من فعل الخير بتوافر مياه الشرب للمارة في الشوارع والطرق، ولا سيما في أوقات القيظ. ويمكن القول: إن الأسبلة كانت تقوم مقام مرفق المياه حالياً، في المدن وبدرجة أقل في القرى، وغالباً ما كانت تلحق أسبلة المياه الصالحة للشرب بالمساجد أو تكون وسط المدينة أو على طرق القوافل، لتكون في متناول الجميع. وقد أنشئت الأسبلة بين الحارات لتقدم الماء البارد، وخصوصاً في مناطق ازدحام السكان منها. بل كانت هناك الأسبلة التي تقوم بتخصيص جزء منها للنساء اللاتي لا يقدرن على دفع أجور السقائين للحصول على حاجتهن المتولية من الماء. وتزخر حجج الأوقاف بكيفية تنظيم ورود الماء العذب إلى السبيل على مدار أيام العام، والاهتمام بنظافة السبيل، والقائمين عليه، كما أنشئت الآبار الارتوازية في الطرق البرية التي تربط بين المدن على امتداد العالم الإسلامي لسقاية الراحلة وما شابه.

وامتدت شجرة الشفقة الإنسانية بظلالها الوارفة إلى الحيوانات والدواب أيضاً، فعينت لها أحواضاً لسقيها، طلباً للمثوبة، وأنشئت هذه الأحواض كمنشآت خيرية لخدمة الدواب على طرق المدينة، وعلى الطرق التي تربط بين المدن، خدمة للقوافل التجارية والمسافرين المتنقلين بين هذه المدن. • كما كان يُلحق ببعض الأسبلة مثل هذه الأحواض، كما في سبيل درويش باشا في منطقة الدرويشية القريبة من سوق الحميدية في دمشق.

دور الوقف في تحقيق الأمن الغذائي

كان للوقف دور كبير في تحقيق الأمن الغذائي لأبناء الدولة الإسلامية، وفي مرحلة باكرة من تاريخ الدولة الإسلامية، تنافس المسلمون في تخصيص الأوقاف لإطعام ذوي الحاجة من البائسين وأبناء السبيل والمغتربين في طلب العلم، وقد تبارى العثمانيون وأبناء الدول التي خضعت لسلطة الخلافة العثمانية في إنشاء (التكايا) التي كان لها دور بارز في توافر الطعام لطوائف كثيرة من الفقراء والمساكين وابن السبيل وطلبة العلم، وقد أنشئت (التكايا) في مختلف مدن العالم الإسلامي، بما في ذلك مكة المكرمة والمدينة المنورة. وكانت التكية تقدم وجبات مجانية مرتين في اليوم لكل من يقصدها في الأيام العادية، في حين كانت تقدم وجبات خاصة في أيام الجمع وسائر الليالي الشريفة وليالي شهر رمضان، وفي أغلب الأحيان، كانت الوجبة العادية تتكون من رغيف وصحن من الشوربة وقطعة لحم، حسب المقدار الذي يحدده الواقف، ولم يقتصر دور (التكية)، على تقديم الطعام والشراب، بل كانت، في حقيقة الأمر، مؤسسة إسلامية متعددة الأغراض، إذ كانت تستخدم أحياناً لاستضافة الغرباء والمسافرين، وتارة لإيواء الفقراء والمساكين، وتارة أخرى لإقامة طلبة العلم.

واشتهرت الجامعات الإسلامية العريقة، مثل الأزهر الشريف، بتوزيع ما عرف بالجرارية وهي وجبات طعام يومية على طلابها، حتى يتفرغوا للدراسة، وكان يتم تمويل هذه الجرايات من عوائد الأوقاف المخصصة للإنفاق على المسجد وعلى شيوخه ومنتسبيه. وكانت هناك أوقاف لإمداد الأمهات المرضعات بالحليب والسكر، ويذكر المؤرخون بإعجاب شديد أن من محاسن صلاح الدين الأيوبي أنه جعل في أحد أبواب القلعة بدمشق ميزاباً يسيل منه الحليب، وميزاباً يسيل منه الماء المحلى بالسكر، حيث تأتي إليهما الأمهات في كل أسبوع ليأخذن لأطفالهن ما يحتاجون إليه من الحليب والسكر.

دور الوقف في التنمية الاجتماعية

أسهم الوقف في التنمية الاجتماعية في الحواضر والمدن الإسلامية، فقد استغلت أموال الأوقاف في إيواء اليتامى واللقطاء ورعايتهم، وكانت هناك أوقاف مخصصة لرعاية المقعدين والعميان والشيخوخ، وأوقاف لإمدادهم بمن يقودهم ويخدمهم، وأوقاف لتزويج الشباب والفتيات ممن تضيق أيديهم وأيدي أوليائهم عن نفقاتهم، وأنشئت في بعض المدن دور خاصة حبست على الفقراء لإقامة أعراسهم، كما أنشئت دور لإيواء العجزة المسنين، والقيام على خدمتهم، وإضافة إلى ذلك، أقيمت الموائل والخانات لكي يتزل بها المسافرون في حلهم وترحالهم، وفي

تنقلهم من منطقة إلى أخرى، وبخاصة إذا كانوا من الفقراء أو التجار الذين لا طاقة لهم بدفع إيجار السكنى ، وكانت كل هذه الأوجه المختلفة من أوجه الرعاية الاجتماعية تقدم مجاًناً، اعتماداً على ما أوقف من وقوف على مثل هذه الخدمات.

دور الوقف في الرعاية الصحية كان لنظام الوقف الإسلامي أثر كبير في دعم خدمات الرعاية الصحية للمواطنين والسكان على اختلاف مذاهبهم ونحلهم، وقد خصصت بعض الأوقاف للإنفاق من ريعها على المستشفيات، على نحو ما نراه في وقف السلطان نورالدين زنكي، فقد قام بوقف القطيفة كلها على البيمارستان الذي بناه في دمشق، كما استثمرت أموال الأوقاف في بناء أحياء طبية متكاملة، ويذكر (ابن جبير) في رحلته أنه وجد ببغداد حياً كاملاً من أحيائها، يشبه المدينة الصغيرة، كان يسمى بـ سوق المارستان ، يتوسطه قصر فخم جميل، وتحيط به الحدائق والرياض والمقاصير والبيوت المتعددة، وكلها أوقاف أوقفت على المرضى، وكان يؤمه الأطباء والصيادلة وطلبة الطب، إذ كانت النفقات جارية عليهم من الأموال الوقفية المنتشرة في بغداد.

وتحدثنا كتب التاريخ عن المستشفيات التي أنشئت في مصر بفضل أموال الواقف. ويذكر المؤرخون منها مستشفى أنشأه الفتح بن خاقان وزير المتوكل على الله العباسي، ومستشفى آخر أسسه أمير مصر <أحمد بن طولون، سُمي باسمه، وحبس له من الأوقاف ما يلزم للإنفاق عليه، وبني فيه الحمامات للرجال والنساء، وقد تحدث المؤرخون والرحالة عن هذا المستشفى الذي جعله ابن قلاوون وفقاً لعلاج مرضى المسلمين. وقد قال عنه ابن بطوطة: إنه يعجز الوصف عن محاسنه، وقد أعد فيه من الأدوية والمرافق الخدمية ما لا يحصى.

وكان من أشهر المستشفيات في العصر الأيوبي تلك التي أنشأها صلاح الدين الأيوبي. ونهضت الأوقاف بالرعاية الصحية وأقيمت مستشفيات كبيرة في أهم المدن، وتحدث عنها المؤرخون بإسهاب، مثل مستشفى سيدي فرج في فاس ، أسسه السلطان يوسف بن يعقوب المريني، ووقف عليه عقارات كثيرة برسم النفقة عليه، والعناية بالمرضى.

بناءً على ما سبق وبهدف تامين الأملاك الوقفية ، يمكن التأكيد على أن الوقف يمثل أحد مجالات الاستثمار ، باعتباره يُنمى لصالح جهات معينة هي بحاجة إلى التمويل ، إذ يمثل أصل الوقف هبة من الواقف لصالح الموقوف لهم ، وإذا كان هذا الأصل عقاراً ، وجب القيام بتعهده وإصلاحه وتنميته تفادياً لاهتلاكه وزواله ، وضماناً لاستمرار عائده ونموه ، بما يضمن إمداداً

متواصلا للجهات الموقوف لها بالمال اللازم ، والذي يتحقق عن طريق استغلال الأملاك الوقفية

الأوقاف كمجال للاستثمار

الأوقاف ، وهي جمع وقف ، تتمثل في الهبات الخاصة بالأغراض الخيرية ، بحيث يوقف الملك على جهة معينة تستفيد من عائداته ، ولا ينبغي أن يوجه لغير الجهة الموقوف لصالحها ، ويحفز الإسلام هذا النوع من الهبات باعتباره يسمح بتمليك وسيلة كسب للجهات تعمل للصالح العام ، كالمساجد وما يلحق بها من مدارس تعليمية ، وكذا المنشآت التي تسعى لتطوير الأبحاث العلمية مثل مراكز البحث العلمي ، التدريب والتكوين ، ومنشآت الخدمات العامة ، مثل الصحة وغيرها ، كما توجد أملاك وقفية خاصة بطبقة معينة من الفقراء والمحتاجين ، كأن يوقف شخص ما بعض أملاكه لصالح الأيتام يوفر لهم الحاجات الاستهلاكية وباقي متطلبات الحياة الكريمة .

وبهدف ضمان استمرار الأملاك الوقفية في تقديم العائد المناسب لصالح الجهات الموقوف لها⁽³⁾ ، نحاول البحث في طرق الاستثمار ، وسوف نحاول التأكيد كذلك على ماهية الأوقاف الجديدة التي تسمح بتدنية التكاليف مع ضمان العائد المناسب ، ويمثل الوقف المجال الاستثماري التطوعي ، أي عندما يتنازل أي شخص في المجتمع عن شيء يملكه لصالح جهة معينة ، يستدعي ذلك القيام باستثمار ذلك الأصل ضمانا لاستمرار العائد⁽⁴⁾ ، وهذا ما نهدف إلى إيضاحه من خلال دراسة الوقف .

1 — خصائص الأصول الوقفية :

باعتبار الأملاك الوقفية تمثل أصولا رأسمالية ، لكونها تتمثل غالبا في الأملاك العقارية أو وسائل إنتاج ، حيث نجد في تاريخ الأوقاف أن الأشخاص يوقفون أراضي بنايات بساتين — هذا قبل أن يعرف الوقف أشكالا أخرى مثل : وقف النقود ، الأوراق المالية ، — الأمر الذي يحل هذه الأملاك تتميز عن باقي الأصول الأخرى — خارج الأملاك الوقفية ، فالمقارنة هنا من حيث ملكية الأصل لا من حيث طبيعته — بجملة من الخصائص نوجزها فيما يلي⁽⁵⁾ :

— **الديمومة** : ويعني حبس الأصل وتسبيل الثمرة⁽⁶⁾ ، ليبقى أصل الإنتاج قائما على المدى الطويل ، فلا يجوز التصرف فيه بيعا ولا هبة ، ولا تجوز تصفيته ، لأن ذلك يتعارض ومقصد الوقف — ويُستثنى من ذلك ما كان في صالح الموقوف لهم ، كاستبدال وقف يوشك على الزوال والاهتلاك بوقف آخر قادر على تقديم العائد — وبالتالي فإن الأصول

الوقفية تتميز بالأجل اللامحدود — ويمكن أن يوجد الوقف المؤقت — فهي موقوفة على جهة محددة لأجل غير مسمى ، وهذا حتى يبقى أصل الوقف قادرا على تقديم العائد باستمرار للجهة المقصودة ، إذ الغاية من الأملاك الوقفية هي إيجاد مصدرا دائما للعائد يُصرف لصالح الجهة المحددة من قبل الواقف ، ونتبين من ذلك أن المال الموقوف يتضمن شقين : الأول خاص بأصل الوقف ، مثل بستان به أشجار مثمرة ، والثاني يتعلق بثمره الوقف ، مثل ما يُجنى من هذا البستان من ثمرات تباع لحساب الموقوف لهم ، ونبين ذلك فيما يلي :

أ/ **صيانة أصل الوقف** : لضمان الدخل المستمر الناتج من استغلال أصل الوقف لا بد من صيانة الأصل ، حتى يستمر في تقديم العائد وقتا أطول ، ويرى الفقهاء أن ذلك يتم من العائدات الناتجة من استثمار أصل الوقف⁽⁷⁾ ، أي أن نفقات الصيانة تكون بجزء من الأموال الناتجة عن استغلال أصل الوقف ، وهذا لتفادي الوقوع في مسألة الاستدانة لصالح الصيانة ، ويعطى القائم على عملية الاستثمار أجره من تلك العائدات أيضا ، وكأن أصل الوقف يُموّل نفقاته بذاته ، ويوجه الباقي للإنفاق على الجانب الذي أنشئ الوقف من أجله .

من خلال التأكيد على صيانة أصل الوقف ، يتبين أن عمارة الأعيان الموقوفة مقدم على صرف عائداته على المستحقين ، بما يؤكد أن أعمال الصيانة مطلوبة بدرجة أولى حفاظا على الأصل ، فلو كان القائم على الأملاك الوقفية يُنفق كل العائدات على حاجات الموقوف لهم ، فإن هذه العملية لن تستمر على المدى البعيد ، إذ يؤدي الإهلاك إلى فقدان الأصل ، وفقدان العائد بعد ذلك .

ب/ **تسبيل الثمرة⁽⁸⁾** : أي أن يكون ما ينتجه الوقف من عائدات موجهة في سبيل الله للجهات المحددة من قبل الواقف ، فلا يمكن حبس ثمرة الوقف (منتجات زراعية ، عائدات مالية ، سلع منتجة ، ... الخ) عن الجهات التي أنشئ الوقف لها ، فيفهم من ذلك أنه لا ينبغي للقائم على الوقف أن يتصرف في عائدات الوقف ، بخلاف ما وصى به الواقف ، ويدخل ذلك في باب أداء الأمانات إلى أهلها ، ويحقق ذلك هدف الوقف فكلما استمر العائد للجهة المقصودة كلما تم بلوغ الهدف المتمثل في سد حاجات الجهات المحتاجة ، وتصرف القائم على الوقف بغير إرادة الواقف يمنع الوصول إلى الهدف ويدخل ذلك في باب تحويل الأموال والممتلكات ، وللضرورة أحكام . ولا يمنع ذلك من

اجتهاد القائم على الوقف في عملية استثمار وتطوير وصيانة أصل الوقف ، وهذا بهدف استمرار العطاء للجهات الموقوف لها ، فتكون الصدقة الجارية مستمرة تُدر على الجهات المقصودة العائد المناسب ، وعلى صاحب الوقف الأجر ، لقوله : ((إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث ، صدقة جارية))⁽⁹⁾. ويعتبر تسبيل الثمرة أهم مؤشر على مدى نجاعة إدارة الوقف ، ويدخل ذلك في مدى استغلال الوقف ليكون أكثر إنتاجية ، فإذا استمر أصل الوقف في تحقيق العائد على المدى الطويل ، يؤكد لنا ذلك قدرة الإدارة القائمة على الوقف على استثماره بالطريقة الاقتصادية السليمة ، حيث تحتاج العمليات الاستثمارية إلى دقة في اختيار المشاريع ، وطرق الاستثمار تكون مدروسة بالكيفية التي تسمح بتعظيم العائد. ومن جانب آخر تحتاج العملية إلى المتابعة والمراقبة بهدف ضمان الفعالية ، إذ يمثل الوقف أمانة في يد القائم عليه ، ولا يكفي ذلك لضمان عدم تحويل العائد ، كما يحتاج الوقف المنتج — مثل البساتين والحقول — للأسواق المناسبة بهدف تصريف المنتجات ، ويحتاج ذلك إلى المحافظة على الزبائن والبحث عن غيرهم ، خاصة إذا كانت المنافسة لا تسمح بالبقاء في السوق. ويحتاج الأمر كذلك إلى العقود المحققة للهدف ، إذ تمثل عملية إبرام العقود المشكل الأساسي في مجال الاستثمارات ، فأى خطأ في هذا المجال يؤدي إلى ضعف في استغلال الأملاك الوقفية ، وحرصا على أموال الوقف الموجهة للمحتاجين يجب أن تُراعى المصلحة عند إبرام العقود مع الجهات المتعاونة في مجال استثمار الأملاك الوقفية ، وليس من العدل أن تقدم الأملاك الوقفية لأي مستثمر لا تتوفر فيه النزاهة والكفاءة ، كما أن المستثمر يجب أن يراعي خصوصية الأملاك الوقفية ولا يشترط في ذلك العائد الكبير أو الاستفادة من امتيازات.

2/ الشكل العقاري : غالبا ما تكون أصول الوقف في شكل عقار ((أراضي ، بنايات ، بساتين)) ، إذ كان هذا الشكل من الأملاك الوقفية هو السائد خلال فترة زمنية طويلة ، وقد ظهرت حديثا أملاك وقفية من نوع آخر .

ويتطلب استغلال الأملاك الوقفية استخدام جميع عناصر الإنتاج كمدخلات ، بهدف أن تكون المخرجات تتميز بالجودة المناسبة التي تسمح بتصريف المنتجات ، وبالتالي نكون بصدد نشاط اقتصادي متكامل ناتج عن وجود الأصول الوقفية ، حيث أن عملية الإنتاج تستدعي تصريف المنتجات فيكون التبادل في سوق السلع والخدمات ، وينتج عن ذلك حركة في التداول النقدي، فالوقف إذن يساهم في توسيع دائرة النشاط الاقتصادي ، ويحقق الكتلة السلعية التي تقابل التدفقات النقدية ، هذا في مجال الوقف المنتج للسلع ، وفي مجال التكوين تسمح الأملاك

الوقفية بتكوين اليد العاملة والمساهمة في التعليم والتدريب ، وكذا في البحث العلمي ، فبناء المساجد والمدارس والمصحات يؤدي إلى استثمار الموارد البشرية التي تمثل ثروة حقيقية للمجتمع .

3/ ملكية الوقف : باعتبار أن الوقف يضع أصلا من أصول الملكية توضع تحت تصرف جهة معينة تستفيد من عائداته⁽⁹⁾ ، فإننا نتبين أن الوقف قد تنازل عن ملكية ما أوقفه ، وبالتالي تنتقل الملكية للمالك الجديد ، ونظرا لكون أصل الوقف لا يمكن التصرف فيه بيعا ولا هبة ، فإنه لا بد من راعٍ يرعى الأصل وينميه بما يخدم الغرض الذي أنشئ الوقف من أجله ، إذ لا يمكن أن يتحول المال الموقوف إلى ثروة لمن أوقف لهم وإنما يستفيدون فقط من العائد ، ويستند ذلك إلى كون الوقف هو " حبس الأصل وتسبيل الثمرة " . وعليه فإننا نكون في هذه الحالة بصدد ما يعرف بالولاية على الوقف ، إذ نجد للفقهاء في هذا المجال أقوالا نوجزها فيما يلي :

" يرى الحنفية أن الولاية ثابتة للواقف ، وتثبت لمن يعينه الوقف وليس للقاضي عزله ما لم يرتكب ما يوجب ذلك من خيانة أو فسق ، ويرى المالكية بعدم جواز جعل الوقف في يد الوقف ، وتحت ولايته ، خشية أن يؤدي إلى البطلان بوجود ما يمنع الحيابة"⁽¹⁰⁾ . ويرجع سبب منع

الإمام مالك تولى الوقف أمور الوقف حتى لا يصبح الوقف تابعا للواقف ، فيطول العهد فينسى الوقف أمر الوقف فيتصرف فيه لصالحه في وقت الشدة والضيق ، أو يموت الوقف ويعتقد الورثة أنه ضمن التركة .

نستنتج أن رأي المالكية هو الأقرب إلى الوضع الحالي في مجال الأملاك الوقفية ، إذ تتولى الدولة مسؤولية الإشراف على الأملاك الوقفية ، فوجود الوقف يستدعي وجود الجهاز الحكومي الذي يتحمل مسؤولية تنظيم الوقف⁽¹¹⁾ ، وفي الجزائر مثلاً توكل مهمة الإشراف على الوقف لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، إذ تعمل الوزارة على استرداد الأملاك الوقفية التي أنشئت قديما ، وتبحث سبل استثمارها ، وتسعى للحصول على أوقاف جديدة تدعم الأصول الوقفية القديمة ، الأمر الذي يؤدي إلى تمكين مسألة الوقف في المجتمع الجزائري بما يحقق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع ، ويسمح بتحقيق التوزيع التكافلي للثروة في المجتمع .

وبما أن الدولة هي نائبة عن المجتمع في إدارة الأملاك العامة ، فإننا ندعم التوجه الذي يجعل ملكية أصل الوقف تعود لله تعالى⁽¹²⁾ ، وتكون الدولة هي النائبة في إدارة أموال الوقف ، ونرى أن ذلك هو المعتمد والأصلح في عصرنا ، إذ أصبحت الدولة بأجهزتها هي من تتولى

إدارة الأملاك الوقفية ، وهي من تعين الذي يتولى النظارة والحفاظة على الوقف . ونؤكد أنه ما كان لله فإن منفعته تعود حصرا على عباده الذين أنشئ الوقف خصيصا لهم ، وأن إدارته تكون بصفة سليمة حفاظا على الأصل واستمرارا في استثماره وصيانته .

وحتى لا يكون المال الموقوف بدون راعٍ يرعاه ، فإن الإسلام يُقر بوجود القائم على الوقف ، وبالتعبير الحديث لا بد من جهاز إداري يتولى إدارة الأملاك الوقفية ، ونكون عندئذ بصدد ضرورة وجود مؤسسة الوقف التي تُعنى بإدارة الأملاك الوقفية ، وإذا كانت الإدارة في أي مؤسسة اقتصادية وغير اقتصادية تسعى إلى تحقيق هدف محدد أنشئت من أجله المؤسسة ، كتحقيق أعلى الأرباح في مؤسسة اقتصادية خاصة فإن الإدارة في مؤسسات الأوقاف تسعى إلى تحقيق **هدفين أساسيين** :

الهدف الأول :الحفاظة على أصل الوقف بالصيانة والتعهد والمتابعة⁽¹³⁾ ، حتى يستمر الأصل في تقديم الثمرة المناسبة بما يخدم الجهة التي أنشئ الوقف من أجلها ، ويكون هذا الهدف أول ما يجب أن يتحقق

الهدف الثاني : استثمار أصل الوقف بما يضمن العائد المستمر ، وفي هذه الحالة ليس الهدف تحقيق الأرباح ، وإنما استمرار الإنتاج إذا كان الموقوف أرضا أو بستانا ، أو حتى مصنعا ، بما يضمن النتائج من خلال الاستثمار في مجال الأوقاف .

على أساس ما سبق يمكن التأكيد على أن مؤسسة الوقف تجمع بين خصائص المؤسسة الخاصة التي تسعى إلى تحقيق الأرباح ، وبين خصائص المؤسسة العامة التي تهدف إلى تحقيق هدف عام ، دون الحاجة إلى اعتماد الربح كهدف أول ، إلا أن الاستثمار ينبغي أن يكون وفق المعايير الاقتصادية التي تحقق النجاعة .

وعليه فإن هدفا المؤسسة الوقفية التي يجب أن يتلزاما في كل المخططات الاستثمارية للقائمين على إدارة الأوقاف ، فلا يميلون إلى تجديد الأصول الوقفية بالعائد الذي يجب أن يصل إلى الجهة الموقوف لها ، ولا يوزعون كل العائدات على أصحابها ويتركون أصل الوقف يُهتلك ، فيقسم بذلك العائد الوقفي إلى جانبين كلاهما يخدم مصلحة الموقوف لهم ، الأول للصيانة وبالتالي الإبقاء على المورد ، والثاني للإنفاق على الجهة المختصة لنقل الأمانة إلى أهلها .

وتمثل عملية التنازل عن جزء من الوقف للمحافظة على الباقي ، أو استبدال نوع وقفي بنوع آخر يحقق المصلحة العامة للجهة الموقوف لها ، يمثل إحدى الصيغ الممكنة المحققة

للهدف في حالة ما إذا كان أصل الوقف غير قادر على تقديم النفع للجهة المقصودة ، وتكون حالة الاستبدال عند الضرورة القصوى شريطة أن يكون ذلك محققا للهدف من وجود الوقف⁽¹⁴⁾ .

2 — سبل استثمار الوقف : نناقش في هذا المطلب إشكالية استثمار أموال الوقف بما يخدم الهدف الذي أنشئت من أجله الأوقاف ، باعتبار أن الأملاك الوقفية ليس بمقدورها مسايرة باقي المؤسسات الأخرى الخاصة منها والعامة ، إذا لم تكن قادرة على تقديم العائد المناسب للقيمة المالية لأصل الوقف ، ويتجلى ذلك بصفة خاصة في ظل اقتصاد السوق أين تكون المنافسة ، ومن يرى بأن الأصول الوقفية ليس لها هدفا اقتصاديا بالدرجة الأولى وأن هدفها الاجتماعي هو المعتمد ، يؤثر سلبا على قدرة الأوقاف في تحقيق هدفها الذي أنشئت من أجله .

على هذا الأساس ينبغي على إدارة الأوقاف أن تبحث عن السبل الكفيلة بتحقيق العائد المالي المناسب ، دون أن تحيد عن الهدف الاجتماعي ، والمتمثل في استمرار التدفق المالي على الجهة الموقوف لها ، وأي تعطيل لاستثمار الأملاك الوقفية يؤدي إلى حدوث الانقطاع في العائد .

وباعتبار أن الوقف هو مال حُبس على جهة محددة ليؤدي دورا تكافليا في المجتمعات الإسلامية⁽¹⁵⁾، ينبغي أن يُدار بالأسلوب المؤسسي حفاظا عليه ، وتنميته بهدف رفع الكفاءة الإنتاجية لأصل الوقف ، ويكون ذلك باعتماد أسلوب الشركات الاستثمارية الحديثة بهدف تجاوز الأساليب التقليدية ، وعليه فإن تنمية الأوقاف تستدعي تفكيراً اقتصاديا وتجاريا وماليا محضا وإحداث تغيير جذري في مفهوم وبنية الإدارة المكلفة بالأوقاف لتصبح عبارة عن إدارة شركة عقارية تؤكد على رفع الإنتاجية وعلى نسبة النمو المحققة⁽¹⁶⁾ ، على

هذا الأساس تكون عمارة الوقف واجبة سواء اشترط الواقف ذلك أم لا ، ويمكن استبدال الموقوف من المال بأفضل منه إذا كان ذلك في صالح الموقوف لهم . وقبل الكلام عن السبل الممكنة لاستثمار الأوقاف ينبغي التأكيد على أن الأملاك الوقفية تنقسم إلى قسمين⁽¹⁷⁾ :

● **قسم يقدم خدمات عامة مثل المدارس والمستشفيات ، وفي هذه الحالة لا يمكن الكلام عن استثمار الأوقاف باعتبار أن الأصل يقدم خدمة ، وبالتالي ينبغي**

الحافطة على الأصل بالصيانة والتعهد حتى يستمر في تقديم الخدمة التي أنشئ من أجلها .

● **قسم يقدم خدماته عن طريق المردود المتوقع منه عن طريق تشغيله ، مثل محل تجاري ، عقار ، بستان ، معمل ... الخ .** ففي مثل هذه الحالة لا يمكن لأصل الوقف أن يقدم خدمة للجهة الموقوف من أجلها إلا إذا تم استغلال هذا الأصل ، وبالتالي نكون بصدد عملية استثمارية ، وبالتالي نحتاج إلى دراسة مستوفية لكيفية استثمار أموال الوقف بما يحقق العائد المناسب ، فلكل استثمار عائد يُنتظر من ورائه يسمح بتنميته واستمرار التدفقات المالية . فإذا أخذنا على سبيل المثال قطعة أرض موقوفة لجهة معينة — مثل ملحاً للأيتام — في هذه الحالة ينبغي أن تُستغل قطعة الأرض حتى يكون لها عائد يُنفق على تلك الجهة وبالتالي نكون أمام أحد أمرين ، الأول : تأجير قطعة الأرض ، ونكتفي بمبالغ الإيجار لإنفاقها على الجهة الموقوف عليها هذا الأصل ، ويكون المبلغ معلوماً على أساس الاتفاق المبرم وما تم تثبيته في العقد . وما دمننا دوما نسعى لأن يكون مردود أصل الوقف متزايدا باستمرار ، حتى يؤدي دوره الاقتصادي والاجتماعي بأفضل صورة ، فإننا نفضل أن يتم استثمار الأصل بالطرق الاقتصادية الحديثة التي تضمن أعلى دخل ممكن ، ولا يمكن الاعتماد على عقود الإيجار القديمة التي تمثل قيمها حالياً مبالغ رمزية ، ومن جهة أخرى إذ استُغلت قطعة الأرض بطريقة أخرى غير الإيجار ، كأن تُستغل في الإنتاج وبيع المنتج في الأسواق بما يحقق أرباحاً أكبر من مبلغ الإيجار .

وتتم عملية الاستثمار حسب توقعنا بإحدى الطريقتين التاليتين :

الطريقة الأولى : إنشاء صندوق لاستثمار الأوقاف :

قد يكون هذا الصندوق وطنياً وقد يكون جهوياً ، ونظراً لكون الأوقاف تنتشر عبر التراب الوطني ، ويستحسن أن يكون الصندوق جهوياً حتى يكون القائمون عليه أقرب إلى موقع الأملاك الوقفية، وعلى دراية بطبيعة الاستثمار المناسب للمنطقة، ويكون تمويل الصندوق من الهيئات المحلية. على سبيل القرض الحسن، ولا يمنع الخواص من المشاركة في هذا الصندوق بنفس الأسلوب، على أن يُسترد أصل القرض بعد إتمام العملية الاستثمارية، وتوفر القدرة للمشروع على تحقيق المردودية المناسبة .

تفيد طريقة صندوق استثمار الأوقاف في التوقف عن تأجير الأملاك الوقفية القادرة على إنتاج السلع والخدمات ، باعتبار أن عملية الإيجار لا تدر في الغالب دخلاً يساوي

مقدار الدخل الناتج من استغلال أصل الوقف في الدورة الإنتاجية ، وفي هذا المجال نرى أنه من الواجب استعادة الأملاك الوقفية المؤجرة منذ زمن بعيد لتستلزم عائداً مع تكاليف المعيشة الحالية ، إذ نلاحظ أن الدخل المناسب هو الذي يحقق حد الكفاية. **الطريقة الثانية: الاستثمار بالمشاركة:** في هذه الحالة تطرح عملية استغلال الأملاك الوقفية للمشاركة من الجهات الخاصة أو العامة ، وبالتالي تتم عملية التمويل من قبل المشاركين ، والقائمين على الأوقاف يشاركون بأصل الوقف ، على أن يتم تقاسم العائد حسب الاتفاق بين الطرفين ، وهذه الطريقة تحقق الهدف في الحالة التي تكون فيها عملية استغلال الأملاك الوقفية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة لا يمكن توفيرها ، وبالتالي يمكن للمشاركة أن تحقق مصلحة الطرفين .

ووفق هذه الطريقة لا تحتاج نظارة الأوقاف إلى رؤوس أموال لتمويل عملية استغلال الأملاك الوقفية ، وتستفيد من عائد تنفقه في الأوجه المحددة من قبل الواقف ، وبالتالي نضمن استمرار أصل الوقف في تقديم العائد المطلوب دون الحاجة إلى التفكير في تكاليف الاستثمار . **استثمار الأوقاف الزراعية** يمكن استثمار الأملاك الوقفية في المجال الزراعي بطرق أخرى ، إضافة إلى ما أوردناه سابقاً في مجال استثمار الأملاك الوقفية بصفة عامة . وسوف نذكر من ذلك ما يلي :

1/ عقد المزارعة : وهو من العقود المباحة شرعاً ، ويقصد به إعطاء الأرض للمزارع للاستغلال ، مقابل حصة من المحصول يتفق عليها عند إبرام العقد ، وعليه فإن الموقوف لهم لا يتضررون من هذا العقد ، لكون الاتفاق تم حول ما تُخرجه الأرض فعلاً ، وليس على مبلغ مالي أو وزن معين من المحصول قد لا يتحقق .

يحقق هذا العقد هدفين أساسيين : الأول : يضمن استغلال الأرض التي قد تكون غير خصبة ، بما يتطلب رؤوس أموال كبيرة لا يمكن للقائمين على الوقف توفيرها ، ونظراً لكون العقد لا يكون مدى الحياة ، فإن استلام الأرض بعد نهاية العقد وهي قادرة على العطاء يسمح باستغلالها مباشرة دون الحاجة إلى مشاركة الآخرين .

الثاني : يسمح لأصحاب الأموال والمختصين في المجال الفزاعي من إيجاد الأراضي التي يستثمرون فيها أموالهم ، خاصة وأنهم يعملون لصالح جهات محرومة في المجتمع ، فإن إقبالهم على هذا النوع من الأراضي يكون ضمن أولوياتهم ، وقد يكون ما يطلبونه من العائد قليلاً خدمة للوقف ، فتزداد بذلك حصة الموقوف لهم .

يضاف إلى ما سبق توفر أهداف أخرى هي من قبيل تحصيل حاصل ، كتوفير مناصب عمل وزيادة العرض الكلي .

2/ عقد المساقاة : ويقصد به إعطاء الشجر للاستغلال لمن يقوم عليه بالرعاية والتعهد مقابل جزء من المحصول المحقق فعلا ، ويسمح ذلك بالاستغلال الأمثل للبساتين الموقوفة، فعلى سبيل المثال قد يوقف أحد الأشخاص بستانا من الفواكه ، إلا أنه لا يلتزم بتعهده ورعايته ، فيحتاج ناظر الوقف إلى البحث عن كيفية استغلال هذا الوقف، فيمكن عندئذ أن يُدفع البستان لطرف آخر يقوم على تعده ورعايته من أمواله الخاصة ، فإذا تحقق المحصول كانت القسمة على أساس الاتفاق ، فيتجنب بذلك ناظر الوقف البحث عن التمويل اللازم ، ويحقق بالمقابل العائد الذي ينفقه على الجهات المحددة من قبل الواقف .

هذا ، ويمكن أن تُعتمد طرق أخرى لاستغلال الأملاك الوقفية خاصة تلك التي تمّ استردادها ونسبة اهتلاكها مرتفعة جدا ، فعلى سبيل المثال يوجد من يرغب بالمساهمة في عملية الوقف ، إلا أنه لا يستطيع أن يوقف شيئا ذا بال ، في هذه الحالة يمكن أن تُعرض على المجتمع الأملاك الوقفية المعطلة التي تحتاج إلى التمويل المناسب ومع وجود حساب مركزي يشارك الناس بقدر استطاعتهم في توفير الأموال الكافية لاستغلال الوقف ، فتصبح أموالهم تلك وقفا ، إذ استعادة قدرة أصل الوقف على تقديم العائد تمثل بالأساس قيمة مضافة ناتجة عن مساهمة مختلف شرائح المجتمع في تمويل عملية الاستصلاح أو الصيانة .

نستنتج من خلال ما سبق أن مجالات الوقف متعددة ، وطرق استثمار الأصول الوقفية كثيرة ، تسمح كلها بمشاركة واسعة من قبل مختلف طبقات المجتمع في بعث مؤسسة الوقف من جديد في الجزائر بصفة خاصة ، وفي كل دول العالم الإسلامي بصفة عامة .

مما سبق نصل لإبراز والتأكيد على دور الوقف في عملية التنمية بمختلف جوانبها .

الوقف وعملية التنمية: لعب الوقف في وقت ازدهاره دورا فعالا في تحقيق التنمية بمفهومها الواسع متضمنة التنمية العلمية والاجتماعية والاقتصادية. بدأ دور الوقف التعليمي من المسجد حيث أنه لم يكن فقط مكانا للعبادة و الصلاة وإنما كان مصدرا للعلم حيث كان يقبل عليه الطلاب ليتعلموا من العلماء و المدرسين في مختلف فروع العلم. و لذلك كان المسجد في

الحضارة الإسلامية يقوم بدور المدرسة في بادئ الأمر و قد خرج منه الكثير من العلماء. و قد تطور شكل الوقف التعليمي من المسجد و الذي كان نواة التعليم إلى الكتاب الذي كان بمثابة مدرسة صغيرة لتعليم الأطفال القراءة و الكتابة و القرآن و الرياضة. و رغم استمرار الكتاب، إلا أن الوقف التعليمي امتدت صورته ليشمل المدارس التي انتشرت انتشارا واسعا خاصة بعد استقرار الفتوحات الإسلامية. و قد ارتبطت المدارس بالمكتبات حيث أيقن واقفي المدارس أهمية الكتاب في تحصيل العلم و لذلك أوقفوا المكتبات كي يسهلوا العملية التعليمية. أما بالنسبة للتنمية الاجتماعية، فقد تنوعت الخدمات الاجتماعية التي قدمتها الأوقاف. فكثير من المسلمين أوقفوا أملاكهم لبناء المستشفيات و علاج المرضى. و لم تقتصر هذه الأموال الموقوفة على علاج الإنسان، إنما أيضا تضمنت الحيوان. و أظهرت الوثائق الوقفية الإدارة الدقيقة و الناجحة التي كانت تتمتع بها المستشفيات الموقوفة. إلى جانب الرعاية الصحية، فقد تنوعت الخدمات الاجتماعية التي قدمتها الأوقاف و منها أوقاف لمساعدة الغير قادرين على مصاريف فريضة الحج أو تزويج الفتيات الفقيرات أو بناء أوقاف لليتامى أو المسنين أو المكفوفين كما أن للوقف دورا هاما في التنمية الاقتصادية، و ذلك بسبب عدة عوامل. أولا، ساعد الوقف على انخفاض و استقرار الأسعار و ذلك لأنه كان من اليسير الحصول على محال تجارية مخفضة الأسعار بالأسواق الموقوفة، مما أدى إلى انخفاض الأسعار و رواج التجارة بها أكثر من الأسواق التي ليس بها أوقاف. و أدى ذلك أيضا إلى انخفاض الأسعار في الأسواق الأخرى حتى تستطيع أن تروج سلعها و تجاري أسواق الأوقاف. و بالتالي فإن الوقف على الأسواق ساعد كثيرا على إلزام التجار بأسعار منخفضة حتى لا تبور تجارتهم. ثانيا، ساعدت الأوقاف على الحد من البطالة و توفير فرص عمل كثيرة و تنمية المهارات. ثالثا، ساعد الوقف على حصول الفئة الفقيرة على أموال لم تكن لتحصل عليها بدونه مما ساعد على الإكثار على الطلب على كثير من السلع و الخدمات التي كانت ستكون مقصورة على الطبقة الغنية لولا الوقف، مما ساعد على تنشيط التجارة و تداول الأموال و السلع. ثالثا، إلى جانب تنشيط التجارة الداخلية الذي أدى إلى التنمية الاقتصادية، فإن السبيل أو الوقف على أحواض المياه الواقعة على الطرق التجارية الهامة ساعدت بصورة فعالة على تنشيط التجارة و تيسير مرور القوافل التجارية و التنقل بين المدن و القرى .

وما نؤكد عليه هنا أن التنمية الاقتصادية تحتاج إلى تفعيل مختلف الطاقات المتاحة ، بما في ذلك الطاقات البشرية ، ويمكن استخدام الأوقاف لتحقيق التنمية الاقتصادية .

فعلى المستوى البشري إذا كانت الأوقاف عبارة عن مراكز للتعليم والتكوين والتدريب ، فإن ذلك يؤدي حتما إلى الرفع من القدرات الإنتاجية للفرد ، بما يسمح من تحقيق فعالية اقتصادية أكثر تؤدي إلى خلق قيمة مضافة .

وعلى المستوى المادي فإن الوقف الموجه لدعم ذوي المهن والشهادات ، من شأنه أن يؤدي إلى إدماج هذه الفئة في دائرة النشاط الاقتصادي ، ويجعلها تساهم في تكوين الدخل الوطني وفي خلق الثروة التي تؤدي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية .

فحينما نستحضر أن الأموال والممتلكات الحبسية قد أصبحت، مع مرور الزمن وتعاقب الأجيال، تمثل جزءاً كبيراً من الثروة الوطنية ومن الحركة الاقتصادية لمعظم البلدان الإسلامية، فإننا ندرك بدهشة أن الوقف أصبح — أو يمكن أن يصبح — قوة اقتصادية فاعلة.

وإذا علمنا أن الجزء الأكبر من هذه الثروة ومن هذه القوة الاقتصادية، قد آل إلى تسيير الدولة وإشرافها وتوجيهها، وذلك منذ قرون، قبل أن يصبح في العهد الحديث لكل بلد وزارة للأوقاف، فإن هذه القوة الاقتصادية تصبح قابلة لكي توجه نحو الإسهام في تنمية اقتصادية منسجمة ومتكاملة مع الثروات الوطنية الأخرى، بما لا يخلّ برسالة الوقف ووظائفه المحددة.

فمن جهة هناك الفائض الحبسي الذي ينجم عن وفرة الأحباس في بعض المجالات بما يزيد عن حاجتها، مثل الأوقاف المخصصة لتمويل احتياجات المساجد. وعلى سبيل المثال نجد السلطان المغربي الحسن الأول في أواخر القرن التاسع عشر الميلادي، يأذن بتوسيع مآستان طنجة والإنفاق عليه وعلى نزلائه من "أحباس جامع طنجة"(1). فمثل هذا الفائض يمكن توجيهه وصرفه بما يتكامل مع الاحتياجات التنموية. وكذلك الاستثمارات الحبسية، وأعني بها الأرباح التي جاءت وتزايدت من خلال استثمار الفائض الحبسي، ومن خلال مداخيل الأكرية الحبسية لفترات طويلة متعاقبة. فهذه أيضاً قابلة للتوجيه بما يخدم التنمية ويتكامل معها مع إبقائها أموالاً حبسية في أصولها وأرباحها.

ومن جهة أخرى، فإن هناك أحباساً كثيرة أصبحت بتقادم الزمن مجهولة الغرض والمجال، فهذه أيضاً تصبح قابلة للاجتهاد والتوجيه بما يخدم الأهداف العامة للمحبسين، ويحقق الإسهام في التنمية الاقتصادية للمجتمع.

كما أننا نجد مرافق حبسية قد اندثرت، وكانت لها أحباس عظيمة مثل المدارس والمآستانات وعدد من المساجد ودور الضيافة والإيواء. وكذلك الأحباس التي كانت مخصصة لتوفير المياه وشق الطرق وبناء القناطر وإقامة الأسوار حول المدن، فلا شك أن قدراً من أحباسها قد آل إلى الأحباس العمومية الواقعة تحت مسؤولية وزارات الأوقاف. إذاً لابد من تخصيص بعض

أموال الأوقاف العمومية لإعادة مثل هذه المرافق، وهي خدمة تنمية واضحة، فضلاً عن كون إعادتها هو نوع من الوفاء للمحبسين ومقاصدهم وشروطهم. وإذا ما أعيد فتح هذه المجالات الحبسية وبصفة رسمية، فإن المحبسين اليوم سيتجهون إليها ويسهمون فيها من جديد، كما أسهم فيها أسلافهم.

بل إن بعض المحبسين السابقين كانت لهم مبادرات رائدة في مجال خدمة التنمية الاقتصادية، مثل تحبيس أراض زراعية لفائدة الأيتام ليقوموا بزراعتها وأخذ غلتها، بحيث يعطى كل يتيم مقدراً معيناً من الأرض. ومثل هذا كان بفاس بالمغرب لفائدة الفقراء والمساكين(1). ومنهم من كانوا يحبسون مقادير من الحبوب لاتخاذها بذوراً للفلاحين الذين لا يجدون بذوراً في موسم الزرع، ثم يعيدونها بعد الحصاد، ليستفيد منها غيرهم... وهكذا(2). فبالرغم من أن الحبوب تعتبر من المواد الغذائية التي لا تصلح للوقف لكونها تفتن وتستهلك، فقد أوجد بعض المحبسين تلك الصيغة الذكية لتحبيسها وضمان استمرارها، ولو أنه استمرار مثلي، وليس استمراراً عينياً.

ومثل هذا يقال في تحبيس النقود، وتخصيصها للقروض المحضة أو لقروض للمضاربة. وتحبيس النقود على هاتين الصورتين، تولّد من آراء بعض الفقهاء، كما وجد رضاً لدى بعض المحبسين(1). وقد أصبح تحبيس النقود اليوم ميسوراً وأكثر نفعاً وفاعلية، بفضل الخدمات المصرفية، ولتقدم الإمكانيات العلمية والتقنية للضبط والمحاسبة والمتابعة. وقد أصبحت اليوم بعض الهيئات الخيرية الوقفية — كما رأينا — تنشئ صندوقاً خاصاً للقروض. ولاشك أن هذه القروض تكون عرضة للتناقص مع مرور الوقت، ولكن هذا التناقص تعوضه — وقد تفوقه — تحبيسات نقدية يضيفها محبسون جدد، أو من خلال أرباح تدرها بعض تلك القروض التي تعطى بهدف المضاربة.

وكذلك تسهم المشاريع الحبسية في تحريك التنمية الاقتصادية، وذلك حينما يتم بناء مشروع كبير، أو قابل للنمو والانتساع شيئاً فشيئاً، كأن يبدأ مثلاً عبارة عن مدرسة أو مستشفى أو مسجد جامع، ثم تقوم حول المشروع الأصلي تجمعات سكنية ومرافق للخدمات (فنادق) ودكاكين (سوق) محبسة على المشروع الأصلي، فهذه الصورة كثيراً ما وقعت وتكررت، بحيث يصبح المشروع الحبسي نواة وملقّى لمركز تجاري واسع وكبير، بل قد يكون نواة لمدينة من المدن.

وإلى هذه الأشكال المباشرة لإسهامات الوقف في التنمية الاقتصادية، وهي أشكال قابلة للتوسع والتنوع والتطور، يمكن أن نستحضر إسهامات أخرى غير مباشرة.

فالوقف التعليمي يسهم في إيجاد الإنسان الذي يصلح للتنمية ويدفع بها إلى الأمام. والدول اليوم تتقدم في التنمية الاقتصادية بقدر ما تتقدم في تعليم أبنائها وحسن تثقيفهم. وكذلك الشأن في الوقف الصحي، فتوفير الخدمات الصحية، وتقليل المرضى والمعلولين في المجتمع، إنما هو خدمة غير مباشرة تنمي العنصر البشري الذي هو محرك التنمية وعمادها الأول. وحركة الوقف تسهم في امتصاص اليد العاملة والتخفيف من البطالة، وذلك إسهام تنموي واضح.

وإذا كانت الدولة الحديثة قد أصبحت تتكفل بتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية العمومية، من تعليم وصحة وبنيات أساس وتشغيل وإغاثة للمحتاجين في الظروف العادية وفي حالات الطوارئ والكوارث، وأصبحت تنشئ لذلك وزارات ومؤسسات رسمية لاحتصاصها، وترصد لها ميزانيات ضخمة من الميزانية العامة للدولة، فإن الأوقاف حين تتولى إقامة هذه المرافق والمؤسسات وتقوم بتمويلها وتسييرها، فإنها تخفف من مسؤوليات الدولة وميزانياتها بنسبة كبيرة وقابلة للنمو أكثر فأكثر، وكلما كان هناك تشجيع ورعاية للوقف وللواقفين. وهكذا تتمكن الدولة من تخصيص إمكاناتها للمجالات التنموية التي تعرف خصاصاً وضعفاً.

كيف تطور الوقف ونفعل دوره في عملية التنمية ؟

الوقف الإسلامي بمبادئه وأحكامه، وبدوره التاريخي الكبير، وبإسهاماته الضخمة في بناء المجتمع الإسلامي وترقيته وتقويته وتمدينه، يعتبر رصيذاً دينياً وحضارياً هائلاً، يمكن الاعتماد عليه في تحسين أوضاع المسلمين اليوم، والإسهام الفعال في معركة التنمية والنهضة. ولكن ذلك يحتاج إلى عناية ورعاية وإلى تطوير وتمكين، لكي يأخذ الوقف مكانته ويستأنف رسالته على نحو أوسع وأنجع مما هو عليه الآن.

واجب العلماء والدعاة يتمثل واجب العلماء والدعاة أولاً في التوعية والتعبئة، ذلك أن معظم المسلمين، عامتهم وخاصتهم، فقراؤهم وأغنيائهم، يجهلون إلى حد كبير — أو جهلاً تاماً — مكانة الوقف في الإسلام أو في النظام الاجتماعي الإسلامي، ويجهلون الأدوار الفعلية التي اضطلع بها الوقف عبر تاريخ الإسلام. وحتى الذين يعرفون شيئاً من ذلك، فإن معرفتهم في الغالب لا تتجاوز مجال بناء المساجد وما يتصل بها، ولا يعرفون أن الوقف يمكنه أن يواجه الجهل والأمية، والفقر والجاعة، والمرض والإعاقة، وأن يسهم في التعليم الجامعي والبحث

العلمي، وفي إقامة التجهيزات والبنىات الضرورية لتطوير المجتمع وتمدينه، خاصة في العالم القروي الذي مازال يعيش إلى حد كبير على هامش العصر.

إن واجب العلماء والدعاة والمفكرين الإسلاميين هو أن يعرفوا المسلمين بهذا كله ويشرحوه لهم، وأن يدعواهم ويُعبثوهم، خاصة أصحاب المسؤولية والأغنياء — نحو التجارب والتفاعل والمبادرة والمساندة، وذلك عبر وسائل الإعلام، والمنابر العلمية والتعليمية، وعبر الخطب والدروس والمقالات والمؤلفات، والزيارات والاتصالات... الخ.

كما أن من واجب العلماء والهيئات العلمية إنجاز مزيد من الدراسات والأبحاث العلمية حول الوقف ورسالته وأحكامه، وترويجها وتعميمها أكثر ما يمكن. كما أن حركة الوقف في عصرنا وظروفنا بحاجة إلى تنمية الاجتهاد الفقهي حول أحكام الوقف ونوازل وإشكالاته، حتى لا يبقى الحبس حبيس اجتهادات وشروط وأنماط عرضية توضع لزمانها ولظروفها ودواعيها الآنية.

واجب الحكومات إن الحكومات في العالم الإسلامي مدعوة إلى أن تأخذ مسألة الوقف بعناية وجدية، وليس فقط باعتباره واقعاً موروثاً يجب الإشراف عليه وتسيير ما هو قائم منه على ما هو عليه، أو متابعة نضوبه وانكماش مجالاته وتقلص موارده. بل عليها اعتباره أمانة واجبة الرعاية والتطوير، واعتباره ركيزة أصيلة من ركائز التنمية والنهوض بالمجتمع.

وعليه فإننا نوصي:

التوصيات:

بناءً على ما تقدم نصل لتقديم بعض التوصيات التي نرى بأنه من شأن تطبيقها الرفع من مكانة الوقف في الحياة الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية للدول الإسلامية وتجعل من الوقف يلعب دوراً مهماً في عملية التنمية الاقتصادية وهي:

- 1- لا بد من تكاثف جهود الحكومات بالدول الإسلامية إلى جانب ما يقوم به العلماء من تنظيم حملات التوعية والتعبئة، وخدمة الجانب العلمي للوقف.
- 2- لا بد على الساهرين والمكلفين بأموال الوقف والممتلكات الوقفية اعتماد الشفافية التامة في تسيير ومراقبة هذه الأموال والممتلكات، وإشراك العلماء والزهاد والمحبيين في تسييرها ومراقبتها. ومن المعلوم أن ما يصيب الأموال الحبسية من سوء تدبير، ومن تبذير

واختلاس أو تفويت للحقوق ، وما يحيط ببعض جوانب الإشراف على الأوقاف من شكوك وشبهات كل ذلك يدفع بالناس للتوقف والتردد عن حبس أموالهم خوفاً من ذلك.

3- على الحكومات بالدول الإسلامية سن قوانين وتشريعات ووضع إجراءات إدارية ميسرة للتحبيس بدلا من المماطلة والتعقيد والعراقل التي تواجه المحبسين في العديد من البلدان الإسلامية.

4- لا بد على الحكومات بالدول الإسلامية بأن تعمل على سن أنظمة وقوانين تحمي أموال الوقف ، وتساهم في تنمية دور هذه الأموال في الخطط الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في البلدان الإسلامية ، على أن تسند مهمة ذلك للخبراء من علماء الدين والإقتصاديين .

5- لا بد من العمل على توسيع ممتلكات وأموال الوقف من خلال خطط وحملات إعلامية وإرشادية قصد تشجيع المحسنين على حبس ما يمكنهم من حبسه .

6- لا بد اعتماد طريقة تجيز للمحبسين إدارة أحباسهم والتصرف فيها أو السماح لهم بتعيين مسيرا يشرف عليها خاصة أن عموم الفقهاء لا خلاف بينهم فيما يخص هذا الموضوع لأن ذلك يحقق رضا المحبسين وطمأنيتهم.

خاتمة:

لقد كان الوقف وما زال من أهم النظم الأولى في الشرع الإسلامي، فقد ساهم بجلاء في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وشكّل من خلال خصائصه، ومرونة أحكامه حقلا خصبا للإبداع الإنساني في مجال توفير المنافع والخدمات والأعمال الخيرية، وقد حاولت من خلال هذا البحث إبراز أهمية الوقف في الحياة الدينية والاجتماعية والاقتصادية، بالرجوع والاستفادة من تاريخه، والنظر في واقعه المعاصر بمحاولة التفكير في تطويره واستغلال ثرواته وتمثيرها، وإشراكه في عملية التنمية الشاملة وإدخاله الدائرة الاقتصادية حتى لا تبقى أعيانه وممتلكاته عرضة للإهمال، وحاولت على ضوء ذلك الاستفادة من جملة من الآليات التمويلية والعقود والأساليب الاستثمارية التي يستمد معظمها من الشريعة الإسلامية، باعتبارها روح العمل الوقفي ومصدره المادي، ومن القانون والاقتصاد الحديث، وقد لاحظت أنّ يحمل تلك الصيغ والأساليب لم تفعل إما بسبب قصورها أو عدم إمكان تطبيقها على أرض الواقع، وإما بسبب عدم توفر منظومة مالية، وبنكية تشجّع الاستثمار والتمويل في هذا المجال، كما هو الحال في العديد من البلدان الإسلامية ومنها الجزائر، أما الجهود الحثيثة التي تبذل في هذا السبيل فإنها تعد غير كافية، إن لم نقل غير مجدية بسبب عدم تنوعها وملاءمتها لطبيعة الأوقاف واقتصارها على عقد الإجارة (الإيجار الوقفي) كصيغة استثمارية وحيدة وباقي الصيغ كالتحكير والمرصد

والإجارتين لا تخرج في مجملها عن مضمون عقد الإجارة، ولقد أوجد الفقهاء والاقتصاديون مجموعة من الوسائل والأساليب يمكنها أن ترقى بالعمل الوقفي وتساهم في تطويره وزيادة عوائده المالية، حتى لا يبقى مجرد عمل خيري وتصرف ديني أي أن يحقق الدين والدنيا معا. بمعنى تحصيل الثواب وبرّ الأحاب، وتحقيق الرفاه الاجتماعي والاقتصادي، وهذه الصيغ باستثناء عقد الإجار الوقفي تظهر لنا أنّ الأملاك الوقفية تعاني من ضعف مركزها المالي، وذلك بسبب عجزها عن توفير موارد مالية كافية، كما أنّها تتميز بمددها الطويلة نظير عوائد ربحية ضئيلة. إن الضرورة تبدو ملحّة اليوم لإيجاد صيغ وقفية استثمارية تخدم أغراض الوقف وتحترم شروط الواقفين، وترتفع بالوقف للوصول إلى تحقيق أكبر العوائد والأرباح، والدراسات والبحوث تتوالى في هذا السبيل بدءاً بأول مؤتمر عقد في بغداد سنة 1983م (مؤسسة الوقف في العالم العربي الإسلامي)، ومروراً بمؤتمر الأوقاف الأول، مكة المكرمة أكتوبر 2002، وبعده مؤتمر إدارة وتثمين ممتلكات الأوقاف، جدّة 1994، وندوة مكانة الوقف ودوره في الدّعوة والتنمية، مكّة وما تلاها من مؤتمرات ولقاءات، وهذه الجهود العلمية ترمي إلى إشراك العمل الوقفي في التنمية وتجسيده وظيفته الاقتصادية إذ أنه لم يعد كافياً القول بأنه كان للوقف دور اجتماعي واقتصادي، ولم يعد مجدياً الثناء على إسهاماته في تاريخ المجتمع الإسلامي، فقد صارت له بالفعل وظيفة اقتصادية، وصار بالفعل إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص يشكل رافداً أساسياً لدعم الاقتصاد والتنمية، فقد حان الوقت لتضطلع الأوقاف بمهمة تسيير وإدارة بعض القطاعات كالـتعليم والصّحة اللذان صار لهما وزارات متخصصة في حكومات الدّول الحديثة.

هذه الفكرة وإن كانت مستعصية التطبيق من الناحية العملية إلّا أنه لا مفرّ منها، خاصة إذا عملت الدول على استغلال الثروات الوقفية المعترية التي تملكها كما أنّ الصورة تبدو اليوم واضحة فالدّولة صارت عاجزة عن تغطية جميع القطاعات التي تحتاج إليها الأمّة والحاجات العامة صارت تفوق طاقتها، والقطاع الخاص لم يعد يشارك في المبادىء الخدمية التي لا تعود عليه بالربح بسبب نقص المبادرات الخاصة من جهة وبسبب عراقيل سياسية وإدارية من جهة أخرى، والنتيجة هو بروز الوقف كقطاع ثالث وسط يمكن أن يضطلع بمهام بعض الأنشطة والقطاعات الخدمية كالـتعليم الأساسي والجامعي والتكوين وقطاع الصّحة.

إن المتأمل في صيغ الاستثمار الخارجي للأوقاف، كالـمشاركة والمضاربة، والاستصناع والمزارعة والمساقاة التي يتم اعتمادها كأشكال مشروعة، هي الأولى بالاعتماد في هذا الميدان من الاستثمار، ولكنّها مع ذلك لم تذكر على أساس الحصر، وإنّما على أساس الأعم والأغلب،

لذلك فإنه متى ما وجدت صيغ استثمارية لا تخالف طبيعة الوقف ولا تتعارض مع أهدافه ولا تخرج عن دائرة الشرع فإنه ليس في الأحكام الوقفية مما يمنع من اعتمادها والعمل بها، ما دام أن قاعدة الاستثمار في الأملاك الوقفية قائمة على أساس عدم تعطيل الوقف وظهور المصلحة المعتمدة. وبهذا وحده فقط يمكننا الكلام عن نهضة الوقف وعودته إلى سالف عهده، وفي هذا السبيل نقترح العمل على رسم الخطوات اللازمة لنمو الأوقاف واستعادة صحتها، ولكن مع الأخذ في الحسبان الواقع الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي القائم في العالم اليوم، وبشكل أخص في البلدان والمجتمعات الإسلامية حيث تتوضع الأوقاف القائمة، وذلك بما يتلاءم مع الظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في كل بلد أو مجتمع إسلامي، وحيث يتوقع أن تتوجّه الإدارة إلى إيجاد البيئة القانونية والإدارية الملائمة.

وينبغي أن يلحظ في أي خطة للنهوض بالأوقاف الإسلامية أن تناسب تنمية الأملاك والممتلكات الوقفية القائمة. والتشجيع على قيام أوقاف جديدة من أجل استئناف عملية التراكم الوقفية التي استمرت أكثر من عشرة قرون في كثير من البلدان والمجتمعات الإسلامية، كما ينبغي أيضا وضع التصوّر المؤسسي الذي يستطيع أن يتجاوز أعيان الأشخاص وإمكاناتهم بحيث يمكن إضفاء ديمومة اجتماعية على المشروع الوقفي كجزء من المعطيات الأساسية للتنمية المجتمعية بكل أبعادها في النظام الإسلامي الشامل.

هوامش البحث:

- 1 — أحمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصري ، القاهرة — دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1985 ، ص 76 .
- 2 — منذر قحف ، إدارة الأوقاف الإسلامية ، www.Mozer.kahf.com ، ص 351 .
- 3 — الأمانة العامة للأوقاف في دولة الكويت ، تجربة الأمانة العامة للأوقاف في علاج مشكلة الفقر في دولة الكويت ، دورة " دور الزكاة والوقف في التخفيف من حدة الفقر " 25 — 29 جويلية 2005 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة ، ص 4
- 4 — رفعت السيد العوضي ، الدور الاقتصادي والاجتماعي للوقف ، ندوة عرض التجارب الوقفية في الدول الإسلامية ، 15 — 18 ديسمبر 2002 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة ، ص 13 .
- 5 — محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشروعات الأوقاف ، مقدمة مبسطة ، دراسات إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، المجلد الأول ، العدد الثاني محرم 1415 الموافق لـ جوان 1994 ، ص 65
- 6 — عمر محمد عبد الحليم ، أسس إدارة الأوقاف ، أبحاث ندوة " عرض التجارب الوقفية في الدول الإسلامية " جامعة الأزهر ، مركز صالح عبد الله كامل ، القاهرة ، 2002 ، ص 2 .
- محمود المرسى لاشين ، نشأة الوقف في الإسلام ، دورة : " دور الزكاة والوقف في التخفيف من حدة الفقر " 25 — 29 جويلية 2005 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة ، ص 2

- 7 — محمد أنس الزرقا ، المرجع السابق ، ص 65 .
- 8 — عمر محمد عبد الحليم ، أسس إدارة الأوقاف ، مرجع سابق ، ص 3 .
- أبو بكر جابر الجزائري ، منهاج المسلم ، مكتبة العلوم والحكم ، المدينة المنورة (بدون تاريخ الطبع) ، ص 296 .
- 9 — رواه الترمذي ، كتاب الوقف ، رقم 1297
- 10 — أبو زهرة محمد ، محاضرات في الوقف ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1972 ، ص 340 .
- 11 — منذر قحف ، الوقف الإسلامي تطوره ، إدارته ، تنميته ، المرجع السابق ، ص 89
- 12 — عمر محمد عبد الحليم ، أسس إدارة الأوقاف ، مرجع سابق ، ص 3 .
- 13 — محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشاريع الأوقاف ، دراسات اقتصادية إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، المجلد الأول ، العدد الثاني 1994 ، ص 65
- 14 — الهيئة العليا لمدينة الرياض ، استثمار أموال الوقف ، بحث مقدم لمنتدى قضايا الوقف الفقهي الأول ، المنعقد بالكويت من 11 إلى 13 أكتوبر 2003 ، الموقع ArRiyadh.com ، ص 3 .
- إقبال عبد العزيز المطوع ، حكم بيع الأحباس ، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية ، جامعة الكويت ، العدد الخامس والخمسون ، ديسمبر 2003 ص 169
- 15 — سعيد عبد العال عبد الرحمن ، كفاءة استثمار الوقف الإسلامي الخيري ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة الأزهر 1989 ، ص 35.
- 16 — عبد الكريم العيوني ، إدارة أموال الوقف وأساليب استثمارها ، رسالة ماجستير ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، معهد البحوث والدراسات العربية ، جامعة الدول العربية ، 2004/2003 ، ص 55
- 17 — محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشاريع الأوقاف ، دراسات اقتصادية إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، العدد الثاني المجلد الأول ، يونيو 1994 ، ص 66
- قائمة المراجع**
- إبراهيم القاسم رحاحلة ، مالية الدولة الإسلامية ، مكتبة مدبولي ، القاهرة 1999.
- أبو بكر جابر الجزائري ، منهاج المسلم ، مكتبة العلوم والحكم ، المدينة المنورة (بدون تاريخ الطبع) .
- أبو زهرة محمد ، محاضرات في الوقف ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1972 .
- أحمد زكي بدوي — معجم المصطلحات الاقتصادية — دار الكتاب المصري — القاهرة / دار الكتاب اللبناني —
- أحمد زكي بدوي ، معجم المصطلحات الاقتصادية ، دار الكتاب المصري ، القاهرة — دار الكتاب اللبناني بيروت ، 1985.
- أحمد علي عبد الله ، مناقشة حول فقه الزكاة ، وقائع ندوة رقم 33 بعنوان المواد العلمية لبرنامج التدريب على تطبيق الزكاة في المجتمع الإسلامي المعاصر ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، البنك الإسلامي للتنمية ، جدة ، المملكة العربية السعودية ، 1995 .
- إقبال عبد العزيز المطوع ، حكم بيع الأحباس ، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية ، جامعة الكويت ، العدد الخامس والخمسون ، ديسمبر 2003 .
- الأمانة العامة للأوقاف في دولة الكويت ، تجربة الأمانة العامة للأوقاف في علاج مشكلة الفقر في دولة الكويت ، دورة " دور الزكاة والوقف في التخفيف من حدة الفقر " 25 — 29 جويلية 2005 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة .

- الهيئة العليا لمدينة الرياض ، استثمار أموال الوقف ، بحث مقدم لمنتدى قضايا الوقف الفقهي الأول ، المنعقد بالكويت من 11 إلى 13 أكتوبر 2003 ، الموقع ArRiyadh.com .
- حسن عبد الله الأمين ، زكاة الأسهم في الشركات ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، جدة ، المملكة العربية السعودية 1993 .
- رفعت السيد العوضي ، الدور الاقتصادي والاجتماعي للوقف ، ندوة عرض التجارب الوقفية في الدول الإسلامية ، 15 — 18 ديسمبر 2002 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة .
- سعيد عبد العال عبد الرحمن ، كفاءة استثمار الوقف الإسلامي الخيري ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال ، جامعة الأزهر 1989 .
- ضياء مجيد الموسوي ، التحليل الاقتصادي الإسلامي ، الدخل والنقد ومعدل الربح والاستخدام مؤسسات شباب الجامعة ، الاسكندرية 1997 .
- عبد الكريم العيوي ، إدارة أموال الوقف وأساليب استثمارها ، رسالة ماجستير ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، معهد البحوث والدراسات العربية ، جامعة الدول العربية ، 2004/2003 .
- عدنان خالد التركماني ، السياسة النقدية والمصرفية في الإسلام ، مؤسسة الرسالة ، عمان الأردن 1988 .
- عمر بن فيحان المرزوقي ، النشاط الاقتصادي من منظور إسلامي ، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية مجلس النشر العلمي جامعة الكويت ، العدد الخامس والأربعون ، جوان 2001 .
- عمر محمد عبد الحليم ، أسس إدارة الأوقاف ، أبحاث ندوة " عرض التجارب الوقفية في الدول الإسلامية " جامعة الأزهر ، مركز صالح عبد الله كامل ، القاهرة ، 2002 .
- عوف محمود الكفراوي ، الرقابة المالية في الإسلام ، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع الاسكندرية 1997 ، ص 43 .
- عوف محمود الكفراوي ، الزكاة ودورها في التنمية ، بحوث مؤتمر الإسلام والتنمية ، جمعية الدراسات والبحوث الإسلامية ، 28 — 29 سبتمبر 1985 ، عمان ، الأردن 1992 .
- محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشاريع الأوقاف ، دراسات اقتصادية إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، المجلد الأول ، العدد الثاني 1994 .
- محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشاريع الأوقاف ، دراسات اقتصادية
- محمد أنس الزرقا ، التمويل والاستثمار في مشروعات الأوقاف ، مقدمة مبسطة ، دراسات إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، المجلد الأول ، العدد الثاني محرم 1415 الموافق لـ جوان 1994 .
- محمد عب الغفار الشريف ، النماء وأثره في الزكاة ، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية ، جامعة الكويت ، العدد الحادي والأربعون ، جوان 2000 .
- محمد عبد المنعم عسفر ، المدخل إلى الاقتصاد الإسلامي ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، الجزء الأول (بدون تاريخ الطبع) .
- محمد يوسف موسى ، الأموال ونظرية العقد في الفقه الإسلامي ، دار الفكر العربي ، مدينة النصر ، القاهرة 1996 .
- محمود المرسى لاشين ، التنظيم المحاسبي للأموال العامة في الدولة الإسلامية ، دار الكتاب اللبناني بيروت لبنان ، دار الكتاب المصري ، القاهرة ، الطبعة الأولى 1977 .
- محمود المرسى لاشين ، نشأة الوقف في الإسلام ، دورة : " دور الزكاة والوقف في التخفيف من حدة الفقر " 25 — 29 جويلية 2005 ، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي ، القاهرة .

- منذر قحف ، إدارة الأوقاف الإسلامية ، www.Mozer.kahf.com.
- منذر قحف ، الوقف الإسلامي تطوره ، إدارته ، تنميته ، المرجع السابق .
- موفق محمد عبده ، الموارد المالية العامة في الفقه الاقتصادي الإسلامي ودورها في التنمية الاقتصادية دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن 2004.
- نعمت عبد اللطيف مشهور ، الزكاة : الأسس الشرعية والدور الإنمائي والتوزيعي ، سلسلة الرسائل الجامعية ، المعهد العالمي للفكر الإسلامي ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع بيروت ، الطبعة الأولى 1993.
- نعمت عبد اللطيف مشهور ، حول الدور الإنمائي والتوزيعي للزكاة ، أطروحة دكتوراة ، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، قسم الاقتصاد ، جامعة القاهرة 1988 .
- يوسف القرضاوي — الفقه وأصوله — سلسلة علماء الإسلام — الطبعة الإلكترونية الإصدار 1.1 ، الشركة الهندسية لتطوير نظم المعلومات .
- يوسف القرضاوي ، دور الزكاة في علاج المشكلات الاقتصادية ، اقتصاديات الزكاة البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، الطبعة الأولى 1997 .
- يوسف القرضاوي ، فقه الزكاة ، مكتبة وهبة ، عابدين ، مصر 1986 ، ج2.
- يوسف القرضاوي ، لكي تنجح مؤسسة الزكاة في التطبيق المعاصر ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، البنك الإسلامي للتنمية ، جدة ، المملكة العربية السعودية ، الطبعة الأولى 1994 .
- يوسف القرضاوي ، لكي تنجح مؤسسة الزكاة في التطبيق المعاصر ، دراسات اقتصادية إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، المملكة العربية السعودية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، 1997 .
- كمال توفيق الخطاب ، السكان والتنمية من منظور إسلامي ، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية ، جامعة الكويت ، العدد السادس والثلاثون 1998.
- أحمد أوصاف ، الممارسات المعاصرة لأساليب التمويل الإسلامية ، دراسات اقتصادية إسلامية ، البنك الإسلامي للتنمية ، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب ، العدد الثاني المجلد الأول ، يونيو
- د.علي فهد الزميع، التجربة الكويتية في إدارة الأوقاف، أبحاث ندوة نحو دور تنموي للوقف المنعقدة خلال الفترة من 1-3 مايو 1993م بالكويت، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، 1993م،
- برهان الدين إبراهيم بن موسى بن أبي بكر، الإسعاف في أحكام الأوقاف، دار الرائد العربي، بيروت، من دون تاريخ، *
- د.علي جمعة محمد، الوقف وأثره التنموي، أبحاث ندوة نحو دور تنموي للوقف،
- الخصاف الإمام أبوبكر أحمد بن عمرو الشيباني، أحكام الأوقاف، ضبط وتصحيح: محمد عبدالسلام شاهين، دار الكتب العلمية، بيروت، 1420هـ — 1999م.
- محمود أحمد مهدي، تجربة البنك الإسلامي للتنمية في تشييد الأوقاف الإسلامية، أبحاث ندوة نحو دور تنموي للوقف،
- د.أحمد الصاوي، الأسيلة ماء الحضارة، حورس، عدد أبريل — يونيو 1995م،
- د.إبراهيم البيومي غانم، الأوقاف السياسية في مصر، دار الشروق، القاهرة — بيروت، 1419هـ — 1998م،
- د.أحمد أبوزيد، نظام الوقف الإسلامي: تطوير أساليب العمل وتحليل نتائج بعض الدراسات الحديثة، المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة الإيسيسكو، الرباط، 1421هـ — 2000م،
- د.نعمت عبد اللطيف مشهور، أثر الوقف في تنمية المجتمع، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، القاهرة، 1997م.

تنمية الموارد البشرية ودورها في إدارة الإبداع المنظمي
"دراسة تحليلية في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية"
Human Resources Development and Its Role in Organizational
Innovation Management

إعداد

ماجدة احمد أبو زنت

جامعة البلقاء التطبيقية/ السلط

كلية عمان الجامعية للعلوم المالية والإدارية

قسم إدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية

جبل الحسين / عمان/ المملكة الأردنية الهاشمية

Analytical Study at Jordanian Public Universities

شكر خاص

"اجري هذا البحث بدعم من جامعة البلقاء التطبيقية خلال إجازة التفرغ
العلمي الممنوحة للباحثة
(ماجدة احمد أبو زنت) خلال العام الدراسي 2013/2012"

المستخلص

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على دور تنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة والمتمثلة في (ثقافة التنوع البشري والفكري، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التكيف والتغير المستمر، التطور المهاري الفني والإداري، التفكير التنافسي) في إدارة الإبداع بعناصره المختلفة (الإيجاد، التقدم، التعديل، التنفيذ) في عينة من الجامعات الرسمية الأردنية.

وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي - التحليلي والمعتمد على بيانات المسح الميداني لمجتمع الدراسة والمكون من الأفراد في الوظائف الإشرافية والرقابية في الجامعات ميدان الدراسة، ولغايات جمع البيانات طورت إستبانة لمعالجة أسئلة الدراسة وفرضياتها متمتعة بنسبة قبول وثبات عالية. حيث تم توزيعها على عينة عشوائية مكونة من (380) فردا من مجموع المجتمع الكلي البالغ (786) فردا، بحيث تم توزيع (380) استبانة على هؤلاء الأعضاء وقد استردت (369) استبانة كان منها (360) استبانة صالحة للتحليل وهذه تشكل ما نسبته (94.7%) من مجموع الاستبيانات الموزعة.

و قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها تميز الجامعات المبحوثة، بتوافر إستراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية فيها، تميزت الجامعات المبحوثة بانتهاج إدارة منظمة للإبداع فيه، وأخيرا أسهمت الإستراتيجية الفاعلة لتنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في زيادة فاعليتها، وقدرتها على إدارة الإبداع فيها، وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة الحالية بضرورة مراجعة الإستراتيجية الكلية للجامعات المبحوثة؛ وذلك لتحقيق التكامل والتوائم ما بين الاستراتيجية الكلية والاستراتيجيات الفرعية المنبثقة عنها . والحاجة إلى تعزيز ثقافة الإبداع لدى الأفراد العاملين في الجامعات المبحوثة.

Abstract

Human Resources Development and Its Role in Organizational Innovation Management Analytical Study at Jordanian Public Universities

The purpose of this study was mainly to identify the role of human resource development with Its various elements (the culture of human diversity and intellectual empowerment and strategic planning, adaptation and constant change, technical development and administrative, thinking competitive) in innovation management with its different components (creation, progress, amendment, implementation) in a sample of Jordanian public universities.

Descriptive analytical was approach utilized in this study, which was depend on conducting a field survey for the study population which was composed of 7 the Administrative Staff within the “Jordanian public universities” In order to accomplish the study’s objectives and collect the required data, a questionnaire was designed and developed to address the study questions and hypotheses. This questionnaire was distributed to the study sample, which was pulled as an intentionality sample from the study population. The study population consists of (786) employee,. (380) questionnaires have been distributed, (360) questionnaires from the total distributed questionnaires found valid for the analysis.

The study came up with a set of conclusions; the most important of them are the following:

Researched Universities Characterized by the availability of a clear strategy of human resources development, Researched Universities Characterized by pursuing an innovation management , and finally , The effective strategy of human resources development in the Researched Universities Contributed in increase its effectiveness and ability to manage innovation.

مقدمة الدراسة ومشكلتها

تركز الدراسة الحالية على إستراتيجية تنمية الموارد البشرية بوصفها فلسفة إدارية وتنظيمية تتضمن الكثير من الإرهاصات التي من شأنها أن ترتقي بالفرد والمنظمة إلى مستويات متقدمة من الأداء وذلك من خلال تفعيل عمليات الإبداع في إطار المنظمات التي تهيئ مستلزمات العلاقة بينهما، وتنمية الموارد البشرية في إطار هذه الفلسفة تؤكد وتعكس الجوانب النظرية والعملية التي أحدثتها المداخل المعاصرة التي دعا إليها علماء الإدارة والمنظمة والموارد البشرية ومنها الإدارة بالأهداف والنتائج والإدارة بالاستثناء والإدارة بالمشاركة وإدارة الأزمات وتمكين العاملين والإدارة الذاتية وغيرها . وضمن هذا الطرح فانه يمكن اعتماد تنمية الموارد البشرية وآلياتها المختلفة كإستراتيجية بديلة و/ أو مكملة للكثير من الفلسفات الإدارية والمنهجيات المشار إليها مع التركيز على إدارة الإبداع كجزء مكمل لتنمية الموارد البشرية.

إن المبررات الرئيسة لتغيير واستبدال المداخل الناجحة في إدارة المورد البشري والمنظمة تكمن في تزايد التغيير الذي أحدثته الثورات التكنولوجية والمعرفية والاتصالات الذي أدى إلى إمكانية المنظمات من حيازة تقانات الاتصالات ومعالجة المعلومات وما يتصل بها من أهمية السرعة والمرونة والموثوقية بالقرارات المتخذة على مستوى المنظمة ككل ، وتستدعي الولوج في اختبار هذه الفلسفة في الميادين التي يؤمل استقبالتها لمعطيات تنمية الموارد البشرية وتحديد مواقفها حيال المقاييس والقياسات البحثية التي أعدت لهذا الغرض .

وينطلق البحث من افتراضات عديدة تتقدمها اعتماد إستراتيجية تنمية الموارد البشرية لإمكان أن يفضي إلى تعزيز الإبداع وإدارته فيما إذا توافرت البيئة التنظيمية الداعمة لذلك، مع افتراض وجود إبداع في الميدان المبحوث من الممكن تحديده والعمل على إيجاد علاقات تأثيرية متبادلة كلية أو جزئية بينه وبين تنمية الموارد البشرية من جهة وتنمية الموارد البشرية والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع من جهة أخرى، وتنساق وراء هذه العلاقات رؤى تستثير مراكز القرار في القمة الإستراتيجية (Strategic Apex) في الميدان المبحوث باحتواء مكان القوة في هذه العلاقات وإحالتها إلى فلسفة إدارية تعزز صمود المنظمات المبحوثة أمام التحديات التي تواجهه نتيجة الأزمات السياسية والاقتصادية المتتالية، من منطلق كون الإبداع وتنمية الموارد البشرية يرتبطان في جوهرهما بالرؤية الإستراتيجية للقيادات العلمية في الميادين التي يقودونها إذ لآرائهم انعكاس لدى استقبال فلسفة تنمية الموارد البشرية والإبداع في أروقة إداراتهم للمنظمات العلمية ، وتمثل الجامعات الميدان الأمثل لمثل هذه الدراسة بالنظر إلى ما تحتويه من

أسباب لتشجيع وتحقيق الإبداع وفق الأطر العلمية . ولقد خلصت المؤشرات الاستطلاعية الأولية لمضامين الدراسة ومتغيراتها والعلاقات التي أكدتها الأطروحات النظرية للموضوع ضمن بيئة الجامعات إلى مجموعة نتائج يمكن عدها المؤشرات الرئيسة لمشكلة البحث الحالي وكالآتي:

1. عدم وجود وحدة تنظيمية متخصصة لإدارة ورعاية الإبداع والمبدعين في مختلف الجامعات إذ توكل هذه المهمة إلى وحدات وأقسام أخرى وغير متخصصة في بعض الأحيان.

2. هناك اهتمام ملحوظ على مستوى الدولة والقطاع العام والخاص بتنمية الموارد البشرية إلا إن هذا الاهتمام لم يعكس فعلياً على أرض الواقع

3. توافر التسهيلات المادية الداعمة للإبداع من مختبرات وورش ومواد أولية وتقانات متنوعة على نحو يوفر للمبدعين الدعم اللوجستي لممارسة الإبداع . وعموماً فإن التساؤلات البحثية الآتية يمكن أن توظّر إلى حدود معينة مشكلة البحث الحالي وتوجهاته المستهدفة على النحو الآتي :

1. هل تعتمد الجامعات المبحوثة استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية فيها ؟

2. هل تتوفر في الجامعات المبحوثة إدارة فاعلة للإبداع ؟

3. ما طبيعة العلاقة والأثر ما بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الإبداع في الجامعات المبحوثة ؟

أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في ثلاث مستويات وعلى النحو الآتي :

1. الأهمية الأكاديمية : وتتجسد أهمية البحث أكاديمياً في تناوله لموضوعات تعدّ الأكثر رواجاً في بيئة المنظمات المعاصرة. لاسيما تنمية الموارد البشرية وإدارة الإبداع ضمن إطار مفهومي تكاملي ومحاولة الاستفادة من التراكم المعرفي النظري لإثراء المكتبة العربية أولاً وبناء دعائم الميدان على النحو الذي يمكن من تأكيد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات الرئيسة وعواملها الفرعية ثانياً بما يؤكد دقة الاختيار وموضوعيته

2. الأهمية الميدانية : تقدم إطار عملي منهجي يمكن إن تستفيد منه الجامعات المبحوثة في تخطيطها للعلاقة ما بين تنمية الموارد البشرية وإدارة الإبداع.

3. الأهمية الاقتصادية : تكمن أهمية البحث اقتصادياً في قدرته على التوصل إلى نتائج إيجابية تشكل انعكاساً مهماً على الناتج الإجمالي المحلي والقومي وذلك بتحسين أداء المنظمات بعامة وأداء الجامعات بخاصة عند تطبيقها لإستراتيجية تنمية الموارد البشرية بهدف تعزيز الإبداع المنظمي فضلاً عن احتمالية إسهام الجهد البحثي في إضافة أطر نظرية لمداخل ومفاهيم إدارية حديثة لم يتم التطرق إليها من قبل، لتثير القائمين على إدارة شؤون المنظمات في تبني هذه المداخل .

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى اقتراح آلية توفر إطاراً تحليلياً يستند على مجموعة من العوامل والأبعاد التي تهيئ البيئة التنظيمية القادرة على استيعاب إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية يمكن عدّها الوسيلة الرئيسة المقترحة لتعزيز الإبداع المنظمي، أي أن هذا الإطار يساعد الميدان المبحوث (الجامعة) في اختبار مدى قدرتها على تطبيق إستراتيجية تنمية الموارد البشرية لتعزيز إدارة الإبداع فيها وضمن هذا التوجه يمكن تحديد الأهداف الآتية والتي يحاول البحث تحقيقها على النحو الآتي :

1. تقديم الخبرات السابقة التي اجتهد عن طريقها الباحثون في بلورة مفاهيم تنمية الموارد البشرية والبيئة والإبداع وإدارته وصولاً إلى تقديم منظور نظري للمفاهيم المعاصرة ونقلها إلى البيئة المحلية الأردنية والعربية.
2. قياس مدى استجابة الميدان المبحوث (الجامعة) لإستراتيجية تنمية الموارد البشرية تطبيقاً على القيادات فيها.
3. قياس آفاق نجاح تطبيق إستراتيجية تنمية الموارد البشرية عند اعتماد عواملها المختلفة.
4. تقديم تصور عملي لكيفية استخدام تنمية الموارد البشرية والإبداع في الانتقال بالجامعات من تصميماتها التقليدية وأساليبها الإدارية التقليدية إلى تصميمات مبتكرة تستوعب المفاهيم الحديثة في إدارة الإبداع .

فرضيات الدراسة

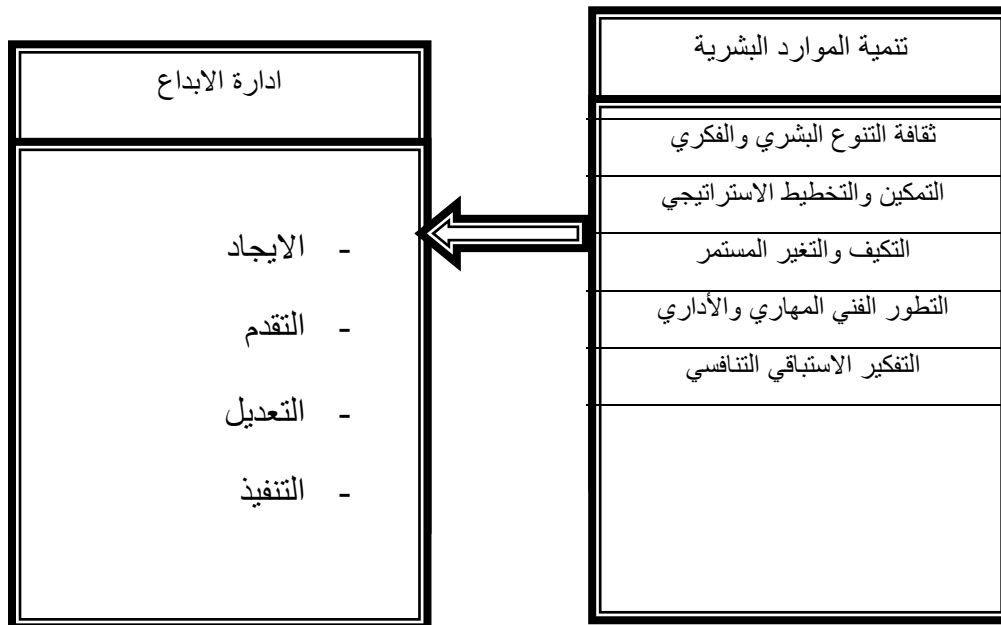
تمت صياغة فرضيات الدراسة استناداً إلى مراجعة أدبيات الموضوع، وما توصل إليه الباحثون السابقون، وبما يخدم أهداف هذه الدراسة، وقد قامت الدراسة الحالية على اختبار فرضية رئيسية تم صياغتها على النحو التالي:

- H1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في إدارة الإبداع بأبعادها (الإيجاد - التقدم - التعديل - التنفيذ) في الجامعات المبحوثة ويتفرع عن هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية موزعه على أبعاد إدارة الإبداع كما يلي:
- H11: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في الإيجاد في الجامعات المبحوثة.
- H12: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) للتفكير في التقدم في الجامعات المبحوثة.
- H13: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التعديل في الجامعات المبحوثة.
- H14: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التنفيذ في الجامعات المبحوثة.

أغموذج الدراسة

تستلزم المعالجة المنهجية لمشكلة الدراسة في ضوء إطارها النظري تصميم أغموذج فرضي وكما هو موضح في الشكل (1) والذي يشير إلى وجود علاقة تأثيرية بين عناصر تنمية الموارد البشرية وإدارة الإبداع في المنظمات عينة الدراسة.

شكل (1): أغموذج الدراسة



الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

(جوراري، 2011) دراسة بعنوان اثر ادارة الابداع وتأثيرها على الميزة التنافسية دراسة حالة المؤسسة الوطنية (LIT-MAG) للفرشة المغربية بتلسمان الجزائر هدفت هذه الدراسة الى البحث عن اثر ادارة الابداع ومدى مساهمتها في تحقيق الميزة التنافسية . وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسة الوطنية وتوصلت الي مجموعة من النتائج والتوصيات اهمها ان التحفيز المعنوي يساهم في خلق الافكار الجديدة لتحسين منتجات وطرق الانتاج في المؤسسة، واهمية الشفافية في مختلف الوظائف تعطي العمال القدرة علي انجاز المهام في المؤسسة، وكذلك العمل الجماعي فعالية وقدرة علي الافكار، واهمية بناء ثقافة ابداعية للمؤسسة باعتبارها الاداء الفعالة لخلق اداة لتسيير ابداعات وافكارهم الجديدة نحو الاهداف

دراسة طالب (2010) بعنوان " دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الحكومة الألكترونية: تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الحكومة الألكترونية في أمانه منطقة الرياض. وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي المرتبة السابقة فمافوق في أمانه منطقة الرياض والبالغ عددهم (816) موظفا ويبلغ حجم العينة العشوائية (268) مفردة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المدخل المسحي بأستخدام الأستبانة كأده لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية: أن أفراد الدراسة موافقون غالبا على الأساليب المتبعة في تنمية الموارد البشرية لتفعيل الحكومة الألكترونية في أمانه منطقة الرياض. أن أفراد عينة الدراسة موافقون غالبا على استخدام التقنيات الحديثة في تنمية الموارد البشرية لتفعيل الحكومة. أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على عشره من المعوقات التي تواجه تنمية الموارد البشرية لتفعيل الحكومة الألكترونية في أمانه منطقة الرياض. أن أفراد عينة الدراسة موافقون بشده على سبل تفعيل تنمية الموارد البشرية للحكومة الألكترونية في أمانه منطقة الرياض.

دراسة شلتوت (2009) بعنوان " تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الأستثمار في العنصر البشري " تهدف هذه الدراسة الى التعرف على تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الأستثمار في العنصر البشري في وكالة الغوث بقطاع غزة (مكتب غزة الأقليمي ورئاسه الوكالة) ، والتحقق من مدى توظيف استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وأثرها الفاعل في أعداد الموظف الكفاء والماهر والفعال والمدرب والمعد اعداد جيد مبني على أسس علميه. وتم التعرف على مفهوم الاستثمار في العنصر البشري الذي يؤدي الى تحسين الأداء العام

للمؤسسه ويعمل على تأهيلها لتحقيق ميزه تنافسيه مستدامه تمكنها من تحقيق الرياده. وتم تحليل هذه الاستراتيجيات المتبعه في تنميه الموارد البشريه ودراسه أثرها في تعظيم الاستثمار بالأضافه الى تحليل خصائص العينه وقد تناولت الدراسه العديد من السمات الفرديه مثل الفئه العمريه ، الجنس ، الحاله الاجتماعيه ، والمؤهل العلمي ، وعدد سنوات العمل في الوكالة ، والدرجه الوظيفيه ، والدورات التدريبيه. وضم مجتمع الدراسه جميع الموظفين العاملين مابين الدرجه الوظيفيه الثامنه والدرجه الوظيفيه العشرين ، والبالغ عددهم 665 موظف وقد ضمت عينه الدراسه 253 اي ما يعادل 40% من مجتمع الدراسه. وأظهرت الدراسه أن وجود سياسه واضحه لتخطيط وتطوير طرق استقطاب الموارد البشريه له أثر جيد على تعظيم استثمار هذه الموارد وبنسبه 71.37% وكذلك الحال لوجود سياسه واضحه لأختيار وتعيين الموارد البشريه بنسبه 73.53%. وأظهرت الدراسه أيضا أن هناك أثر لاتباع برامج وخطط تدريبيه منهجيه حديثه على تعظيم الاستثمار في الموارد البشريه بنسبه 69.64% وكذلك الحال لكل من نظم التقييم المتبعه بنسبه 65.48%، وتصميم وأعداد سياسات المكافآت والأجور والحوافز بنسبه 68.48% ، وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي بنسبه 64.88%. وقد توصلت الدراسه الى النتائج التاليه:

أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائيه في آراء أفراد العينه حول تنميه الموارد البشريه وأثرها على تعظيم الاستثمار يعزى للجنس ، والحاله الاجتماعيه ، والدرجه الوظيفيه. فيما أظهرت الدراسه وجود فروق ذات دلالة احصائيه في آراء افراد العينه يعزى للعمر، عدد سنوات الخبره ، والمؤهل العلمي، وعدد الدورات التدريبيه.

دراسة ابو زايد (2008) بعنوان "واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره". هدفت هذه الدراسه الى تقييم واقع إدارة وتنمية الموارد البشريه في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره، وتحديد الجوانب المختلفه لهذا الواقع، وتحديد مواطن القوة والضعف في تخطيط إدارة وتنمية الموارد البشريه في هذه المصارف. وإستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع إستبانة محكمه على افراد العينه والبالغ عددهم (376) وتم أستخلاص عدة نتائج أبرزها :

وجود سياسات وخطط واضحة لتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين. وجود تطوير للسياسات المتبعة في تنمية الموارد البشرية ومواكبة الجديد في علم غدارة الموارد البشرية. كفاءة الطاقم الوظيفي العامل في دوائر الموارد البشرية.

دراسة صوشة (2008) بعنوان "تنمية الموارد البشرية مدخل إستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية". وقد هدفت الدراسة الى التوضيح كيف يمكن للمنظمات تحقيق ميزة تنافسية من خلال الاستثمار في تنمية مواردها البشرية. وقد توصلت الدراسة الى أنه يمكن تحسين القدرة التنافسية للموارد البشرية في المنظمة من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة الجوده الشاملة في الموارد البشرية، ويرى الباحث أن هناك إختلاف بين مفهوم التدريب ومفهوم التنمية وأنه لا يجب الخلط بين المفهومين عند تطوير الموارد البشرية .

وقد أوصت الدراسة بضرورة التميز للمؤسسة بين إستثمارها في التدريب العام والتدريب المتخصص، بهدف تعظيم الميزة التنافسية للموارد البشرية، ويرى الباحث ضرورة النظر للأنفاق على تنمية الموارد البشرية على أنه أستثمار وليس تكلفة وإدراجة ضمن الموازنة كبند إستثماري وليس تكلفة، يجب على المنظمات قياس الانشطة المتعلقة بالموارد البشرية، وتقييم الموارد البشرية وفقاً لقيمتها، من اجل قياس العائد على رأس المال البشري ورفع قيمته.

دراسة مسودة (2004) بعنوان أثر تطوير الموارد البشرية الصحية في تحقيق الجودة الشاملة: هدفت الدراسة الى فحص أثر متغيرات تطوير الموارد البشريه الصحيه التاليه: (القيادة الادارية، الثقافه التنظيمية، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، الأستقطاب والأختيار، التوجيه والأرشاد، تقويم الأداء، التطوير والتدريب، والتطوير الوظيفي) في تحقيق الجوده الشامله المكونه من المتغيرات التاليه: (مستوى رضا مقدم الرعاية الصحيه، ومستوى التحسين المستمر لعمليات تقنيات الرعاية، الخدمات الاداريه والسريريه والفنيه، ومستوى التحسين المستمر للعلاقات مع المرضى، ومستوى الكفاءة التشغيليه، الوضع التنافسي للمستشفى ، الميزه التنافسيه) وذلك في سته مستشفيات خاصه. وأشارت النتائج الى وجود علاقه قويه بين هذه المتغيرات جميعها . يتكون مجتمع الدراسه من جميع القيادات الاداريه العليا (الأستراتيجيه) والوسطى (التكتيكيه) وتمثل القوى الاداريه والسريريه والتمريضيه والفنيه وسته مستشفيات خاصه في العاصمه عمان ، ويبلغ عدد أفراد العينه كاملاً (372) فرداً. تم اجراء مسح شامل لمجتمع الدراسه بأستخدام أداه قياس ومسح بأستبانته وزعت على جميع أفراد العينه ومجتمع الدراسه .وقد تم اجراء تحليل احصائي وفحص الأعتماديه (الثبات : RELIABILITY) من خلال فحص "ألفا كرونباخ" (ALPHA

CRONBACH) للأتساق الداخلي ، أشارت نتائج التحليل الى أن معامل "ألفا كرونباخ" يساوي (96.8%) أي أنها ذات اعتمادية وثبات عال. وفي الجانب التطبيقي توصلت الدراسة الى الاستنتاجات التالية : تختلف المستشفيات من حيث الأهتمام بمتغيرات تطوير الموارد البشرية الصحية، ولكن درجات الاختلاف غير متباينة كثيرا ، ولكنها تختلف في تركيزها على متغير وحيد وهو (التطوير والتدريب). وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة احصائية بين عناصر تطوير الموارد البشرية الصحية منفردة وبالتركيز على الجوده الشامله وعناصرها. وجد أن أهم متغيرات التطوير للمصادر البشرية في تحقيق الجوده الشامله هي على النحو التالي : (الثقافه التنظيمية، والتطوير الوظيفي، والتمكين والتخطيط الاستراتيجي والقياده الإداريه).

الدراسات الاجنبية:

- دراسة (Hajikarimi et al,2013) بعنوان

A Comprehensive System Model of Innovation Management : Total Innovation Management (TIM)

هدفت الدراسة الى بناء نموذج لادارة الابداع الشامل وتكون مجتمع الدراسة من المصانع الايرانية والبالغة 950 مصنع متوسط وكبير الحجم واعتمدت الدراسة على عينه بسطيه حيث بلغت 306 فردا من مدراء المصانع وتم تطوير استبانة لادارة الابداع الشامل من ثلاث محاور. المحور الاول وهي المدخلات (الافكار الخلاقة للعاملين، الابحاث التطبيقية، قسم الدراسة والابحاث، الابحاث التسويق،الدراسات المستقبلية،الافكار الخلاقة من الزبائن، الابحاث الخارجية،المعلومات المشتراة،المصادر الخارجية) ، والمحور الثاني العمليات (الهيكل التنظيمي، الثقافه الابداعية للمنظمة و الابداعات، التقنيات الابداعية، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، النظام الاداري) والمحور الثالث وهي المخرجات (جميع انواع الابداعات وكمية الابداعات ، ومعدل الابداع ، ونوعية الابداع، نتائج الافراد الابداعية). وهذا الاطار العام هو مفتاح لفحص ادارة الابداع والابتكار واوصت الدراسة المدراء بان نظام الابداع الفعال يجب ان يكون شامل ومتكامل ومنهجي لتطوير القابليات الابداعية لخلق قيمة وميزه تنافسية للشركة.

- دراسة (Mielgo et al ,2009) بعنوان

Are Quality and Innovation Management Conflict Activities

هدفت الدراسة الى معرفة ان هناك علاقة متضاربة بين ادارة الابداع وادارة الجودة وتكون مجتمع الدراسة من 2300 شركة اسبانية من عام 1991 ولغاية 1999 .وتوصلت الي مجموعة من النتائج اهمها ان الابداع يزيد من احتمالية تحسين النوعية، واحتمالية اداء نشاطات

الرقابة النوعية والاداء يعتمد بصورة كبيرة علي حياة المنظمة مثل حجم المؤسسة و توفر الاصول المكتملة كالسمعة ، وشبكات التوزيع ، فالشركات التي تملك الموارد، والقابليات تستطيع الاستفادة بخلق ميزة تنافسية في النوعية و/او تقليل التكاليف في المعايير النوعية.و يجب ان يتعاون قسمي الابداع والجودة في التطبيق المبكر لادوات ادارة الجودة لتسهيل عملية توحيد المعايير للمنتجات الجديدة والعمليات.

• دراسة (Xu et al,2006) بعنوان

Hairs Tao of innovation: A Case Study Of The Emerging Total Innovation Management Model

هدفت الدراسة الي بناء اطار عام لادارة الابداع الشاملة بناء على دراسة تطبيقية لشركة هايير الصينية، واعتمدت الدراسة علي عينة عشوائية بسيطة وبالغة اكثر من (30) فردا من العاملين بمختلف المواقع في الشركة وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج والتوصيات اهمها تبين نجاح الشركة الابداعي من خلال التأزر بين جميع عناصر الابداع والمتمثلة (الثقافة لابداعية،الابداع الاستراتيجي، الابداع التنظيمي، الابداع الاداري، الابداع التسويقي، الابداع التكنولوجي) وان جميع العاملين يجب ان يكونوا مبدعين والانتقال من الابداع التقليدي الى الابداع الشامل، لمواجهة التحديات والمنافسة الشديدة.

• دراسة (ADHIKARI, 2010) بعنوان

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) PERFORMANCE MANAGEMENT: THE CASE OF NEPALESE ORGANIZATIONS.

هدفت الدراسة الى بيان اثر تطوير الموارد البشرية على إدارة الأداء في المنظمات النيبالية. وقد اتبعت الدراسة منهج المسح الميداني للدراسات السابقة والمتضمنة تطوير الموارد البشرية والأداء. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير دال معنوياً بين تطوير الموارد البشرية والأداء المنظمي.

• دراسة (Chu-chen yah , 2006) بعنوان

A STUDY OF HUMAN RESOURCES INVESTMENT, HUMAN CAPITAL, AND FIRM PERFORMANCE.

هدفت الدراسة الى شرح العلاقة بين الاستثمار في المورد البشري ورأس المال البشري للمنظمة وأداء الشركة، وتم اقتراح علاقة ايجابية بين الاستثمار في الموارد البشرية و أداء الشركة من خلال تأثير وسيط رأس المال البشري للمنظمة، حيث تم جمع البيانات من كبار المديرين التنفيذيين في الشركات الموجودة في الولايات المتحدة وتايوان مثل قطاعات الصناعة والخدمات المهنية، والخدمات المالية، مجال البحث والتطوير، التكنولوجيا، التصنيع، وتم استخدام الاستبيان

كوسيلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج ان الاستثمار في الموارد البشرية له اثر ايجابي هام على اداء الشركة وله علاقة بالمستوى المرتفع لرأس المال البشري للشركة الذي تم قياسه بكمية رأس المال البشري ومدى مناسبه للمنظمة و التكامل بين رأس المال البشري و خصوصية رأس المال البشري. ومن نتائج هذه الدراسة: ان مستوى اعلى من الاستثمار ارتبط بمستوى اعلى من رأس المال البشري و التكامل بين رأس المال البشري وخصوصية رأس المال البشري. ان مستوى اعلى من التنمية كان متعلقا بمستويات اعلى من الابعاد الاربعة لرأس المال البشري.

• دراسة (Zhu, 2004) بعنوان

Responding To The Challenges Of Globalization: Human Resource Development In Japan.

دراسة بعنوان "الاستجابة لتحديات العولمة : تنمية الموارد البشرية في اليابان" هدفت الدراسة الى التعرف على التغييرات في مجال إدارة وتطوير الموارد البشرية في اليابان خلال السنوات الاولى من القرن الواحد والعشرين، ومدى استجابتها لتحديات العولمة. وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية للتعرف على المظاهر المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وسياساتها وممارستها وتطويرها. حيث بدأ الدراسة الميدانية في بداية عام (2001) كما أستكملت إجراءات البحث خلال الفترة من (أغسطس – سبتمبر 2002) وقد إستخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية لجمع المعلومات عن العاملين بالمنظمات (عينة الدراسة) حيث صنفها الى (6) مستويات حسب عدد الموظفين . وقد بلغ حجم العينة (200) شخص.

وقد توصلت الدراسة الى نتائج منها:

- 1- تأثر اوضاع سوق العمل الحديث في اليابان بالعوامل الداخلية والخارجية، مثل المنافسة في الأسواق العالمية، والتغيرات التقنية، والابتكارات، والأوضاع الاقتصادية الداخلية.
- 2- هناك فجوة بين سياسات وممارسات تطوير الموارد البشرية في المنظمات اليابانية من جهة، وما يطرح من أفكار ورؤى عالمية من جهة أخرى. كما أن هناك حاجة الى تحديث الأنظمة وتشريعات العمل لتتقدمها.
- 3- العناية بالتدريب على رأس العمل في معظم المنظمات في اليابان.

وأوصت الدراسة بأن على المنظمات أن تطور برامجها التدريبية لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية. ويأتي في مقدمة هذه البرامج ما يتعلق بمواجهة التغيرات التكنولوجية، والمعرفة الفكرية لبيئة الأعمال والأقتصاد، والمنافسة، ومتطلبات العولمة.

• دراسة (Pluijmen et-al, 2003) بعنوان

Human Resources Development Strategies For Professionals To Organize Education Programs

وكانت هذه الدراسة عبارة عن دراسة وصفية خضع لها 20 مهني الماني مختص في مجال تنمية الموارد البشرية وهدفت الدراسة لاستكشاف كيف ان الاستراتيجيات الحالية لتنمية الموارد البشرية توضع موضع التنفيذ و لأي مدى تتطابق هذه الاستراتيجيات مع الافكار النظرية المنشودة الخاصة بتنمية الموارد البشرية.

وننتج عن هذه الدراسة ما يلي: هنالك العديد من المعوقات التي تحول دون تبني الاستراتيجيات المفضلة ووضعها حيز التطبيق و التي يواجهها المهنيين في تنمية الموارد البشرية وتتلخص فيمايلي مرفقا بعض الحلول المقترحة:

عدم استقلالية وظيفة تنمية الموارد البشرية حيث تفرض الادارة العليا ومنسقوا البرامج التدريبية المحتوى التدريبي , ويمكن معالجة ذلك بتبني برامج مرنة وتشجيع المشاركين للتأقلم عليها. عدم مناسبة جو المنظمة للتدريب ويكمن الحل بالتغلب على المشاكل السلبية في المنظمة. مقاومة التغيير لكل ما هو جديد ويتم معالجة ذلك بالتركيز على العناصر الايجابية.

الإطار النظري

مفاهيم تنمية الموارد البشرية:

تعددت المستويات التي تهتم بتنمية الموارد البشرية وتتعامل معها , فمصطلح تنمية الموارد البشرية ظهر في ادبيات الادارة العامة وادارة الاعمال , كما ان تنمية الموارد البشرية هي احدى الاستراتيجيات على مستوى الدولة والمجتمع والمنظمات على اختلاف اعمالها . وعلى الرغم من اتفاق هذه الاطراف على اهمية تنمية الموارد البشرية واستراتيجيتها , الا ان محتوى ومضمون تنمية الموارد البشرية يختلف بالنسبة للدولة عنه للمجتمع عنه للمنظمات وذلك لاختلاف الاهداف فيما بينها . ان الاختلاف اعلاه ادى الى تعدد مفاهيم تنمية الموارد البشرية اذ لا يوجد تعريف واحد متفق عليه في الادبيات التي تناولت هذا الموضوع , وقد

حاول البعض تقريب الاختلاف في وجهات النظر من خلال مجموعة من المفاهيم الأساسية التي يستند إليها نموذج تنمية الموارد البشرية وهي : (السلمي، 2001)

1. مفهوم التحدي **challenge** التحدي هو ما يهدد احتمالات تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الإدارة، وتركز إدارة الموارد البشرية على أهمية الإدراك السليم للتحديات التي تواجه المنظمة، والتقدير الصحيح والواقعي لفرض التعامل مع تلك التحديات، ومن أهم تلك التحديات التي تواجه المنظمات هو قدرتها على تكوين وتنمية هيكل بشري مميز وفعال يتناسب واحتياجات المنظمة وأهدافها. مع مراعاة تحمل تكلفة هذا المورد والأحفاظ به.

2. مفهوم الرؤية الشاملة **vision** حتى تستطيع المنظمة بناء رؤية شاملة وواضحة لما يدور حولها، لا بد وأن تتعدد الزوايا التي تنظر منها إدارة الموارد البشرية للبيئة، حتى تكون قادرة على صياغة توجهات إستراتيجية صحيحة قابلة للتحقق، هذا يساعد أيضاً مع قراءة الفرص والتهديدات المحيطة بها ومعرفة أليات التعامل معها.

3. مفهوم المحركات ويقصد به أن إدارة الموارد البشرية في المنظمة تستخدم محركات مختلفة لتحقيق غاياتها، حيث تتعدد تلك المحركات حسب رؤية الموارد البشرية ومن أهم تلك المحركات:

- التكلفة: حيث يكون تخطيط التكلفة هو أساس تحقيق الأهداف.
- السوق: حيث يلعب العرض والطلب، وقدرات المنافسين في السوق دوراً في عملية التخطيط في إدارة الموارد البشرية.
- المنافسة: تلعب دوراً هاماً في توجيه استراتيجيات وممارسات إداره الموارد البشرية، إذ أن التنافس على الموارد البشرية المميز يشكل عنصر مهم بين المنظمات، وبالتالي تبني خطط تنمية وتطوير للموارد البشرية والأحفاظ بها.
- القوانين والتشريعات: تمثل السياسات والقرارات والقوانين محرك هام تحاول إداره الموارد البشرية التعامل معه.

4. مفهوم إدارة التغير تعمل المنظمات في مناخ متغير، سواء كانت عوامل التغير نابعة من الداخل المنظمة أو خارجها فأن إدارة الموارد البشرية عليها واجب التعامل مع تلك العوامل وأخذها في عين الاعتبار، ويتم ذلك من خلال: رصد المتغيرات وتوقع أثارها

المحتملة.الكشف عن الفرص والأعداد لأستثمارها.الكشف عن التهديدات لتفاديها
وتحييد أثارها. الكشف عن نقاط القوة والضعف داخل المنظمة.
وعليه يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية على انها عملية اكساب الموارد البشرية
المهارات والخبرات والمعارف اللازمة لاداء وظائف ومهام مستقبلية وبما يحقق اهداف
ادارة الموارد البشرية والمنظمة معا.

أهداف تنمية الموارد البشرية

تعد تنمية الموارد البشرية احدى الاستراتيجيات المهمة لادارة الموارد البشرية , وعليه
فان الهدف الاساسي لتنمية الموارد البشرية لابد وان يصب في تحقيق الهدف الاساسي لادارة
الموارد البشرية والمتمثل بتوفير المورد البشري الكفؤ والمؤهل وادامته بالكم والنوع المطلوبين
.ان تمكين المورد البشري بمهارات وقدرات متقدمة للقيام بوظائف مستقبلية يعد الهدف الرئيس
لتنمية الموارد البشرية ويشتمل من هذا الهدف الاهداف الفرعية الاتية : " (الصيري،2003)

1. تنمية المهارات الإدارية في مجال الإشراف والقيادة وصيانة العنصر البشري، وفي العلاقة الإنسانية لدى المديرين وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك العاملين.
2. تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين السياسات الأفراد من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأجور والمرتبات.
3. يسعى نحو تحقيق الانجسام والترابط بين جموع العاملين بالمؤسسة من خلال الرحلات والبرامج الترفيهية والخدمات الصحية والاجتماعية.
4. الارتفاع بإنتاجية العاملين من خلال تشجيعهم على بذل جهودهم الجسدية والعقلية في العمل.
5. وضع الشخص المناسب في مكان المناسب وتحفيزه بشكل يدفعه نحو بذل أقصى جهد.
6. إحساس الموظفين بعدالة ما يحصلون عليه من أدوار مقارنة بنظرائهم في المؤسسة.
7. تعيين قوة العمل والاحتفاظ بها في حالة جيدة.

إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية:

حدد العديد من الباحثين

(Chiavenato,2001; Havvy&novicevic,2003 Demaresr,1997; Wheeler, 1999 Garivn,1993)

(المير،2007؛ برنوطي،2004، عباس، 2003 ؛ عبد الوهاب، وآخرون ، 2000)
الإستراتيجيات الخاصة بتطوير الموارد البشرية والتي تساهم بشكل فعال في تطوير الأداء للمؤسسات وبالتالي تحسين قدرتها على العطاء ومن هذه الإستراتيجيات التالية:

1. استراتيجية ثقافة التنوع الفكري والبشري

ارتبطت هذه الاستراتيجية بمفهوم ادارة الموارد البشرية العالمية والتي تتطلب من ادارة الموارد البشرية التوسع في اداء وظائفها الى المستوى العالمي والخروج من اطار التفكير الداخلي ان هذا الامر يتضمن البحث عن الموارد البشرية المتنوعة وفهم واستيعاب الثقافات المتعددة من خلال التأسيس لقيم وممارسات عامة لا تتعارض مع تلك الثقافات.

2. استراتيجية التمكين والتعلم المنظمي

وفقا لهذه الاستراتيجية تسعى ادارة الموارد البشرية في المنظمة الى تطوير وتنمية الموارد البشرية من خلال المساهمة في ادارة المعرفة ونشر ثقافة المعرفة في المنظمة ، الذي يؤدي الى تمكين العاملين فيها. وان هذه الاستراتيجية تستند الى الجوانب الآتية:

- المحافظة على العاملين أصحاب الخبرات الجوهرية ومنحهم الحوافز المشجعة على الاستمرار ويتم ذلك من خلال توفير واستقطاب الموارد البشرية المتنوعة معرفياً.
- تعزيز عمليات الابتكار والأبداع وذلك بنقل القضية بما تتضمنه من معرفة كجزء من سياسة تنمية الموارد البشرية والمادية لبناء قاعدة معرفية .
- الاستفادة من مصادر المعرفة العالمية، وتبني فكر عالمي للموارد البشرية، وتطوير فكر عالمي لدى الموارد البشرية لدى المنظمة.

3. استراتيجية التكيف والتغير المستمر

تبرز اهمية ادارة الموارد البشرية في المنظمات عندما تواجه الاخيرة بيئات سريعة التغير الامر الذي يتطلب احداث تغيرات كبيرة وهائلة في العديد من جوانب المنظمة كالهيكلة التنظيمي والاستراتيجية والسياسات والموارد البشرية ومن هنا فان ادارة الموارد البشرية تعمل على توفير موارد بشرية قادرة على التكيف واحداث التغيرات المطلوبة لمواجهة مثل تلك البيئات فضلا عن تصميم الوظائف المختلفة واعادة تصميمها لتكون اكثر مرونة وتحررا.

4. استراتيجية التطور الفني والمهاري والاداري

تحرص ادارة الموارد البشرية من خلال هذه الاستراتيجية الى تطوير الافراد وتاهيلهم للقيام بوظائف ومهام مستقبلية من خلال تطوير قدرات الافراد واكسابهم مهارات وخبرات ومعارف جديدة تمكنهم من مواجهة التحديات المستقبلية واكساب المنظمة مزايا تنافسية.

5. استراتيجية التعليم والتدريب المستمر

لا بد للمنظمة اذا ما ارادت البقاء والاستمرار ان تعمل على ادامة مهارات افرادها ومنع تقادمها حتى يكونوا قادرين على اداء وظائفهم ومهامهم الحالية. ان هذه الاستراتيجية تتطلب من ادارة الموارد البشرية استحداث برامج تطويرية للعاملين وتمكينهم من القدرة على التكيف وايجاد برامج التعليم والتدريب المستمر ومنح الحوافز التشجيعية.

6. استراتيجية التفكير الاستباقي والتنافسي

حتى تحقق ادارة الموارد البشرية مفهومها الحديث كشريك استراتيجي في المنظمة لا بد وان تساعد على تحقيق اهداف المنظمة . وحتى تستطيع ادارة الموارد البشرية التعامل بفاعلية مع متطلباتها المختلفة لا بد من تبني استراتيجية تنمية الموارد البشرية على اساس التفكير الاستباقي والتنافسي من خلال التوجه العالمي من الممارساتالفنية لادارة الموارد البشرية والعمل على تكوين ميزة تنافسية ضمن الاستقطاب الناضج والتقييم الاستباقي.

مفهوم ادارة الابداع

يعد مصطلح ادارة الابداع من المفاهيم التي لم تنل الاهتمام الكافي من لدن الكتاب والباحثين , فعلى الرغم من اهمية الابداع في حياة المنظمات وضرورة وجود ادارة فاعلة له فيها، الا ان الادبيات الخاصة بادارة الابداع لازالت قليلة ولا ترقى لاهمية هذا الموضوع بالنسبة للمنظمات. وعليه لا يوجد تعريف موحد متفق عليه لادارة الابداع, لاسيما مع التداخل والتبادل في استخدام هذا المصطلح مع مصطلحات اخرى مثل ادارة الابتكار وادارة التكنولوجيا وادارة المعرفة وتطوير المنتجات الجديدة , وانطلاق بعض الكتاب والباحثون من ادارة التكنولوجيا وادارة المعرفة في تعريفهم لادارة لابداع. وباتجاه توضيح الاختلاف والتداخل مابين ادارة الابداع وتلك المفاهيم تعتمد النقاط الاتية : ان ادارة الابتكار وادارة التكنولوجيا وادارة تطويرمنتجات جديدة هي جزء من ادارة الابداع .ان ادارة الابداع هي عملية وجزء مهم من ادارة المعرفة وتطبيقها. ان جميع المفاهيم السابقة وبضمنها ادارة الابداع تسعى الى المحافظة على الموقع التنافسي للمنظمة وتطويره .تعتمد ادارة الابداع على تدفق الافكار, المعرفة

والمعلومات عبر المنظمة (Raipa, Giedraityte 2012). ومن هنا فقد عرفت ادارة الابداع على انها خلق وتهيأة الظروف المسبقة لتشجيع الافراد على الخلق وبضمنها الالتزام الاستراتيجي وادارة المحتوى والسياق التنظيمي (lgartua, et al ,2010) كما عرفها الفاعوري (2005) على انها قدرة قيادة المنظمة على الاستمرار قيادة المنظمة على الاستمرار بدعم وتشجيع وتهيئة المناخ والظروف للأفكار الابداعية ومن يقدمها على طول حياة المنظمة وبنفس الاتجاه تم تعريف ادارة الابداع على انها قدرة المنظمة والقائمين عليها على تغيير وتطوير بيئة العمل وبيئة المنظمة, بحيث تصبح تشجع وتستقطب المبدعين وافكارهم وتعمل على مساعدتهم ودعمهم في تطوير افكار اضافية واساليب عمل اكثر انتاجا ونفعا للمنظمة ومنتسبيها(قنديل,2010).

اما البعض الاخر فقد عرفها على انها جميع الأساليب والطرق والأنظمة التي من الممكن ان تحقق مستوى بارزا من الابداع داخل المنظمة (السلمي ,2000). ان المتبع لمفهوم إدارة الإبداع يجد انه يحتوي على العديد من العناصر المختلفة ويتطلب ادارة العديد من الجوانب والمناطق في المنظمة مثل إستراتيجية الإبداع ,إدارة المحفظة ,إدارة المشاريع,القيادة والثقافة التنظيمية,الموارد البشرية, العلاقات الخارجية,الهيكل التنظيمي وتصميمه, عمليات الإبداع, مقاييس الأداء,التسويق والمبيعات,الموارد, المعرفة,واخيرا التكنولوجيا. (lgartua , et al ,2010)

ومن هنا ترى الباحثة إن إدارة الإبداع يمكن أن تعرف على أنها: "مجموعة الأدوات والأساليب والمنهجيات والأفكار التي تعتمد عليها إدارة المنظمة بهدف إيجاد الإبداع في المنظمة وتطويره وذلك لمواجهة التحديات التي تواجهها المنظمة وبطريقة منظمة."

تطور إدارة الإبداع

تطور مفهوم إدارة الإبداع ومضامينه المختلفة بصورة أساسية عبر خمسة مداخل مختلفة من حيث المضمون والهدف والوسائل وذلك وفقا للاتي : (Hatziklan , 2007) نظرية دفع التكنولوجيا / الهندسة : وفقا لهذه النظرية تم اشتقاق الإبداع من العلم, فالعمليات والمنتجات الجديدة والمطورة يتم إيجادها نتيجة لاختراع أو تطور للبحوث؛ خاصة بحالة تطبيقها والوصول لها واكتشافها.

1. نظرية سحب السوق للإبداع وفقا لهذه النظرية يتم اشتقاق الإبداع من حاجات السوق, فالمنتجات والعمليات الجديدة والمطورة تظهر كنتيجة للجهود التسويقية والتي تتضمن فهم مشاكل المستهلكين والقابلية على تحديد الحاجات غير المشبعة فيه (Schmookler, 1996).

2. نظريات السلسلة – الربط تنظر هذه النظريات للإبداع على انه مشتق من الروابط ما بين العاملين والأطراف المختلفة في السوق , فهي تعطي اهتماما كبيرا للروابط ما بين البحث والسوق من خلال الهندسة, الإنتاج, تطوير التكنولوجيا , التسويق والمبيعات .

3. نظم الإبداع تركز هذه النظرية على أهمية المصادر الخارجية للمعلومات بالنسبة للمنظمة مثل الزبائن , الموردين , الاستشاريون , الحكومة والجامعات وغيرها.

4. نظرية الشبكة الاجتماعية للإبداع اشارت هذه النظرية الى تنامي أهمية المعرفة كعامل مهم من عوامل الإنتاج , ووفقا لهذه النظرية فان الإبداع يشتق من الشبكات الاجتماعية. إن الإبداع المستند للمعرف يتطلب العديد من أنواع المعرفة كما يتطلب التكامل والتقارب ما بين هذه الأنواع والتي يمتلكها الأطراف المتعاملة في السوق. (Foray , 2000)

الممارسات الإدارية الداعمة للإبداع

في سعيها لدعم الإبداع وتطويره داخل المنظمة لابد للإدارة الناجحة من القيام بالممارسات الإدارية الآتية : (قاسم, 2000)

1. تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب والتي تتصل بخبرته ومهاراته
2. إعطاء الفرد الفرصة كي يقرر بنفسه كيفية تنفيذ المهام المسؤول عنها
3. توفير الموارد المناسبة لاسيما المال والوقت اللازم لتنفيذ تلك المهام وتخصيصهما بعناية فائقة

4. توفير الموارد المختلفة اللازمة لاسيما المادية.

الخطوات الرئيسة لإدارة الإبداع

شأنها شأن العديد من العمليات الإدارية الاخرى تتكون إدارة الإبداع من مجموعة من الخطوات المتكاملة والمتتابعة التي لابد من إن تتم بصورة منظمة ومتسلسلة ومتواصلة حتى نضمن نجاح إدارة الإبداع, وعلى الرغم من اختلاف مسميات مراحل وخطوات إدارة الإبداع من وجهة نظر الكتاب والباحثين إلا أنها واحدة من حيث المضمون والهدف, فالبعض منهم

يشير الى أن خطوات إدارة الإبداع هي تخطيط الإبداع, تصميم الإبداع, تنظيم الإبداع ونشر الإبداع (Ommani, Noorivandi, 2011) أما بالنسبة للبعض الآخر فهي الإيجاد, التقدم, التعديل والتنفيذ <http://scholar.google.com>

ولأغراض الدراسة الحالية سيتم الاعتماد على التصنيف الثاني لخطوات إدارة الإبداع - وفيما يلي عرض موجز لهذه الخطوات:

الخطوة الأولى

- الإيجاد: في هذه الخطوة يتم توليد الأفكار والمفاهيم, ويتم عادة تأطير المشكلة المراد حلها بحلول غير اعتيادية وفريدة وتتميز بخروجها عن المألوف. كما تتسم هذه الخطوة بافتقارها الى الضغوط التي تتعلق بالقواعد والحدود الموجودة . ويتطلب النجاح في هذه الخطوة مراجعة الصورة الكلية للمشكلة بعقل متفتح على الحلول البديلة. ولكي تنجح هذه الخطوة لابد أن يكون الأشخاص المشاركون في تقديم الحلول لا يتبعون طريقة التفكير التوقعي بل يتسم تفكيرهم بأنه دقيق ومجرد .

الخطوة الثانية

- التقدم: في هذه الخطوة يتم تلقي الأفكار والتوجيهات الجديدة في الخطوة السابقة (الإيجاد), حيث يتم ترقية تلك الأفكار باستخدام الخبرة السابقة والطرق الناجحة , ثم يتم في هذه الخطوة تطوير خطة للتنفيذ ويفضل الأشخاص الذين يمتازون بأداء عالي في هذه المرحلة الأفكار المألوفة, إلا أنهم على استعداد لكسر القواعد والمضي وراء الحواجز إذا ما أمكن توجيه العمل قدما, ويحققون الأهداف بطريقة مباشرة وفعالة , ويوضحون أسلوب تفكيرهم بطريقة عملية تسلسلية, ويقومون بتقدير الايجابيات والسلبيات .

الخطوة الثالثة

- التعديل: يتم تحديد المفاهيم في هذه المرحلة, ويتم استخدام عملية منهجية للتحليل من اجل النظر في المشاكل ضمن الأفكار الإبداعية من خطوة الإبداع. إن المعدل يتطلع الى تنفيذ الخطط من مرحلة التقدم لمحاولة ردم الهوة في المنهاج , وربما يقوم المعدل أحيانا باقتراح طرق جديدة لحل المشكلة أو ربما يرجعونها الى القائم بالتعديل أو المبدع .

الخطوة الرابعة

- التنفيذ : هذه الخطوة الأخيرة , والتي لا تقل أهمية عن الخطوات السابقة , وتقوم بأخذ المفاهيم وتنفيذها استنادا الى الخطة التي تم تطويرها في خطوة التقديم. ويتم في هذه المرحلة التركيز على التنفيذ المنتظم الذي يحقق نتائج نوعية عالية أما بالنسبة للمنفذين فإنهم يكونون مفكرين خطيين والذين يظهرون طريقة الأخذ بتبني المبادرة

منهجية الدراسة :

يتناول هذا الجزء وصفا لمنهجية الدراسة التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافها، وبيان مجتمع الدراسة، والعينة التي تم اختيارها، كما يبين خطوات إعداد وتطوير أداة الدراسة، ومدى ثباتها، والإجراءات التي نفذت بها الدراسة، والطرق الإحصائية التي استخدمت في معالجة البيانات واستخلاص النتائج، وأخيرا تم التطرق الى محددات الدراسة.

منهج الدراسة: -

تم الاعتماد على المنهج الوصفي - التحليلي في إجراء هذه الدراسة، وذلك للتعرف على أثر تنمية الموارد البشرية في إدارة الإبداع في عينة من الجامعات الأردنية. وهذا المنهج يقوم على تفسير الوضع الراهن للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق ومتكامل للظاهرة، أو المشكلة كما يقوم على الحقائق المرتبطة بها حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى توصيف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يواجه الباحثون عادة مشكلة مهمة و أساسية فيما يتعلق بتحديد عينة الدراسة لاسيما و أن عينة البحث تمثل مجالا للعديد من الاختبارات ومن أهمها اختبارات فروض البحث كما و تمثل عينة البحث موقفا تبرز فيه آلية المنهج الفكري للبحث.

تكون مجتمع الدراسة من شاغلي الوظائف الإشرافية (عميد، نائب عميد، رئيس قسم) في الجامعات الرسمية الأردنية (786) ونظرا لطبيعة هذه الدراسة وعنوانها المتمثل في تنمية الموارد البشرية وأثرها في إدارة الإبداع ، فشاغلي الوظائف الإشرافية لهم أثر كبير في إدارة الإبداع من جهة وتنمية الموارد البشرية من جهة أخرى فضلا عن توجيه تنمية الموارد البشرية وإدارتها باتجاه تحقيق إدارة فاعلة للإبداع . وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (380)،

حيث قامت الباحثة بتوزيع (380) إستبانة في الجامعات الرسمية الأردنية، تمكنت من استرداد (369) إستبانة منها، وتم استبعاد (9) إستبانات غير صالحة للتحليل، ليصبح عدد الإستبانات الخاضعة للتحليل (360) إستبانة، ونسبة (95%) من مجموع الإستبانات الموزعة.

مصادر الحصول على البيانات:

اعتمدت الدراسة على مصدرين في جمع البيانات هما:

أولا - المصادر الثانوية: وهي المعلومات المتوفرة في المكتبات، وقواعد البيانات الإلكترونية من الكتب، والدوريات العلمية العربية، والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة، والرسائل العلمية السابقة ذات العلاقة بالبحث، بالإضافة الى الموقع الالكتروني للجامعات المبحوثة .

ثانيا - المصادر الأولية: وتقوم على جمع البيانات بواسطة استبانة البحث التي طورت لأغراض هذه الدراسة حيث اعتبرت الأداة الرئيسة في الدراسة الميدانية.

أداة الدراسة: تتمثل أداة الدراسة في استبانة، تم تطويرها لتناسب طبيعة الدراسة وعنوانها، وقد تم بلورة مدلولاتها من خلال استقراء الأبعاد العلمية المتضمنة في المتغيرين التابع والمستقل، اعتمادا على ما تم طرحه نظريا في أدبيات كل من إدارة الإبداع وتنمية الموارد البشرية . بالإضافة إلى الاستفادة من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في الدراسات السابقة.

وفي ما يلي توضيح لكيفية قياس متغيرة الدراسة؛

تنمية الموارد البشرية

تم قياس تنمية الموارد البشرية من خلال مقياس يتألف من (24) عبارة تمت صياغتها بالاستعانة بعدة مراجع منها (chiavenato,2001 ; Hrvy&novicevic,2003) (المير،2007؛ برنوطي،2004؛ عباس، 2003) موزعة على خمسة عناصر والمتمثلة في (ثقافة التنوع الفكري والبشري، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التكيف والتغير المستمر، التطور المهاري الفني والإداري، التفكير الاستباقي التنافسي).

إدارة الإبداع : تعددت الدراسات التي تناولت الإبداع وإدارته قدمت من خلالها مقاييس مختلفة إلا أن معظمها تركز في الجوانب الفنية للإبداع وليس من وجهة نظر إدارية لذلك ولأغراض هذه الدراسة تم تطوير مقياس لإدارة الإبداع بالاعتماد على

(Hamidizadeh,2013) والذي تميز في قياس إدارة الإبداع من خلال مضامين إدارية , وقد اشتمل هذا المقياس على (30) فقرة تقيس عناصر إدارة الإبداع الأربعة (الإيجاد

،التقدم , التعديل , التنفيذ) ولقد قامت الباحثة بإجراء عدد من التعديلات ليتلاءم المقياس وطبيعة الدراسة الحالية، ، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة حيث تراوحت بين (1-5) حيث تم تحديد الأهمية النسبية وفقاً للآتي:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \text{طول الفئة}$$

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3}$$

وبذلك تكون الأهمية النسبية كالآتي: من 1 - 2.33 (ضعيفة) من 2.34 - 3.67 (متوسطة) من 3.68 - 5 (مرتفعة)

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة: الصدق الظاهري: لأغراض اختبار صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين، وذلك من أجل إبداء آرائهم بخصوص وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، ودقتها وتمثيلها لكل بُعد من أبعاد المتغيرات المستقلة والتابعة، ومدى مناسبة الفقرة للموضوع الذي أعدت من أجله، إضافة إلى أخذ آرائهم بأي ملاحظات أو اقتراحات أخرى. وقد أخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار، ثم عدلت الأداة بناء على ملاحظاتهم من حذف، وتعديل، وإعادة صياغة لمختلف العبارات، لتصبح الأداة أكثر وضوحاً وفهماً لدى أفراد مجتمع الدراسة، وأكثر صدقاً في قياس موضوع الدراسة.

الصدق البنائي لأداة الدراسة :

استخدمت الباحثة تحليل العوامل (Principal Components Factor Analysis)

للتحقق ما إذا كانت الاداة قادرة على قياس مضمونها النظري الذي صممت من أجله، وضمن تحليل العوامل استخدمت عدة مقاييس أهمها

1. **KMO (Kaiser–Mayers–Olkin)**: حيث يحدد درجة الترابط الداخلي بين

أبعاد متغيرات الدراسة، وفيما إذا كان مناسباً إخضاعها لتحليل العوامل، بمعنى آخر قيمة

KMO تحدد ما إذا كان بعد من أبعاد متغير ما مفسراً من قبل الأبعاد الأخرى لنفس ذلك

المتغير أم لا عند مستوى دلالة معين. وتتراوح قيمة **KMO** بين (0-1)، ويتم بموجبها

استثناء الأبعاد التي حصلت على قيمة **KMO** أقل من (0,5) (جودة، 2008: 174).

2. الشيوخ (**Community**): ويحدد مقدار التباين الذي تشارك به كل فقرة مع باقي

الفقرات الأخرى الداخلة في التحليل.

3. نسبة التباين و تحميل العوامل: حيث تظهر نسبة التباين المقدار الذي تفسر به الفقرة

بالعامل أو البعد الذي تعود إليه، أما تحميل العوامل فهو المقصود من اختبار تحليل العوامل،

حيث أن الفقرة الحاصلة على قيمة معامل تحميل يزيد عن (0,40) تعتبر صادقة بنائياً

(Hair et al, 2009: 119).

وبين الجدول رقم (1،2) نتائج الصديق البنائي لمتغيرات الدراسة تنمية الموارد البشرية

باستراتيجياتها الخمس إدارة الابداع وعناصرها الاربعة. يظهر من الجداول (1،2) ان كل ابعاد

متغيرات الدراسة المقاسة بالاستبانة تصلح لأن تخضع لتحليل العوامل لأن قيم **KMO** بين

(0,701-0,932) وهي بالتالي محصورة بين (0-1)، حيث نجد قيم معامل التحميل

للفقرات الخاصة باستراتيجيات تنمية الموارد البشرية الخمس قد تراوحت بين :

- (0,618-0,739) بنسبة تباين مفسر (44,897%) ثقافة التنوع الفكري والبشري.

- (0,643-0,823) بنسبة تباين مفسر (56,88%) التمكين والتخطيط الاستراتيجي

- (0,667-0,764) بنسبة تباين مفسر (56,322%) التكيف والتغير المستمر

- (0,632-0,821) بنسبة تباين مفسر (58,661%) التطور المهاري الفني والإداري

- (0,662-0,823) بنسبة تباين مفسر (52,890%) التفكير الاستباقي التنافسي.

- هذا يعني ان فقرات تنمية الموارد البشرية توصف بالصدق البنائي حيث بلغت قيمة **KMO**

لأبعاد تنمية الموارد البشرية ما قيمته (0,701) (0,921) (0,882) (0,932)

(0,818) وعلى التوالي وبلغت قيمة **KMO**. لأبعاد إدارة الابداع ما قيمته (0,725)،

- (0,917) (0,861) (0,931) على التوالي :

- كما تبين الجداول (2،3،4) ان قيم معامل الشيوخ وكانت تتراوح ما بين (0،401-0،823) لأبعاد تنمية الموارد البشرية
- وتراوح بين (0،392-0،831) لأبعاد ادارة الابداع.
- وهذه القيم تمثل مقدار التباين الذي تشترك به كل فقرة مع باقي الفقرات الأخرى.

جدول رقم (1) نتائج الصندق البنائي لاستراتيجيات تنمية الموارد البشرية

المتغير	البعد	الفقرة	معامل التحميل	معامل الشيوخ	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
تنمية الموارد البشرية	ثقافة التنوع الفكري والبشري	23	0,618	0,401	2,781	44,897	0,701
		24	0,690	0,477			
		25	0,739	0,566			
		26	0,711	0,426			
	التمكين والتخطيط الاستراتيجي	27	0,667	0,572	5,698	55,88	0,921
		29	0,776	0,621			
		30	0,662	0,678			
		31	0,643	0,811			
	التكيف المستمر والتغير	32	0,655	0,792	3,99	56,322	0,882
		33	0,764	0,592			
		34	0,667	0,532			
		35	0,684	0,465			
	التطور المهاري الفني والأداري	36	0,672	0,443	5,721	58,661	0,932
		37	0,743	0,543			
		38	0,717	0,611			
		39	0,781	0,624			
	التفكير التنافسي الاستباقي	40	0,632	0,667	5,612	52,890	0,811
		41	0,821	0,691			
		4	0,818	0,567			
		1	0,662	0,723			
		2	0,667	0,667			
		3	0,823	0,823			
		4	0,672	0,776			
		5	0,655	0,662			

جدول رقم (2) نتائج الصدق البنائي لأبعاد ادارة علاقات الابداع

المتغير	البعد	الفقرة	معامل التحميل	معامل الشيوخ	القيمة الكامنة	التباين المفسر	KMO
ادارة الابداع	الايجاد	1	0,618	0,392	2,871	31,897	0,725
		2	0,690	0,477			
		3	0,739	0,556			
		4	0,711	0,526			
		5	0,723	0,537			
	التقدم	6	0,662	0,572	5,698	56,980	0,917
		7	0,831	0,668			
		8	0,745	0,668			
		9	0,631	0,668			
		10	0,622	0,831			
	التعديل	11	0,764	0,592	3,99	56,401	0,861
		12	0,667	0,532			
		14	0,672	0,443			
		15	0,743	0,543			
	التنفيذ	17	0,717	0,611	5,721	58,88	0,931
		20	0,821	0,691			
		21	0,818	0,567			
		22	0,796	0,526			

وعند النظر الى الجداول (1،2) نجد ان قيم معامل التحميل لل فقرات الخاصة بادارة الابداع قد تراوحت بين

– (0,739 – 0,618) بنسبة تباين مفسر (31,89%) الايجاد

– (0,831 – 0,662) بنسبة تباين مفسر (56,98%) التقدم

– (0,764 – 0,667) بنسبة تباين مفسر (56,401%) التعديل

– (0,821 – 0,632) بنسبة تباين مفسر (58,88%) التنفيذ

وهذا يعني ان فقرات ادارة الابداع توصف بالصدق البنائي

ثبات أداة الدراسة: لقد تم التأكد من مدى ثبات الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات التي

تشتمل عليها الاستبانة ، من خلال احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach

Alpha) حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائيا للعلوم الادارية والانسانية إذا كانت قيمته أكبر من (0.60) . وكلما اقتربت القيمة من 1 أي 100%، دل هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة والجدول رقم (3) يبين نتائج ثبات أداة الدراسة .

الجدول (3): معاملات الثبات لأداة الدراسة وأبعادها

الثبات لأداة الدراسة وأبعادها		معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
ادارة الابداع	الايجاد	83.4
	التقدم	87.9
	التعديل	94.7
	التنفيذ	96.3
الثبات الكلي لادارة الابداع		92.5
تنمية الموارد البشرية	ثقافة التنوع الفكري والبشري	86.5
	التمكين والتخطيط الاستراتيجي	88.3
	التكيف والتغير المستمر	92.6
	التطور المهاري الفني والإداري	88.8
	التفكير الاستباقي التنافسي	87.1
	الثبات الكلي لتنمية الموارد البشرية	88.6
الثبات الكلي لأداة الدراسة		88.70

المصدر، إعداد الباحثة

اختبار التوزيع الطبيعي : تم اجراء اختبار التوزيع الطبيعي للتأكد اذا ماكانت البيانات المجموعة تتبع التوزيع الطبيعي ام وذلك من خلال الاعتماد على اختبار kolmogorov – Smirnov والذي يستخدم لاختبار توزع البيانات طبيعيا في حال كان عدد الحالات اكبر من 50 (ابو زيد , 2010) وقد تبين من نتائج الاختبار ان البيانات موزعة طبيعيا اذ ان مستوى المعنوية لجميع البيانات كانت اكبر من 0.05.

إجراءات الدراسة: قامت الباحثة بزيارة كافة الجامعات ميدان الدراسة، وبعد توضيح الهدف من الدراسة للجهات المعنية، وافقت بدورها على إجراء الدراسة الحالية فيها. وبعد

اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على افراد العينة وتوضيح هدف الدراسة، وقد قدمت الباحثة شرحا تفصيليا عن أداة الدراسة، والإجابة على أية استفسارات. ولقد استغرقت عملية توزيع وجمع الاستبانات مدة ثلاثة أسابيع. بعد ذلك قامت الباحثة بإدخال البيانات ومعالجتها إحصائيا بالحاسب الآلي عن طريق برنامج SPSS ومن ثم تم تحليل البيانات واستخراج النتائج.

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة: يستعرض هذا الجزء بيان استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد وعناصر ومتغيرات الدراسة والمتمثلة في وتنمية الموارد البشرية وإدارة الابداع وقد تم استخدام الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في عملية الوصف وقد كانت النتائج كما يلي : **النتائج المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر تنمية الموارد البشرية واستراتيجياتها في الجامعات المبحوثة:** تم تقسيم هذا المحور إلى خمسة أبعاد وهي (التنوع البشري والفكري ، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التكيف والتغير المستمر، التطور المهاري الفني والإداري، التفكير الاستباقي التنافسي) على مستوى ويمثل هذا الجزء من الدراسة محاولة الإجابة على التساؤل رقم (1)

في مشكلة الدراسة, وفي ما يلي وصف لهذا المتغير وعناصره:

الجدول رقم (4) متغير تنمية الموارد البشرية

رقم الفقرة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	ثقافة التنوع الفكري والبشري	3.9181	.64711	مرتفع	3
2	التمكين والتخطيط	3.7986	.73255	مرتفع	4
3	التكيف والتغير المستمر	3.7944	.70274	مرتفع	5
4	التطور المهاري الفني والإداري	3.9819	.71325	مرتفع	1
5	التفكير التنافسي	3.9278	.74662	مرتفع	2
	المؤشر الكلي	3.9229	.54190	مرتفع	

المصدر: إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول رقم (4) بأن متغير تنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة قد حقق وسطا حسابيا مقداره (3.9229) ونسبة (78.46%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (54190).

وذلك يشير إلى مستوى مرتفع لتنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة من وجهة نظر أفراد العينة. وقد حققت استراتيجية التطور المهاري الفني الاداري أعلى وسط حسابي وبلغ (3.9819) ونسبة (79.64%) وهو يشير الى حرص الجامعات المبحوثة على تطوير القدرات والمهارات والمعارف التي يمتلكها الافراد. في حين حققت استراتيجية التكيف والتغير المستمر أدنى وسط حسابي وبلغ (3.7944) ونسبة (75.9%)، أما أدنى تشتت في الإجابات فقد سجلتها استراتيجية التنوع البشري والفكري إذ كان الانحراف المعياري لها (64711). أما اعلى تشتت في الإجابات فقد سجلتها استراتيجية التمكين والتخطيط الاستراتيجي إذ كان الانحراف المعياري لها (73255).

النتائج المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر ادارة الابداع في الجامعات المبحوثة:

تم قياس متغير ادارة الابداع لدى أعضاء من خلال اربعة عناصر تمثلت في : (الايجاد – التقدم – التعديل – التنفيذ)، ويمثل هذا الجزء من الدراسة محاولة الاجابة على التساؤل رقم (2) في مشكلة الدراسة. ونبين في ما يلي وصف استجابات افراد عينة الدراسة حول مدى توافرها على النحو التالي:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لتوافر عناصر ادارة الابداع

رقم الفقرة	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الايجاد	4.1750	.62776	مرتفع	1
2	التقدم	4.1403	.65637	مرتفع	2
3	التعديل	3.8694	.81910	مرتفع	4
4	التنفيذ	4.0833	.65176	مرتفع	3
المؤشر الكلي		4.1472	.57136	مرتفع	

* المصدر: إعداد الباحثة.

يتضح من الجدول رقم (5) بأن متغير ادارة الابداع حقق وسطا حسابيا مقداره (4.1472) وبنسبة (82.944%) من مساحة المقياس الكلية وبانحراف معياري قدره (0.57136). مما يشير إلى اهتمام ادارات الجامعات المبحوثة بالابداع من خلال توفير صيغ وجوانب ادارية وتنظيمية لرعاية الابداع والمبدعين فيها فضلا عن توفير الادوات والمتطلبات المختلفة لتحقيق الابداع وتحفيزه , وهذا يشير الى مستوى مرتفع لادارة الابداع في الجامعات المبحوثة وذلك من وجهة نظر افراد العينة. وقد حقق عنصر الابداع أعلى وسط حسابي وبلغ (4.1750) وبنسبة (83.5%) وهو مؤشر على حرص الجامعات المبحوثة على توليد الافكار الابداعية وتحفيزها لمواجهة المشاكل التي تعترضها فضلا عن تاطير تلك المشاكل بحلول غير عادية وفريدة , في حين حقق عنصر التعديل أدنى وسط حسابي وبلغ (3.8694) وبنسبة (77.39%) وعلى الرغم من انخفاض مستوى هذا العنصر مقارنة بعناصر ادارة الابداع الاخرى الا انه حافظ على مستوى مرتفع في الجامعات المبحوثة. أما أدنى تشنت في الإجابات فقد سجلها عنصر الابداع " إذ كان الانحراف المعياري له (0.62776), إذ كانت نسبة اتفاق اراء افراد العينة على هذا العنصر ومضامينه (78.34 %)

أما أعلى تشنت فقد ظهر في عنصر التعديل إذ بلغ الانحراف المعياري لها (0.81910), إذ كانت نسبة اتفاق اراء افراد العينة على هذا العنصر ومضامينه (68.23 %).

4- اختبار الفرضيات: لقد تم استخدام اختبار أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية وهو ما يمثل محاولة الاجابة على التساؤل رقم (3) في مشكلة الدراسة، ويهدف تحليل هذا المحور إلى التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والقائلة:

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0,05)$ لتنمية الموارد البشرية (التنوع البشري والفكري ، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التطور المهاري الفني الاداري، التفكير الاستباقي التنافسي) في ادارة الابداع في الجامعات عينة الدراسة ويتفرع عن هذه الفرضية اربعة فرضيات فرعية موزعه على أبعاد ادارة الابداع كما يلي: أولاً: اثر تنمية الموارد البشرية في الابداع يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الأولى والقائلة:

H11: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0,05)$ لتنمية الموارد البشرية في الابداع في الجامعات عينة الدراسة.

جدول رقم (6) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تنمية الموارد البشرية في الابتعاد

ادارة الابتعاد	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
ثقافة التنوع الفكري والبشري	.078	1.357	.176
التمكين والتخطيط	.126	2.241	.026
التكيف والتغير المستمر	.011	.200	.841
التطور المهاري الفني والإداري	.320	5.909	.000
التفكير الاستباقي التنافسي	.130	1.241	.217
قيمة (R^2)	.186		
قيمة (F)	20.327		
مستوى الدلالة	0.000		

* المصدر: إعداد الباحثة.

وللوقوف على نتائج التحليل لهذا التأثير بناء على البيانات الموضحة في الجدول (6)، يستدل من قيمة معامل التحديد R^2 على أن (18.6%) من التباين المسجل في الابتعاد يعود لتنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة، وحيث أن قيمة F المحسوبة التي بلغت (20.327) هي أكبر من قيمتها الجدولية عند (مستوى دلالة=0.000)، لذلك نقبل الفرضية الفرعية الأولى القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في بعد الابتعاد في الجامعات عينة الدراسة.

ومن مراجعة الجدول أعلاه نلاحظ أن أكثر العناصر المساهمة في هذا التأثير هما التطور المهاري الإداري الفني والتمكين والتخطيط الاستراتيجي وذلك من خلال قيم B واختبار T، إذ بلغت (T= 5.909, B=.320) للتطور و (T=2.241, B=0.126) للتمكين على التوالي عند (مستوى دلالة=0.000 و 0,026) لكليهما، وهي قيم معنوية.

في حين لم تسجل التنوع البشري والفكري والتكيف والتغير المستمر والتفكير التنافسي الاستباقي أي أثر في الابتعاد من خلال قيم B و T التي كانت تساوي لعنصر التنوع البشري والفكري (T= 1.357, B=.078) والتي تعتبر غير معنوية إذ كان مستوى الدلالة له (مستوى دلالة=0.056)،

ولعنصر التكيف والتغير المستمر ($T=0.200, B=0.011$) والتي تعتبر غير معنوية اذ كان مستوى الدلالة له (مستوى دلالة=0.841) وللتفكير ($T=1.241, B=0.130$) والتي تعتبر غير معنوية اذ كان مستوى الدلالة له (مستوى دلالة=0.217).

ثانياً: اثر تنمية الموارد البشرية في التقدم :

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الثانية والقائلة:

H12: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التقدم في الجامعات عينة الدراسة. وللوقوف على نتائج التحليل لهذا التأثير بناء على البيانات الموضحة في الجدول (7)، يستدل من قيمة معامل التحديد R^2 على أن (13.7%) من التباين المسجل في التقدم يعود لتنمية الموارد البشرية بعناصرها المختلفة، وحيث أن قيمة F المحسوبة التي بلغت (14.05) هي اكبر من قيمتها الجدولية عند (مستوى دلالة=0.000)، لذلك نقبل الفرضية الفرعية الثانية القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في للتقدم في الجامعات عينة الدراسة.

جدول رقم (7) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تنمية الموارد البشرية في التقدم

ادارة الابداع	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
ثقافة التنوع الفكري والبشري	0.044	0.741	0.044
التمكين والتخطيط الاستراتيجي	0.153	2.649	0.008
التكيف والتغير المستمر	0.180	3.099	0.002
التطور المهاري الفني والإداري	0.190	3.405	0.001
التفكير التنافسي	0.0499	0.689	0.046
قيمة (R^2)	0.137		
قيمة (F)	14.050		
مستوى الدلالة	0.000		

* المصدر: إعداد الباحثة.

ومن مراجعة الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع عناصر تنمية الموارد البشرية تؤثر معنوياً في التقدم، وان العنصرين الذين ساهما في أكبر تأثير هما التطور المهاري الفني الإداري والتكيف والتغير

المستمر وذلك من خلال قيم B واختبار T ، إذ بلغت ($T=3.405, B=.190$) عند (مستوى دلالة=0.001) للتطور المهاري والفني الإداري ($T= 3.099, B=.180$) عند (مستوى دلالة=0.002) للتكيف والتغير المستمر، وهي قيم معنوية، ويولي ذلك عنصر التمكين والتخطيط الاستراتيجي ($T= 2.649, B=.153$) عند (مستوى دلالة=0.008) ثم التنوع البشري والفكري ($T= .741, B=.044$) عند (مستوى دلالة=0.044) وأخيرا التفكير الاستباقي التنافسي ($T= 0.689, B=..0499$) عند (مستوى دلالة=0.046).

ثالثاً: اثر تنمية الموارد البشرية في التعديل : يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الثالثة والقائلة:

H13: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التعديل في الجامعات عينة الدراسة.

جدول رقم (8) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تنمية الموارد البشرية في التعديل

ادارة الابداع	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
ثقافة التنوع الفكري والبشري	.032	.563	.574
التمكين والتخطيط الاستراتيجي	.187	3.310	.001
التكيف والتغير المستمر	.144	2.535	.012
التطور المهاري الفني والإداري	.200	3.657	.000
التفكير الاستباقي التنافسي	.042	0.632	0642
قيمة (R^2)	.175		
قيمة (F)	18.809		
مستوى الدلالة	0.000		

* المصدر: إعداد الباحثة.

وللوقوف على نتائج التحليل لهذا التأثير بناء على البيانات الموضحة في الجدول (8):

يستدل من قيمة معامل التحديد R^2 على أن (17.5%) من التباين المسجل في

التعديل يعود لتنمية الموارد البشرية المختلفة، وحيث أن قيمة F المحسوبة التي بلغت

(18.809) هي أكبر من قيمتها الجدولية عند (مستوى دلالة=0.000)، لذلك نقبل الفرضية الفرعية الثالثة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التعديل في الجامعات عينة الدراسة. ومن مراجعة الجدول أعلاه نجد أن العنصر الذي ساهم في أكبر تأثير هو التطور المهاري الإداري الفني وذلك من خلال قيم B واختبار T إذ بلغت (B=.200, T=3.657, عند (مستوى دلالة=0.000). ويليه كل من التمكين والتخطيط الاستراتيجي والتكيف والتغير المستمر وقيم (B=.187, T= 3.310, (B=..144, T= 2.535, على التوالي وعند (مستوى دلالة=0.001 و 0.012)،

في حين لم يسجل التنوع البشري والفكري أي أثر في التعديل من خلال قيم B و T (B=.032, T= .563, و (B=..042, T= 0.632, على التوالي والتي تعتبر غير معنوية عند (مستوى دلالة=0.574) (مستوى دلالة=0.642) .

رابعاً: أثر تنمية الموارد البشرية في التنفيذ

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضية الفرعية الرابعة والقائلة:

H14: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في التنفيذ في الجامعات عينة الدراسة.

جدول رقم (9) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تنمية الموارد البشرية في التنفيذ

ادارة الابداع	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
ثقافة التنوع الفكري والبشري	.271	4.689	.000
التمكين والتخطيط الاستراتيجي	.081	1.420	.156
التكيف والتغير المستمر	.073	1.277	.202
التطور المهاري الفني والإداري	.110	2.014	.045
التفكير التنافسي	0.148	1.556	.172
قيمة (R^2)	.169		
قيمة (F)	18.026		
مستوى الدلالة	0.000		

* المصدر: إعداد الباحثة.

وللوقوف على نتائج التحليل لهذا التأثير بناء على البيانات الموضحة في الجدول (9) يستدل من قيمة معامل التحديد R^2 على أن (16.9%) من التباين المسجل في التنفيذ يعود لتنمية الموارد البشرية المختلفة، وحيث أن قيمة F المحسوبة التي بلغت (18.026) هي أكبر من قيمتها الجدولية عند (مستوى دلالة=0.000)، لذلك نقبل الفرضية الفرعية الرابعة القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في مستوى التنفيذ في الجامعات عينة الدراسة.

ومن مراجعة الجدول أعلاه نجد أن العنصر الذي ساهم في أكبر تأثير هو التنوع البشري والفكري وذلك من خلال قيم B واختبار T إذ بلغت ($T=4.689, B=.271$) عند (مستوى دلالة=0.000) ويليه عنصر التطور المهاري الفني ($T= 2.014, B=.110$) عند (مستوى دلالة=0.008)،

في حين لم يسجل عنصر التمكين والتخطيط الاستراتيجي و التكيف والتغير المستمر والتفكير أي أثر في تنفيذ الابداع إذ سجلا قيم B و T ($T= 1.420, B=.081$) و ($T= 1.277, B=.073$) و ($T= 1.556, B=.0.148$) على التوالي وعند (مستوى دلالة= 0.156 و 0.202 و 0.172) والتي تعتبر غير معنوية .

إن ما ذهبنا إليه سابقا يشير إلى قبول جميع الفرضيات الفرعية المدرجة تحت الفرضية الرئيسية للدراسة، وهنا لا بد لنا من اختبار

الفرضية الرئيسية للدراسة القائلة :

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية بعناصرها الخمسة (التنوع البشري والفكري، التمكين والتخطيط الاستراتيجي، التكيف والتغير المستمر، التطور الإداري المهاري الفني، التفكير الاستباقي التنافسي،) في إدارة الابداع في الجامعات عينة الدراسة.

جدول رقم (10) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تنمية الموارد البشرية في إدارة الابداع

ادارة الابداع	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة
ثقافة التنوع الفكري والبشري	.234	4.505	.000
التمكين والتخطيط الاستراتيجي	.186	3.644	.000
التكيف والتغير المستمر	.116	2.072	.039

التطور المهاري الفني والإداري	0.250	5.073	0.000
التفكير التنافسي	0.106	1.684	0.045
قيمة (R^2)	0.327		
قيمة (F)	43.038		
مستوى الدلالة	0.000		

* المصدر: إعداد الباحثة.

وللوقوف على نتائج التحليل لهذا التأثير بناءً على البيانات الموضحة في الجدول (10)، يستدل من قيمة معامل التحديد R^2 على أن (32.7%) من التباين المسجل في إدارة الابداع يعود لتنمية الموارد البشرية المختلفة،

وحيث أن قيمة F المحسوبة التي بلغت (43.038) هي أكبر من قيمتها الجدولية عند (مستوى دلالة=0.000)، لذلك نقبل الفرضية الرئيسة الأولى القائلة بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0,05$) لتنمية الموارد البشرية في إدارة الابداع في الجامعات عينة الدراسة. ومن مراجعة الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع عناصر تنمية الموارد البشرية تؤثر معنوياً في تنمية الموارد البشرية، وإن العنصرين الذين ساهما في أكبر تأثير هما التطور المهاري الفني، والتنوع البشري والفكري وذلك من خلال قيم B واختبار T ، إذ بلغت ($B=..250$ ، $T=5.073$) عند (مستوى دلالة=0.000) للتطور و ($B=..234$ ، $T= 4.505$) عند (مستوى دلالة=0.000) للتنوع البشري والفكري، وهي قيم معنوية، يلي ذلك عنصر التمكين والتخطيط الاستراتيجي ($B=..186$ ، $T= 3.644$) عند (مستوى دلالة=0.000) وعنصر التكيف والتغير المستمر ($B=..116$ ، $T= 2.072$) عند (مستوى دلالة=0.003)، وأخيراً عنصر التفكير الاستباقي التنافسي ($B=..106$ ، $T= 1.684$) عند (مستوى دلالة=0.045).

جدول (11): خلاصة أثر تنمية الموارد البشرية في ادارة الابداع.

ادارة الابداع	تنمية الموارد البشرية	الابداع	التقدم	التعديل	التنفيذ	ادارة الابداع
	ثقافة التنوع الفكري والبشري		*		*	*
	التمكين والتخطيط الاستراتيجي	*	*	*		*
	التكيف والتغير المستمر		*	*		*
	التطور المهاري الفني والإداري	*	*	*	*	*
	التفكير التنافسي		*			*

الاستنتاجات

1. تميزت الجامعات المبحوثة بتوافر استراتيجية واضحة لتنمية الموارد البشرية فيها .
2. تركزت الجامعات المبحوثة على امتلاك موارد بشرية متنوعة ومتعددة الثقافات .
3. تركزت الجامعات المبحوثة على حساب الموارد البشرية على مهارات وخبرات ومعارف متعددة وذلك لزيادة قدرتهم في اتخاذ القرار وتنفيذ المهام المختلفة المطلوبة منهم .
4. تنتهج ادارة الجامعات المبحوثة ادارة التغيير كاحدى الفلسفات الادارية الحديثة
5. تميزت الجامعات المبحوثة بانتهاج ادارة منظمة للابداع فيها .
6. اسهمت الاستراتيجية الفاعلة لتنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة في زيادة فاعليتها وقدرتها على ادارة الابداع فيها
7. ساعدت استراتيجية التمكين والتخطيط الاستراتيجي الناجحة التي تتبعها الجامعات المبحوثة في زيادة قدرتها على توليد الافكار المبدعة وتحليلها وتنفيذها .
8. الموارد البشرية المتنوعة التي تمتلكها الجامعات المبحوثة انعكست في توفير ادارة فاعلة للابداع .
9. اسهمت جهود الجامعات المبحوثة في تطوير الموارد البشرية التي تمتلكها فنيا واداريا في نجاحها في ادارة الابداع فيها .

10. على الرغم من جهود الجامعات المبحوثة الواضحة في تشجيع و تعميم التفكير التنافسي لدى الموارد البشرية فيها الا ان ذلك لم ينعكس بصورة واضحة على ادارة تلك الجامعات للابداع فيها .

التوصيات

1. ضرورة مراجعة الاستراتيجية الكلية للجامعات المبحوثة وذلك لتحقيق التكامل والتواء ما بين الاستراتيجية الكلية والاستراتيجيات الفرعية المنبثقة عنها .
2. الحاجة الى تعزيز ثقافة الابداع لدى الافراد العاملين في الجامعات المبحوثة.
3. ضرورة التنوع في استخدام اساليب وادوات ادارة الابداع المختلفة؛ اذ تفتقد بعض الجامعات الى استخدام بعض الاساليب مثل العصف الذهني؛ واسلوب دلفي وغيرها.
4. يعاني نظام التعويضات في الجامعات المبحوثة من قصور لا سيما في الجزء الخاص بالابداع اذ ان الحوافز والمكافآت الملائمة لتشجيع الابداع في المنظمات.
5. ضرورة توفير افراد متخصصين في ادارة الابداع وتطويره في الجامعات المبحوثة.
6. ضرورة توجيه بعض استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الجامعات المبحوثة كالتفكير التنافسي باتجاه تعزيز ودعم ادارة الابداع فيها.

المصادر والمراجع

اولا: المصادر والمراجع باللغة العربية

1. ابو زايد، بسمة (2008) واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. أبو زيد، ذياب ، (2003) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاعين العام والخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه اليرموك، إربد، عمان.
3. ابوزيد، محمد خير سليم، (2010) " التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS " دار جرير للطباعة، عمان
4. برونوطي، سعاد نايف (2004) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
5. جودة، محفوظ احمد،(2008)،"التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
6. جوراري، مريم (2011) " دراسة بعنوان اثر ادارة الابداع وتأثيرها علي الميزة التنافسية دراسة حالة المؤسسة الوطنية (LIT-MAG) للافرشة المغربية بتلسمان"، رسالة ماجستير، جامعة ابوبكر بلقايد.الجزائر.
7. الخطيب ، صالح فهد،(2003) التخطيط الاستراتيجي والأداء المؤسسي، دراسة تحليلية لصناعة الدواء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
8. السلمي، علي (2001) إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار الغريب للنشر، القاهرة.
9. السلمي، علي،(2000) ادارة التميز- نماذج وتقنيات الادارة في عصر المعرفة" دار غريب للطباعة والنشر القاهرة مصر.
10. شلتوت،أماني خضر (2009) تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، الضفة الغربية، غزة.
11. صوشة، رياض (2008) تنمية الموارد البشرية : مدخل إستراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

12. الصيرفي، محمد (2003) إدارة الأفراد والعلاقات الأنسانية، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن.
 13. طالب، تركي بن فهد (2010) "دور تنمية الموارد البشرية في تفعيل الحكومة الإلكترونية ، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، الرياض.
 14. عباس، سهيلة محمد، وآخرون (2003) إدارة الموارد البشرية :مدخل إستراتيجي، عمان، دار وائل للطباعة والنشر.
 15. عبد الوهاب، علي محمد وآخرون (2000) إدارة الموارد البشرية،جامعه عين شمس، كلية التجارة، القاهرة.
 16. الفاعوري ، رفعت عبد الحليم (2005). " ادارة الابداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية " مصر.
 17. قاسم , عباس قاسم , (2000) , "كيف تقتل الابداع , مجلة الاداري ,العدد 82 , مسقط ,عمان.
 18. قنديل، علاء محمد سيد، (2010) " القيادة الادارية وادارة الابتكار " ، دار الفكر للنشر والتوزيع- عمان – الاردن.
 19. مسودة، مازن عبد العزيز (2004) أثر تطوير الموارد البشرية الصحية في تحقيق الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
 20. المير، إيهاب خميس (2007) متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، دراسة تطبيقية على العاملين بالإدارة العامة في وزارة الداخلية في مملكة البحرين، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ثانياً: المصادر والمراجع باللغة الأجنبية

1. Ommani, Ahmad Reza, Azadeh.N. Noorivandi , (2011) , " Analysis Indicators of Innovation Management (IsIm) in Water Usage Cooperatives in Iran "Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(9): 485-487.
2. Adhikari,davraj (2010) human resource development (HRD) for performance management: the case of nepalese organizations, international journal of productivity and performance management.
3. Alerd ,B,B ; snow,c and mils,R,E (1996) characteristics of managerial careers in 21 centuries , the Academy of management executive .

4. Raipa ,Alvydas, Vidmante Giedraityte,(2012)"Decomposition of Innovation Management in local Setalment-Govarnment: tueoretical Ardlysis" Research, N 3(28) , 17-27.
5. Chiavento, Idalberto (2001) Advance challenges in human resource management in new millennium , public personal management .
6. Chu, Chan yah (2006) "A Study of Human Resources Investment: Human Capiital and Firm Performance, ph.d, USA.
7. Demarest, M (1997)understanding knowledge management long range pllanning.
8. Foray, D. Characterising the Knowledge Base: Available and Missing Indicators)), pp. 239-255. In OECD. ed. Knowledge Management in the Learning Society. Paris: OECD, (2000).
9. Garvin,D,A (1993) building a learning organization, harvard business review
10. Air,j.f.jr.,Black,W.C.,Babin,B.J.,Anderson,R.E.,&Tatham,R.L.(2009),"Multivariate Data Analysis", 7th ed,Upper Saddle River,nj:pearson/Prentice Hall.
11. Hajikarimi,Abbas ali,Hamidizadeh,Mohamaad R eza,Jazani,Nasrin,Hashemi, Sayed mahdi,(2013)"A Comprehensive Systemic Model of Innovation Management (TIM),Interdisiplinary Business Reasearch,vol 4 ,No 9,PP 1078_1088.
12. Harvey,m; novicevic,m (2003) globej human resource mangement its role in globel network , reserch and practice in human resource mangement.
13. J Igartua,uan Ignacio, Jose Albors Garrigos,and Jose Luis Herras- Oliver,(2010), "How Innovation management Techniques Support An Open Innovation Strategy " Research- Techuology management Industrial Research Institution.Culture,Vol,15,No,4,393-419.
14. Pulijman et-al (2003) " Human resources development strategies for professionals to organize education programs, germany.
15. Schmookler, J. (1996). Invention and Economic Growth. Cambridge: Harvard University Press, 1996.
16. Wheeler, micheal (1999) global diversity a culture change perspective diversity factor.
17. Xu,Qingrui,Zhu,Ling,Zheng,Gang,Wang,Fangrui,(2006),"Haier's Tao of innovation: a case study of the emerging Total Innovation Management",Springer,32,pp 27_47.
18. Hatzikian ,Yannis, Johan Bouris,(2007), " Innovation Management And Ecomonic Perspective: The Cace Of Greece" Journal Of Enterprising
19. Zhu, ying (2004) Responding to the challenges of Globization: human resource development in japan, journal of world business .
20. 20.Mielgo,Nuria lopez,Peon,Jose M,Montes,Ordas,Camilo J,Vazquez,(2009)"Are quality and innovation management conflicting activities ",Technonovation,29,pp 537_545
- 21 Hair,j.f.jr.,black,W.C.,Babin,B.J.,Anderson,R.E.,&Tatham,R.L., (2009),"Multivariate Data Analysis", 7thed,Upper Saddle River,nj:pearson/Prentice Hall.

دور المصارف الإسلامية في استثمار أموال الوقف

د.نسرين ماجد دحيلة د.ميساء منير ملحم

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

جامعة اليرموك الأردن

ملخص:

جاءت هذه الدراسة لتبين الدور الذي يمكن أن تلعبه المصارف الإسلامية في استثمار أموال الوقف عامة والنقود الورقية خاصة والتي يكون من اليسير على المتصدقين أخراجها بمبالغ قليلة من آحادهم كبيرة من مجموعهم ؛ طمعا في أن تكون صدقة جارية يرحو المتصدق برها في حياته وبعد مماته .

Abstract:

This study is aimed at showing the role that Islamic banks can play in investing the Waqf funds in general and in paper money in particular, which is easy for the Mu'tasideqs to bring out with a small amount of large individuals.

مقدمة

تحرص الشريعة الإسلامية على تعميق روح الاخوة والتكافل بين أفراد المجتمع المسلم ؛لذا حثت الشريعة السمحة على بذل الصدقات بصورها المتعددة لزيادة المحبة والأخاء بين الافراد، ويعتبر الوقف صورة من صور الصدقات الجارية التي يرحى ثوابها بعد الموت . وبالإضافة إلى هذا الجانب الديني الاجتماعي فإن للوقف دور استثماري لا ينضب إذا تمتد أثره إلى الاجيال المتعاقبة ، ويحافظ على الأموال ويوجهها نحو النفع العام ،لاسيما إذا تم توجيه هذا المال الوجهة الصحيحة وأدير من قبل أصحاب الاختصاص والمعرفة . لذا جاءت هذه الدراسة لتبين الدور الذي يمكن أن تلعبه المصارف الإسلامية في استثمار أموال الوقف عامة والنقود الورقية خاصة والتي يكون من اليسير على المتصدقين أخراجها بمبالغ قليلة من آحادهم كبيرة من مجموعهم ؛ طمعا في أن تكون صدقة جارية يرحو المتصدق برها في حياته وبعد مماته .

أهمية الدراسة :

أولاً: المساهمة في استيضاح مفهوم للوقف يتناسب مع الحاجات العصرية للمجتمع ،وتأكيد مشروعيته والحكمة من تشريعه لجلب المصالح للامة.
ثانياً : التنقيب عن دور مهم للمصارف الإسلامية لاستثمار أموال الوقف والنهوض بالمؤسسات الوقفية خدمة للمجتمع .

ثالثاً: تأكيد الدور الاجتماعي الواجب على المصارف الإسلامية المشاركة في تحمله لصالح

المجتمع

مشكلة الدراسة :

تكمن مشكلة الدراسة في حاجة المجتمعات الإسلامية للتحديث في آلية الوقف بما يعزز من دورها في خدمة المجتمع، ولا يكون ذلك إلا بإشراك المؤسسات الإسلامية المستحدثة كالمصارف الإسلامية، وعلى ما تقدم ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مفهوم الوقف الذي يتناسب مع الاتجاهات المعاصرة في تطور الاستثمارات الوقفية؟

2. ما الحكمة من تشريع الوقف ؟ وما الفوائد التي تعود على المجتمع من تشريعه ؟

3. ما العلاقة التي تربط بين الوقف والاستثمار؟

4. ما الضوابط الشرعية التي يجب أن تحكم استثمار أموال الوقف؟

5. ما الدور الذي يمكن للمصارف الإسلامية أن تقوم به في استثمار أموال الوقف ؟

منهجية البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لدراسة موضوع البحث، بالإضافة إلى الاعتماد على المصادر والمراجع من كتب وأبحاث ومقالات ونشرات ومواقع الكترونية ذات علاقة بموضوع البحث. ويتكون البحث من مقدمة وثلاثة مباحث وخاتمة، المبحث الأول: الوقف في الشريعة الإسلامية، والمبحث الثاني: استثمار أموال الوقف، والمبحث الثالث: استثمار أموال الوقف في المصارف الإسلامية.

المبحث الأول الوقف في الشريعة الإسلامية

المطلب الأول تعريف الوقف

الوقف لغة : بمعنى الحبس والمنع والتخصيص؛ يقال وقفت الدار على الورثة أي حبستها على منفعتهم ؛ ووقف حياته على العبادة أي خصصها؛ ووقف فلانا عن الشيء أو وقف دونه أي منعه عنه ¹. ولا يقال أوقف لأنها لغة رديئة ² ولا يقولها إلا العامة

¹ انظر كل من : عمر ،أحمد مختار عبد الحميد ،معجم اللغة العربية المعاصرة ،عالم الكتاب ، ط 1 ، 1429 هـ -2008 م ،باب وقف ،ج3 ص2483 .ومجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، دار الدعوة، القاهرة، ج2، ص1051.

² الرازي، الشيخ الامام محمد بن أبي بكر الرازي بن عبد القادر ، مختار الصحاح ،ترتيب :محمود خاطر ،مراجعة لجنة من مركز تحقيق التراث بدار الكتب المصرية ، دار الفكر العربي ،د.ط، باب الواو ، مادة وقف ص 733.

أما تعريف الوقف في الاصطلاح الشرعي؛ فلم تتفق كلمة الفقهاء على تعريف محدد للوقف نظرا لاختلافهم في تكييفه، وتصوير حقيقته من حيث اللزوم وعدمه واشتراط القرابة فيه والجهة التي تملك العين بعد الوقف، وهل هو عقد أم إسقاط؟ لذلك نجد أن له تعريفات متعددة لا يتسع المقام لذكرها³، وسنكتفي في بحثنا هذا بتعريف الحنابلة والذي وجد جماهيرية واسعة ودرج مفهومهم للوقف على لسان الخاصة والعامة بأنه "تجسس الأصل وتسبيل المنفعة"⁴. وقد ورد عن الامام أبو زهرة أنه اختار هذا التعريف* حيث يقول: "أجمع تعريف لمعاني الوقف عند الذين أجازوه أنه: حبس العين وتسبيل ثمرتها"⁵ ويعد تعريف الحنابلة أدق تعريف مصور لطبيعة الوقف في الشريعة الإسلامية للأسباب التالية⁶:

أولاً: أن هذا التعريف هو اقتباس من قوله صلى الله عليه وسلم لعمر بن الخطاب - رضي الله عنه - "أحبس أصلها وسبل ثمرتها"⁷. وهو صلى الله عليه وسلم أفصح الناس لساناً، وأكملهم بياناً، وأعلمهم بالمقصود.

ثانياً: أن هذا التعريف لم يعترض عليه بما أعترض به على غيره من التعريفات الأخرى.

ثالثاً: أن هذا التعريف اقتصر على ذكر جوهر الوقف وما هيته، ولم يتطرق إلى ما هو محل اختلاف بين الفقهاء.

المطلب الثاني مشروعية الوقف

ثبتت مشروعية الوقف في القرآن والسنة والإجماع؛ فدعونا ندرج أبرز ما استدلل به على مشروعية الوقف من هذه المصادر التشريعية على سبيل الذكر لا الحصر:

أولاً: من القرآن الكريم: "لن تنالوا البر حتى تنفقوا مما تحبون"⁸.

³ للمزيد من التفصيل حول تعريفات الفقهاء للوقف انظر: السعد، أحمد محمد، والعمرى، محمد علي، الاتجاهات المعاصرة في تطوير الاستثمار الوقفي، سلسلة الدراسات الفائزة في مسابقة الكويت الدولية لأبحاث الوقف 1999م، دولة الكويت، الأمانة العامة للأوقاف، ط1 1421هـ - 2000م، ص23-26.

⁴ المرادوي، علي بن سليمان بن أحمد، الإنصاف، دار إحياء التراث، د.ط، د.ت، كتاب الوقف، ج7، ص3.

* الواقع أن هذا التعريف هو ما أخذ به القانون المدني الأردني في تعريفه للوقف؛ حيث جاء في المادة رقم (1233) منه ما نصه: "الوقف حبس عين المال المملوك عن التصرف، وتخصيص منافعه للبر ولو مآلاً" وقد اختاره المشرع الأردني جمعاً بين ما ورد عن فقهاء الحنفية في تعريفهم للوقف (انظر: نقابة المحامين - عمان، إعداد المكتب الفني، بإدارة المحامي الأستاذ طارق شفيق نبيل، وعضوية المحامي الأستاذ توفيق سالم، والمحامي الأستاذ منير مزاري، المذكرات الإيضاحية للقانون المدني الأردني، د.ط، د.ت، ج2، ص727).

⁵ أبو زهرة، محمد، محاضرات في الوقف، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971م، ط2، ص41.

⁶ انظر: الكبيسي، محمد عبيد، أحكام الوقف في الشريعة الإسلامية، مطبعة الإرشاد، بغداد، 1397هـ، 1977م، ج1، ص88.

⁷ ابن خزيمة، أبو بكر محمد بن اسحق، المتوفى (311هـ)، صحيح ابن خزيمة، كتاب الزكاة، تحقيق وتخريج الاحاديث: محمد مصطفى الأعظمي، حديث رقم (2486)، المكتب الإسلامي، ط3، 1424هـ - 2003م، ج2، ص1192.

⁸ سورة آل عمران، آية 92.

فقد روي⁹ أنه لما نزلت لن تنالوا البر حتى تنفقوا مما تحبون جاء أبو طلحة فقال: يا رسول الله إن الله يقول: "لن تنالوا البر حتى تنفقوا مما تحبون" وإن أحب أموالي إلي بيرحاء، وإنها صدقة لله أرجو برها وذخرها عند الله تعالى، فضعها يا رسول الله حيث أراك الله، فقال صلى الله عليه وسلم: "بخ بخر ذلك مال رابح، وقد سمعت، وأنا أرى أن تجعلها في الأقربين" فقال أبو طلحة أفعل يا رسول الله فقسّمها أبو طلحة في أقاربه وبني عمه".

ثانيا: من السنة المشرفة:

ولقد وردت عدة أحاديث تفيد مشروعية الوقف منها:

أ- **ما رواه مسلم**¹⁰ عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "إذا مات الإنسان انقطع عنه عمله إلا من ثلاثة: صدقة جارية أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له".

ب- **ما ورد عن عثمان بن عفان** - رضي الله عنه - أنه قال: قدم النبي صلى الله عليه وسلم المدينة وليس بها ماء يستعذب غير بئر رومة، فقال: من يشتري بئر رومة فيجعل فيها دلوه مع دلاء المسلمين، بخير له منها في الجنة، فاشتريتها من صلب مالي".¹²

ت- **ثالثا: الإجماع**: انعقد إجماع الصحابة على صحة الوقف فقد ذكر صاحب المغني عن جابر قال: لم يكن أحد من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم ذا مقدرة إلا وقف واشتهر ذلك ولم ينكره أحد فكان إجماعا.¹³

⁹ رواه البخاري في التفسير وفي الوقف، ومسلم في الزكاة. انظر: الزيلعي، جمال الدين أبو محمد عبد الله بن يوسف، (توفي 762هـ)، تخريج الأحاديث والآثار الواقعة في تفسر الكشاف للزمخشري، تحقيق: عبد الله ابن عبد الرحمن السعد، دار ابن خزيمة، الرياض، حديث رقم 17، ج 1، ص 193.

¹⁰ أخرجه مسلم، كتاب الوصية، باب ما يلحق بالإنسان من الثواب بعد وفاته، رقم 1631، انظر: الهندلي، علاء الدين علي بن حسام الدين، كثر العمال في سنن الأقوال والأفعال، تحقيق: بكري حياتي وصفوة السقا، مؤسسة الرسالة، ط 5، 1401هـ - 1981م، ج 5، ص 952.

¹¹ انظر: السعد والعبري، مرجع سابق، ص 29.

¹² أبو الفضل، زين الدين عبد الرحيم بن عبد الرحمن بن أبي بكر بن ابراهيم العراقي، المتوفي (806هـ) المغني عن حمل الأسفار في الأسفار في تخريج ما في الإحياء من الأخبار (مطبوع بهامش إحياء علوم الدين)، دار ابن حزم، بيروت - لبنان، ط 1، 1426هـ - 2005م، ج 1، ص 308. رواه الترمذي في كتاب المناقب، باب 19، حديث صحيح، حديث رقم 3703 (طبعة أحمد شاكر)، والنسائي (شرح السيوطي)، 233/6-234.

¹³ ابن قدامة المقدسي، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد، (متوفي 620هـ)، المغني، مكتبة القاهرة، د. ط، 1388هـ - 1968م، ج 6، ص 4.

المطلب الثالث حكمة مشروعية الوقف

إن الحكمة من مشروعية الوقف؛ أنه مبني على جلب المصالح للعباد ودرء المفاسد عنهم، وهو أمر مندوب إليه في الشريعة الإسلامية ويستحب التكثير منه كسائر التبرعات، وما ذلك إلا لحكم جليلة ومقاصد عظيمة دأبت الشريعة على تحقيقها ورعايتها في حياة الناس ومعاشهم.¹⁴ وللوقف حكم وفوائد متعددة منها ما يلي¹⁵:

1. فتح باب التقرب إلى الله تعالى في تسهيل المال، وتحصيل المزيد من الأجر والثواب .
2. ترسيخ الأخوة والوحدة في المجتمع المسلم، واللحمة العظيمة فكانوا مصداق قوله تعالى: "إنما المؤمنون أخوة".¹⁶
3. يعمل الوقف الخيري على دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والزراعية والصناعية، إذا ما تم استغلاله وتوجيهه الوجه الصحيحة .
4. توزيع منافع الأموال على فئات متنوعة من المجتمع، وحفظ الأموال التي تدر عائدا مستمرا للمستحقين .

المطلب الرابع مشروعية وقف النقود

بما أن الدراسة معنية بدور المصارف في استثمار أموال الوقف فسنبحث في هذا المطلب جواز أو عدم جواز وقف النقود، والحقيقة أنه في مسألة وقف النقود قولان للفقهاء:
الأول: يرى عدم جواز وقف الأثمان وهو ما ذهب إليه أحمد إذ لا يجوز وقف ما لا ينتفع به إلا بإتلافه مثل الذهب والورق والمأكول والمشروب ... والمراد بالذهب والفضة هنا الدنانير والدراهم، وهو مذهب الشافعية أيضا.¹⁷
الثاني: يرى صحة جواز المنقول ومنها الأثمان وهو ما اختاره ابن تيمية، ولا خلاف في المذهب الحنفي في جواز وقف الدراهم والدنانير؛ فعن الأنصاري - وكان من أنصار زفر - فيمن وقف الدراهم... قال: نعم، قيل: وكيف؟ قال: يدفع الدراهم مضاربة ثم يتصدق بها في الوجه الذي وقف عليه...¹⁸

¹⁴ العمري، محمد علي محمد، أثر الوقف في المجتمع الأردني المعاصر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية إشراف: سالم بونحي، جامعة الزيتونة، تونس، 1425هـ - 2005م، ص10.

¹⁵ الدقاسمة، محمد ناصر عبد الحميد، الصناديق الوقفية في الأردن "تقدير اقتصادي اسلامي" رسالة دكتوراه في الاقتصاد والمصارف الإسلامية، إشراف الدكتور : أحمد السعد، 2012م، ص19-20

¹⁶ سورة الحجرات، آية، 10.

¹⁷ لجنة علماء برئاسة نظام الدين البليخي، الفتاوى الهندية، دار الفكر، ط2، 1310هـ، ج2، ص362. بتصرف .

¹⁸ منظمة المؤتمر الاسلامي بجدة، مجلة مجمع الفقه الاسلامي، بجدة، أعدها للشاملة: أسامة بن الزهراء، ج12، ص68، بتصرف كبير .

فالفقه الحنفي يميز وقف النقدين ويحكي جريان العمل به، وهو يتفق مع الفقه المالكي في هذا الجانب، وهو ما اختاره ابن تيمية.

ووقف النقود للسلف ينبغي أن يقرر لشدة الحاجة إلى النقود الورقية في الاستثمار، ومنع هذه المعاملة وإهمالها يوقع الناس في الخرج، خاصة مع وجود المصارف الربوية التي تقرض بفائدة، وإذا كانت النقود لا تعين فإن بدلها يعينها فيصير البدل مثل العين، وقد انتفى الغبن لمثلية الورق النقدي، لذلك يجب إقرار هذا النوع من الوقف على سبيل السلف لما فيه من المصلحة وانتفاء الخرج "وما جعل عليكم في الدين من حرج" ¹⁹ ويلزم مع هذا ضمان هذا الوقف. يختلف الوسائل العصرية بتأسيس صندوق أو مصرف لهذا النوع من المعاملة يعهد إليها طبقاً لقوانين مضبوطة باستثمار هذا المورد، وإقراض المستثمرين والمحتاجين، في إطار من الضمانات الشرعية الكفيلة بالمحافظة على رأس المال وتنميته بحسب خطط مدروسة ²⁰.

المطلب الخامس ملكية العين الموقوفة

اختلفت آراء الفقهاء في ملكية العين الموقوفة على اتجاهات ثلاث ²¹:

الاتجاه الأول: يرى أن ملكية العين الموقوفة تنتقل إلى حكم الله تعالى.

الاتجاه الثاني: يرى أن ملكية العين الموقوفة تبقى ثابتة للواقف.

الاتجاه الثالث: يرى أن ملكية العين الموقوفة تنتقل إلى ملك الجهة الموقوف عليها.

واختلف الفقهاء المحدثون في تحديد أي الاتجاهات الفقهية أرجح من غيره في هذه المسألة ²²، وأرى والله تعالى أجل وأعلم أن الاتجاه الثاني وهو بقاؤها ثابتة في ملك الواقف يخدم الإشكاليات المعاصرة للوقف، خاصة أن هذا الفقه معلول بالمصلحة.

فيمكن لآراء الإمام أبو حنيفة والإمام مالك - وهم أصحاب الاتجاه الثاني - حول بقاء العين الموقوفة على عهدة الواقف وولايته والقول بجواز الوقف لا لزومه أن يكون مساراً وقفياً فاعلاً في تعبئة الموارد الوقفية يؤصل لإدارة وقفية ذاتية مدة الوقف التي يختارها الواقف والذي يستطيع إنهاؤه متى شاء فهو محسن وليس على المحسنين من سبيل ²³.

ومما تقدم سننتقل إلى المبحث الثاني للحديث عن استثمار أموال الوقف فتعالوا بنا.

¹⁹ سورة الحج، آية 78.

²⁰ انظر: منظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، المرجع السابق نفسه.

²¹ الكبيسي، مرجع سابق ص 212-220.

²² انظر في هذه المسألة: أبو زهرة، مرجع سابق، ص 93 وما بعدها.

²³ السبهاني، عبد الجبار، الوحي في اقتصاديات الزكاة والوقف، أربد، الأردن، د. ط. 2013، ص 217.

المبحث الثاني استثمار أموال الوقف

المطلب الأول الاستثمار ماهيته

الاستثمار في اللغة مصدر للفعل استثمر وهو مشتق من الفعل ثمر وفي لسان العرب ثمر ماله نماء وثمر الله مالك أي كثره والاستثمار هو طلب الثمر أي طلب نماء المال.

أما في الاقتصاد فيختلف تعريف الاستثمار بحسب نوع الاستثمار وأدواته فهناك استثمارات حقيقية واستثمارات مالية وهناك استثمارات قصيرة الأجل واستثمارات طويلة الأجل وهناك استثمار مادي واستثمار بشري وغيرها .

ومن تعريفات الاستثمار عند علماء الاقتصاد بأنه "التضحية بقيمة حالية من أجل الحصول على قيمة مستقبلية ويتوقع المستثمر أن يحصل على مردودات مالية أكبر في المستقبل فهو يأمل بأن يعوض عن فرصة الإنفاق المباشر وتأثير التضخم والدخول في المخاطر"²⁴

أما مفهوم الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي فهو محكوم بضوابط ومعايير شرعية واجتماعية بالإضافة إلى الضوابط والمعايير الاقتصادية، حيث يعرف الاستثمار في الاقتصاد الإسلامي بأنه "توظيف الفرد أو الجماعة للمال الزائد عن الحاجة الضرورية بشكل مباشر أو غير مباشر في نشاط اقتصادي لا يتعارض مع مبادئ الشرع ومقاصده العامة وذلك بغية الحصول على عائد منه يستعين به ذلك الفرد أو الجماعة على القيام بمهام الخلافة له"²⁵ كما يعرف أيضا بأنه "كل نشاط فردي أو جماعي يتم من خلاله استكشاف الثروات والموارد التي خلقها الله في هذه الأرض أو الحصول عليها وتوظيفها التوظيف الذي يؤدي إلى زيادتها ونمائها والمحافظة عليها بما لا يخالف أحكام الشريعة"²⁶

وهذا يستلزم أن يقوم النشاط الاستثماري على أساس التمسك بقواعد المعاملات الإسلامية، فيتمسك الأفراد بتقوى الله ومكارم الأخلاق في جميع المعاملات الخاصة بالنشاط الاستثماري مع مراعاة الصالح العام لهذا النشاط وأداء الزكاة الواجبة في المال وكافة الحقوق الأخرى تجاه المجتمع.²⁷

²⁴ Hirt, Geoffrey; Block, Stanley. Fundamentals of Investment management, fourth edition, IRWIN, Home Wood, USA, 1993, P6.

²⁵ سنانو، قطب، الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي، دار النفائس، عمان- الأردن، ط2000، 1، ص 24.

²⁶ السلاوي، نصر، الضوابط الشرعية للاستثمار، دار الإيمان، الإسكندرية، ط1، 2008، ص39.

²⁷ مشهور، أميرة، الاستثمار في اقتصاد إسلامي، مكتبة مدبولي، القاهرة، ط1، 1991، ص 94 .

المطلب الثاني العلاقة بين الاستثمار والوقف

تقدم أن الوقف الخيري هو حبس العين وتسييل المنفعة، هذا العين الذي يمول صدقة جارية بدوام بقاءه منتجاً مغلاً، ولعل من أبرز المعاني والمقاصد المدركة عقلاً وعرفاً أن الحبس لا يراد منه ذات الحبس إنما استدامة إدرار الغلة وذلك يستدعي تأكيد الطبيعة الاستثمارية للوقف.²⁸

الوقف في حقيقته استثمار، حيث إن صاحبه يريد أن يقف ماله في سبيل أن يحصد نتاجه يوم القيامة، ومن حيث الحفاظ على الأصل، ويكون الاستهلاك للنتاج والثمرة والربح والريع، فالأعيان الموقوفة إما أن تنتج منها الثمار كما هو الحال في وقف الأشجار والبساتين المثمرة، أو تنتج منها منفعة وأجرة كما هو الحال بالنسبة للأعيان المستأجرة، أو ينتج منها ربح وريع كما هو الحال بالنسبة لوقف النقود.²⁹

والوقف ما هو إلا تحويل الأموال من الاستهلاك إلى استثمار في أصول رأسمالية إنتاجية تنتج المنافع وتدر العوائد وتحقق الإيرادات التي يمكن استهلاكها في المستقبل سواء كان هذا الاستهلاك بصورة جماعية أو بصورة فردية ولذلك فإن الوقف ما هو إلا صورة تجمع بين الادخار والاستثمار معاً، ومن ثم يزداد الاستثمار الكلي وتزداد ثروة المجتمع وإنتاجيته ومن ثم ترتفع الرفاهية ويزداد النمو الاقتصادي والاجتماعي بسبب المنافع المتولدة من استثمار أموال الوقف.³⁰

إن القصد من استثمار الوقف هو تحقيق أكبر عائد للوقف، أو تأمين أعلى ربح أو ريع من الأصل، وذلك بالبحث عن أفضل الطرق المشروعة التي تؤمن ذلك، ل يتم صرفه على جهات الخير الموقوف عليها، ولحفظ قسم منها لعمارة الوقف وصيانته. فالوقف يحد ذاته استثمار، والمنفعة من المال الموقوف تعتبر استثماراً؛ لأنه لا يجوز بحال تعطيل منافع الوقف، ولا يمكن الحصول على المنافع إلا عن طريق الاستثمار والجهد فيه.³¹ وان قراءة فاحصة لمفهوم الوقف والاستثمار تؤكد ذلك الربط الواضح بينهما، وأنه لا يتصور إنشاء وقف إلا بوجود استثماره

²⁸ السبهاني، عبد الجبار، مرجع سابق، ط1، ص176.

²⁹ خطاب، حسن السيد حامد، ضوابط استثمار الوقف في الفقه الإسلامي، بحث مقدم للمؤتمر الرابع للأوقاف والذي تنظمه الجامعة الإسلامية بالتعاون مع وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، تحت عنوان " نحو إستراتيجية تكاملية للنهوض بالوقف الإسلامي"، 1434 هـ - 2013م، ص10.

³⁰ عبد الرزاق، محمود حامد، الوقف كأحد أدوات النظام المالي الإسلامي ودوره التنموي، المجلة العربية للإدارة، مج33، ع1، حزيران 2013، ص206.

³¹ عز الدين، شرون، أساليب استثمار الوقف في الجزائر، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثامن - شوال 1435 هـ / أغسطس 2014 م، ص170-171.

وتنميته، محافظة على أصله من الاستهلاك، وتأييده ما أمكن زيادة في أجور واقفة بتوسيع مظلمته، أو زيادة في مستوى إشباع الحاجات المنوطة به.³²

إن استثمار أموال الوقف له أهمية كبيرة لأنه لا يحافظ على الموارد القائمة فحسب، وإنما يضيف إليها أصولاً مالية وبشرية أخرى، ويعمل على تنمية الأموال وإقامة المشاريع والصناعات التي تحدث نمواً اقتصادياً. والعلاقة بين الاستثمار والوقف علاقة قوية فلكي تزيد وتستمر منافع الوقف لا بد من الاستثمار.

المطلب الثالث ضوابط استثمار أموال الوقف

يجب على المستثمر لأموال الوقف مراعاة مجموعة من الضوابط الشرعية والاقتصادية والاجتماعية والتي من أهمها ما يلي:

- 1- المشروعية: ويقصد بذلك أن يكون مجال الاستثمار مشروعاً لا يتعارض مع نص صريح في القرآن الكريم أو السنة النبوية أو اجتهاد فقهاء المسلمين الثقات³³، بحيث يتم استثمار أموال الوقف مع الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية وتجنب استثمارها في المجالات المحرمة شرعاً.
- 2- المحافظة على مال الوقف: ففي مجال الاستثمار الحقيقي يلزم استباق كل قرار استثماري بدراسة جدوى اقتصادية للتأكد من ربحية الفرصة الاستثمارية، أما في الاستثمار المالي يلزم تنويع الأصول في المحفظة الاستثمارية للتقليل من المخاطر والنأي عن الأصول الثقيلة مالياً والمشبوهة شرعياً³⁴. فالمال مال الله والإنسان مستخلف في هذا المال وعليه أن يحافظ على أموال الوقف فلا يستثمرها في مشروعات عالية المخاطر وينوع في هذه الاستثمارات وبحيث يوازن بين عنصرين أساسيين هما الربحية والمخاطرة مع التزامه بالأخلاق الإسلامية في تعاملاته المالية فلا يعرض هذا المال للنصب والسرقة والتبذير والضياع.
- 3- الالتزام بالأولويات الإسلامية: حتى نستطيع تلبية حاجات المجتمع الإسلامي من الطيبات فلا بد أن نراعي الأولويات الإسلامية عند استثمار أموال الوقف فالضروريات أولاً ثم الحاجيات ثم التحسينيات، وقد قسمت الشريعة الإسلامية الحاجات العامة بحسب أولويتها

³² خريس، إبراهيم محمد، معايير جودة استثمار أموال الوقف، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول 2015، ص192.

³³ شحاته، حسين، الضوابط الشرعية والمعايير الإسلامية لاستثمار الأموال وتقوم المشروعات، www.darelmashora.com/download.ashx?docid=1825 وانظر أيضاً شحاته، حسين، استثمار أموال الوقف، مجلة أوقاف، العدد 6، 1425هـ، 2004م

³⁴ السبهاني، عبد الجبار، مرجع سابق، ص185

وأهميتها إلى ثلاثة أقسام كما جاء في الموافقات للشاطبي³⁵ الضروريات: وهي التي لا بد منها في قيام مصالح الدين والدنيا، والحاجيات: وهي التي يفتقر إليها من حيث التوسعة ورفع الضيق المؤدي في الغالب إلى الحرج والمشقة اللاحقة بفوات المطلوب، والتحسينيات (الكماليات): ومعناها الأخذ بما يليق من محاسن العادات، وتجنب المندسات التي تأنفها العقول الراجحات، ويجمع ذلك قسم مكارم الأخلاق.

4- التوازن بين العائد الاجتماعي والاقتصادي: بالرغم من أن الأولوية للاعتبارات الاجتماعية في استثمار أموال الوقف إلا أن استمرارية أي مشروع استثماري مرهونة بعوائده المالية والاقتصادية التي يحققها، وفي استثمار أموال الوقف لا بد من اختيار المشروعات الاستثمارية التي تحقق عائد اقتصادي بالإضافة للعائد الاجتماعي فلا بد من تحقيق عائد مادي مناسب ليتم الإنفاق على الجهات المستفيدة منه ولا استمرار هذا العائد والمحافظة على الأصول الوقفية وصيانتها.

5- التنمية الإقليمية: ويقصد به أن توجه الأموال للمشروعات الإقليمية البيئية المحيطة بالمؤسسة الوقفية، ثم الأقرب، فالأقرب، ولا يجوز توجيهها إلى الدول الأجنبية، والوطن الإسلامي في حاجة إليها.³⁶ وتجنب الاستثمار في دول معادية ومحاربة للإسلام والمسلمين، فيجب على القائمين على استثمار أموال الوقف عدم استثمارها في الدول المعادية وأن تكون أولوية الاستثمار في الدول الإسلامية.³⁷

6- التخصص والكفاءة في إدارة شؤون الأوقاف: إن نجاح المؤسسات الوقفية المعاصرة يكمن في القدرة التنظيمية الإدارية لها، وإن تفشي الفساد وضعف الذمم لدى نظار ومتولي الأوقاف قديما أثر بلا شك على استثمارية الأوقاف وتنميتها³⁸، وكذلك اختيار أساليب الاستثمار الملائمة لصور الأصول الوقفية المختلفة للأراضي الحقلية غير البساتين وكلاهما يختلفان عن المباني وكل ذلك يختلف عن النقود وعن الحسابات الاستثمارية وعن الصناديق الوقفية.³⁹ ولا بد من المتابعة والمراقبة للاستثمارات المتعلقة بأموال الوقف لحمايتها من الضياع.

³⁵ الشاطبي، أبي إسحاق إبراهيم بن موسى اللخمي، الموافقات، مؤسسة الرسالة ناشرون، تحقيق محمد مراعي، ط1، 1432هـ-2011م، ج2، ص342-237.

³⁶ خريس، إبراهيم محمد، مرجع سابق، ص195.

³⁷ شحاته، حسين، استثمار أموال الوقف، مجلة أوقاف، مرجع سابق، ص79.

³⁸ الصلاحات، سامي، دور المؤسسة الوقفية في تنمية المجتمعات الإسلامية المعاصرة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 1426هـ، 2005م، ص16-17.

³⁹ السبهاني، عبد الجبار، مرجع سابق، ص185.

7- توثيق العقود التي تتم على أموال الوقف، ويقصد بذلك أن يعلم كل طرف من أطراف العملية الاستثمارية مقدار ما يساهم به من مال ومقدار ما يأخذه من عائد أو كسب ومقدار ما يتحمل به من خسارة إذا حدثت، وأن يكتب ذلك في عقود منضبطة حتى لا يحدث جهالة وغرر.... ويؤدي ذلك إلى شك وريبة ونزاع...⁴⁰ ويتأكد ذلك أكثر في أموال الوقف لطابعها الخيري والاجتماعي والديني والإنساني، ولطبيعتها الزمنية في امتدادها لأجيال وأجيال.⁴¹

8- تحقيق التوازن بين مصالح الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة من المستفيدين، ولا سيما في ظل التضخم وانخفاض القيمة الاقتصادية لأموال الوقف وفي مثل هذه الحالة يتم توزيع جزء من العائد وإعادة استثمار الجزء الآخر.⁴²

المبحث الثالث استثمار أموال الوقف في المصارف الإسلامية

المطلب الأول استثمار أموال الوقف من خلال الودائع الاستثمارية والقروض الحسنة
أولاً: الودائع الاستثمارية: والودائع الاستثمارية أموال يسلمها أصحابها إلى المصارف بهدف الحصول على عائد من تمكين المصارف منها، والوديعة الاستثمارية في المصرف الإسلامي تكيف على أنها رأس مال المضاربة يدفعه رب المال "المودع" إلى عامل المضاربة المشترك أي المصرف ويشترك الطرفان في الربح الذي تحققه هذه الحسابات بحسب نسبة يتفقان عليها ابتداءً.⁴³

تستطيع المصارف الإسلامية والتي تتميز بطبيعتها الاستثمارية أن تساعد على استثمار أموال الوقف من خلال الودائع الاستثمارية حيث تمكن صاحب الوديعة الاستثمارية والذي لا يحتاج إلى إيرادها بل يريد أن يجعله وقفاً من تسليم أرباح هذه الوديعة إلى الجهات الخيرية التي يحددها صاحب الوديعة الاستثمارية، كما تستطيع المصارف الإسلامية استثمار أموال الودائع الاستثمارية في استثمارات طويلة الأجل وذات عائد مناسب.

ثانياً: القروض الحسنة: وهو إقراض المحتاجين قدر حاجتهم على أن يعيده في أجل متفق عليه.⁴⁴

⁴⁰ شحاته، حسين، مرجع سابق، ص

⁴¹ الزحيلي، محمد، الاستثمار المعاصر للوقف، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، 2000م، ص 25.

⁴² شحاته، حسين، استثمار أموال الوقف، مرجع سابق، ص 82.

⁴³ السبهاني، عبد الجبار، الوجيز في المصارف الإسلامية، ارد- مطبعة حلاوة، ط1، 2014، ص 86-87

⁴⁴ شرون، عز الدين، أساليب استثمار الوقف في الجزائر، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثامن - شوال 1411 هـ / أغسطس 2024 م، ص 188.

إن من أهم مجالات الإفادة من وقف النقود الإقراض الخيري غير الربوي لتوفير خدمات محددة وإشباع حاجات معينة، كالإقراض لتوفير نفقات الزواج أو السكن أو التعليم أو العلاج بحسب ما يراه الواقف ويشترطه ويمكن تعميم الإقراض لسد أي حاجة ماسة يواجهها الفقراء والمحتاجون.⁴⁵

إن التمويل عن طريق القرض الحسن صيغة تمويلية تمكن المصارف الإسلامية من الاستفادة من أموال الوقف السائلة والتي قد توجهها إدارة الوقف أو بعض الأشخاص المتبرعين بالمال للمصارف الإسلامية لإقراضها بدون فائدة ربوية على أن يتم إرجاعها في المدة المتفق عليها حتى يتم إقراض هذه الأموال لآخرين.

المطلب الثاني استثمار أموال الوقف من خلال صيغ التمويل الإسلامية

فالتمويل من البنوك الإسلامية يمكن أن يتخذ واحدة من صيغ التمويل الإسلامية كالمراجحة، والمشاركة والمضاربة والاستصناع، والإجارة، والمزارعة والمساقاة والمغارسة. أولاً: المضاربة: المضاربة عقد بين طرفين يقدم أحدهما المال ويسمى رب المال للطرف الآخر ويسمى المضارب ليعمل فيه بهدف الربح على أن يتم توزيع هذا الربح بينهما بنسب متفق عليها ابتداءً أما الخسارة فيتحملها رب المال وحده بشرط عدم تعدي المضارب أو تعديه.⁴⁶ واليوم شاع وانتشر وقف النقود، وتجمع النقد السائل في الأوقاف، وقدم العلماء المعاصرون والمتأخرون شركة المضاربة أو القراض وسيلة استثمارية حديثة للوقف، وأدت دورها بشكل فاعل⁴⁷

وباعتماد صيغة المضاربة يمكن أن ينشأ وقف يتمول من أموال نقدية يوقفها أفراد أو هيئات، بحيث تستغل هذه الأرصدة النقدية في عمليات مضاربات وفق قواعد وأسس محددة، حيث يتم صرف الأرباح الخاصة برب المال (الواقف) في نواح متعددة، منها زيادة رأسمال المضاربة، أو شراء آلات ومعدات، وتأجيرها للقادرين على العمل، ويمكن استغلال وقف المضاربة في عدة نواح منها تمويل قطاع الصناعات والمشاريع الصغيرة والحرفيين بتوفير المعدات ورأس المال التشغيلي.⁴⁸

⁴⁵ أبو ليلى، محمود أحمد، وقف النقود في الفقه الإسلامي، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثاني عشر، 1419هـ، 1999م، ص 39-40.

⁴⁶ سمحان، حسين، أسس العمليات المصرفية الإسلامية، دار المسيرة، ط 1، 2013، ص 230.

⁴⁷ الرحيلي، محمد، ص 16.

⁴⁸ مرغاد، الحضر ومنصوري، كمال، التمويل بالوقف: بدائل غير تقليدية مقترحة لتمويل التنمية المحلية، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول: تمويل التنمية الاقتصادية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.

وقد اعتبر البعض أن تقديم مؤسسة الوقف المال لأرباب الأعمال المشاركين بجهدهم وفق صيغة المضاربة من الصيغ التي لا تلائم الأموال الوقفية حيث يكتنف هذه الصيغة مخاطر عالية⁴⁹ ولعلنا نجد أن استخدام صيغة المضاربة في استثمار أموال الوقف من قبل المصارف الإسلامية قد يقلل من هذه المخاطر، حيث أن المصارف الإسلامية أكثر قدرة على اختيار المضارب ذو الخبرة في عملة المناسب لاستثمار هذه الأموال، كما أن المصارف الإسلامية أقدر على القيام بدراسة جدوى للمشروعات قبل الإقبال عليها وباستطاعتها متابعة عمل المضارب والتأكد من الحسابات التي يقدمها فيما يتعلق بنتائج الاستثمار.

هذا إضافة إلى إمكانية قيام المصرف بدور المضارب مضاربة مطلقة واستحقاقه جزءاً من الارباح كمضارب محكوم بالرقابة الشرعية على أعماله ، والجزء المتبقي يكون من نصيب الجهة الموقوف عليها من جهات البر المتعددة .

ثانياً : الاستصناع : غالباً ما يتم الاستصناع في المصارف الإسلامية عن طريق الاستصناع الموازي لان المصرف ليس حرفته الصناعة ولا البناء وإنما تتفق مع الصناع والمقاولين لتنفيذ المشروع طبقاً للمواصفات المتفق عليها. وتستطيع إدارة الوقف اللجوء إلى المصارف الإسلامية للاستفادة من عقد الاستصناع في الاستثمار في مشروعات عقارية ضخمة أو في صناعة آلات ومعدات وطبقاً للمواصفات المتفق عليها لتستفيد إدارة الوقف منها بعد ذلك بتأجيرها. قد تعاني الجهات الوقفية من مشكلة عدم توفر السيولة النقدية؛ فتحول بذلك دون استغلال هذه الجهات للاملاك الوقفية، ويمكن حل هذه المشكلة في الاعتماد على المصارف الإسلامية لتمويل استثمارات هذه الأراضي بموجب عقد الاستصناع ، بأن تتفق الاوقاف مع أحد المصارف الإسلامية بموجب هذا العقد على القيام بمشروع معين على أرض الوقف وتقديم الاوقاف للمصرف كافة المواصفات والمقاييس المطلوبة لاقامة هذا المشروع، ثم يقوم المصرف بالعمل الموكل إليه من خلال الاجهزة المتخصصة التابعة له أو بالاستعانة بغيره من الجهات المتخصصة للقيام بالعمل⁵⁰.

وبعد إتمام المشروع تستلمه الأوقاف بعد تأكدها من مطابقته للمواصفات والمقاييس والشروط المطلوبة، على أن تقوم بدفع ثمن المشروع للجهة الممولة (المصرف) على شكل أقساط تحدد قيمتها ومواعيد استحقاقها بناء على الريع المتوقع لاستغلال هذا المشروع⁵¹.

⁴⁹ انظر: شحاته، حسين، استثمار أموال الوقف، مرجع سابق، 2004، ص 92.

⁵⁰ السعد والعمرى، الاتجاهات المعاصرة في تطوير الاستثمار الوقفي ، مرجع سابق ، ص 96.

⁵¹ المرجع السابق نفسه .

ثالثاً: المراجعة: والمراجعة من بيوع الأمانة، حيث تقوم المصارف الإسلامية بالمراجعة للآمر بالشراء على نطاق واسع، ويمكن لإدارة الوقف اللجوء إلى المصارف الإسلامية لشراء المواد والآلات اللازمة لها وذلك من خلال صيغة تمويل المراجعة للآمر بالشراء.

قد يلجأ نظار الأوقاف إلى صيغة المراجعة هذه، عندما تستطيع موارد الوقف الخاصة تمويل جزء من عملية التنمية، حيث يطلب الناظر من المؤسسة التمويلية شراء المواد والآلات اللازمة لها ويوعدها بأن يشتريها منها - بعد استلامها من البائع الأول- بعقد شراء جديد، يوقع تنفيذا للوعد - وتعرف هذه الصيغة باسم: المراجعة للآمر بالشراء- وذلك بعد أن تمتلك المؤسسة التمويلية المواد والآلات. ويكون الثمن في هذا العقد الثاني مؤجلاً أو مقسطاً، ومجموعه أعلى من ثمن الشراء في العقد الأول بمقدار محدد يتفقان عليه.⁵²

رابعاً: المشاركة: والمشاركة تعني أن يشترك اثنان أو أكثر بحصة معينة في رأس مال يتجران به كلاهما والربح يوزع على حسب أموالهما أو على نسبة يتفق عليها عند العقد. وتختلف صيغ المشاركة المستخدمة في المصارف الإسلامية وأنواعها باختلاف مدة كل منها وتقسم صيغ المشاركة إلى مشاركات قصيرة الأجل ومشاركات طويلة الأجل.⁵³

وتستطيع المصارف الإسلامية استثمار أموال الوقف بعدة صور من خلال صيغة المشاركة كأن تتم المشاركة بين أموال الوقف والمصرف في مشروع استثماري يعود بالربح للطرفين، كما ويستطيع المصرف استثمار أموال الوقف مع أمواله من خلال صيغة المشاركة المنتهية بالتملك بحيث يشارك المصرف أموال الوقف في مشروع استثماري ويتم الاتفاق على تناقص ملكية البنك الإسلامي تدريجياً من خلال بيع حصته لصالح الوقف تدريجياً وحتى تصبح ملكية المشروع بالكامل للوقف.

والمشاركة المتناقصة لصالح الوقف تتم بأن تطرح إدارة الوقف مشروعاً ناجحاً (مصنعاً، أو عقارات أو نحو ذلك) على أحد البنوك الإسلامية، أو المستثمرين، حيث يتم بينهما المشاركة العادية كل بحسب ما قدمه، ثم يخرج البنك، أو المستثمر تدريجياً من خلال بيع أسهمه أو حصصه في الزمن المتفق عليه بالمبالغ المتفق عليها، وقد يكون الخروج في الأخير بحيث يتم بيع نصيبه إلى إدارة الوقف مرة واحدة، ولا مانع أن تكون إدارة الوقف هي التي تباع حصته بنفس الطرق المقررة في المشاركة المتناقصة. ويمكن لإدارة الوقف أن تتقدم بمجرد أراضيها التجارية

⁵² مرغاد، الخضر ومنصوري، كمال، التمويل بالوقف: بدائل غير تقليدية مقترحة لتمويل التنمية المحلية، مداخلة

مقدمة للملتقى الدولي حول: تمويل التنمية الاقتصادية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006

⁵³ عريقات، حربي، وعقل سعيد، إدارة المصارف الإسلامية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، 2012، ص162 وص164.

المرغوب فيها، ويدخل الآخر بتمويل المباني عليها، ثم يشترك الطرفان كل بحسب ما دفعه، أو قيم له وحينئذ يكون الربيع بينهما حسب النسب المتفق عليها، ثم خلال الزمن المتفق عليه تقوم الجهة الممولة (الشريك) ببيع حصصها إلى إدارة الوقف أقساطاً أو دفعة واحدة.⁵⁴

خامساً: الإجارة: إجارة الوقف هي الصيغة المتداولة والمنتشرة منذ مطلع العهود الفقهية الأولى، وحتى اليوم، وستبقى للمستقبل، وهي الأكثر شيوعاً في عقارات الأوقاف، سواء كانت أبنية أم أرضاً زراعية، أو أرض فضاء.⁵⁵

وقد تكون صيغة التأجير المنتهية بالتملك هي الصيغة السائدة في المصارف الإسلامية. وبموجب عقد الإجارة التمويلية أو المنتهية بالتملك يقوم الممول ببناء على طلب العميل المتمول بشراء الآلات ومعدات أو أية أصول عينية يملكها الممول أولاً ثم يدفعها إلى المتمول على سبيل الإيجار مع التعهد بالتنازل عن ملكيتها له في نهاية المدة المتعاقد عليها مقابل ما يوصفه العقد ببدلات إيجار دورية تمثل مجموعها ثمن المراجعة المنجم.⁵⁶

وتتم صيغة الإجارة بأن تأذن مؤسسة الوقف للممول بالبناء على الأرض، حيث يستأجر مؤسسة الوقف البناء ليستعمله لغرض الوقف فقط، وبعد انتهاء مدة الإيجار ينتقل البناء دعماً لمالك الأرض، كما يمكن أن يطور عقد الإيجار، بحيث يكون منتهياً بالتملك، بيعاً، أو هبة، أو تركاً مجرداً، وتصبح الأرض مملوكة للأوقاف.⁵⁷

وقد يؤجر ناظر الوقف الأرض الموقوفة لمن يستغلها ويسمح له بالبناء عليها واستغلال ما بينه مدة الإجارة فإذا انقضت المدة عادت الأرض وآل البناء إلى الوقف بعقد هبة يعد بها المستأجر ابتداءً ناظر الوقف أو بعقد بيع يعد به المستأجر ابتداءً عند إبرام العقد.⁵⁸

المزراعة: يقصد بالمزراعة استثمار الأرض الزراعية بين صاحب الأرض وآخر يعمل بها على أن يوزع الناتج بينهما بالحصص المتفق عليها.

فإذا كانت الأرض الزراعية موقوفة، فإذا أن تسلم للموقوف عليهم يزرعونها بأنفسهم، ويتقاسمون الإنتاج الزراعي فيما بينهم، بحسب الاتفاق، وبحسب الحصص، وإما أن يدفعها الناظر أو المتولي لشخص آخر يزرعها، ويأخذ حصة متفقاً عليها من الإنتاج، ويتسلم الناظر أو

⁵⁴ القرّة داغي، علي محيي الدين، استثمار الوقف وطرقه القديمة والحديثة، ص11،

http://www.riyadhalelm.com/researches/8/159_waqf_qorahdagi.doc

⁵⁵ الزحيلي، مرجع سابق، 2014، ص 10.

⁵⁶ السبهاني، مرجع سابق، 2014، ص 171.

⁵⁷ مرغاد، الخضر، مرجع سابق، 2006.

⁵⁸ السبهاني، عبد الجبار، مرجع سابق، 2014، ص 181.

المتولي حصة الوقف، ويوزعها على الموقوف عليهم، أو يبيع الإنتاج، ويوزع ثمنه على الموقوف عليهم بحسب شرط الوقف⁵⁹.

ويستطيع المصرف الإسلامي من خلال عقد المزارعة تقديم التمويل المطلوب لزراعة الأرض الموقوفة مقابل حصة شائعة من ناتج الأرض.

المطلب الثالث استثمار أموال الوقف من خلال الصكوك الإسلامية

من السندات المشروعة والتي تتعامل بها المصارف الإسلامية سندات المقارضة وهي أدوات استثمارية تقوم على تجزئة رأس مال المضاربة حيث يمثل مجموع المالكين رب المال ويكون الطرف الآخر هو المضارب ويتم إصدار سندات المقارضة على أساس وحدات متساوية القيمة ومسجلة بأسماء أصحابها باعتبارهم يملكون حصصاً شائعة في رأس المال بنسبة ملكية كل منهم⁶⁰.

يستطيع المصرف الإسلامي استقبال أموال الوقف بطريقة هذه السندات وتوجيهها إلى مشروعات استثمارية كبيرة وطويلة الأجل توجه أرباحها إلى الجهات الخيرية المستفيدة من أموال الوقف.

وقد أوضح الدكتور العمري أن أهمية الصكوك الوقفية تكمن في أنها من الطرق الناجعة والمستحدثة في تجميع الموارد المالية المتناثرة لدى جمهور الراغبين في وقف أموالهم في مشاريع كبيرة وناجحة لما يترتب عليها من آثار طيبة في الواقع الاجتماعي، حيث يمكن عن طريق تجميع هذه الموارد إقامة المشاريع الكبيرة، التي لا يتسنى لصغار الملاك أن يقيموها كل على حدة. كما بين إمكانية استحداث تعريف لهذا المصطلح الجديد (الصكوك الوقفية) على أنها الوثائق المحددة القيمة التي تصدر بأسماء مالكيها مقابل الأموال التي قدموها للجهة الموقوفة عليها، أو من يمثلها وذلك

بقصد تنفيذ مشروع وقفي معين، واستغلاله، وتحقيق الغايات والحاجات الوقفية المقصودة من ورائه، سواء كانت هذه الحاجات اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو غير ذلك.⁶¹

الخاتمة:

سينقسم الحديث في هذه الخاتمة إلى قسمين كالآتي:

⁵⁹ الزحيلي، محمد، ص 14.

⁶⁰ صوان، محمود حسن، أساسيات العمل المصرفي الإسلامي، دار وائل للنشر، ط2، 2008، ص 127

⁶¹ وقائع وتوصيات ورشة عمل حول الوقف والتنمية المستدامة في الأردن، 2009/7/14، ص6، وانظر أيضاً العمري، محمد، الوقف والتنمية المستدامة (حالة تطبيقية مقدمة إلى الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة (IUCN))

أولاً: النتائج:

- 1- الوقف هو حبس العين الموقوفة وتسييل المنفعة والثمرة على الموقوف عليهم.
- 2- إن الحكمة من مشروعية الوقف؛ أنه مبني على جلب المصالح للعباد ودرء المفسد عنهم.
- 3- الرأي الراجح في وقف النقود هو جواز وقفها.
- 4- العلاقة بين الاستثمار والوقف علاقة قوية فلكي تزيد وتستمر منافع الوقف لا بد من الاستثمار و لا يتصور إنشاء وقف إلا بوجود استثماره وتنميته، محافظة على أصله من الاستهلاك، تحقيق أكبر عائد للوقف، أو تأمين أعلى ربح أو ريع من الأصل.
- 5- من الضوابط الشرعية والاقتصادية والاجتماعية للوقف المشروعية، المحافظة على مال الوقف، الالتزام بالأولويات الإسلامية، التوازن بين العائد الاجتماعي والاقتصادي، التنمية الإقليمية، اختيار أساليب الاستثمار الملائمة لصور الأصول الوقفية المختلفة، التخصيص والكفاءة في إدارة شؤون الأوقاف، توثيق العقود التي تتم على أموال الوقف، تحقيق التوازن بين مصالح الأجيال الحاضرة والأجيال المقبلة من المستفيدين.
- 6- تستطيع المصارف الإسلامية أن تساعد على استثمار أموال الوقف من خلال صيغ التمويل الإسلامية (المضاربة، المشاركة، الإجارة، المزارعة، الاستصناع، المراجعة)، كما تستطيع استثمار أموال الوقف من خلال الودائع الاستثمارية والقروض الحسنة.
- 7- يستطيع المصرف الإسلامي من خلال الصكوك الإسلامية الدخول في مشروعات استثمارية كبيرة وطويلة الأجل توجه أرباحها إلى الجهات الخيرية المستفيدة من أموال الوقف.

ثانياً: التوصيات:

- 1- توصي الدراسة بضرورة البحث عن مشاريع متنوعة ومجالات استثمار حديثة لاستثمار أموال الوقف.
- 2- توصي الدراسة بتشجيع استثمار أموال الوقف عن طريق المصارف الإسلامية والاستفادة من دورها الاستثماري والرقابة الشرعية عليها.
- 3- توصي الدراسة بتنظيم اجتماعات وزيارات بين المؤسسات الوقفية في الدول الإسلامية من أجل تبادل الآراء والخبرات حول استثمار أموال الوقف.

قائمة المصادر والمراجع العربية:

- ابن خزيمة، أبو بكر محمد بن اسحق، **صحيح ابن خزيمة**، تحقيق وتخريج الأحاديث: محمد مصطفى الأعظمي، المكتب الإسلامي، ط3، 1424هـ -2003م.
- ابن قدامة المقدسي، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد، المغني، مكتبة القاهرة، د.ط، 1388هـ -1968م.
- أبو زهرة، محمد، **محاضرات في الوقف**، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971م، ط2.
- أبو الفضل، زين الدين عبد الرحيم بن عبد الرحمن بن أبي بكر بن إبراهيم العراقي، **المغني عن حمل الأسفار في الأسفار في تخريج ما في الإحياء من الأخبار** (مطبوع بمأمش إحياء علوم الدين)، دار ابن حزم، بيروت - لبنان، ط1، 1426هـ -2005م.
- أبو ليلى، محمود أحمد، **وقف النقود في الفقه الإسلامي**، مجلة الشريعة والقانون، العدد الثاني عشر، 1419هـ -1999م.
- خريس، إبراهيم محمد، **معايير جودة استثمار أموال الوقف**، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول 2015.
- خطاب، حسن السيد حامد، **ضوابط استثمار الوقف في الفقه الإسلامي**، بحث مقدم للمؤتمر الرابع للأوقاف والذي تنظمه الجامعة الإسلامية بالتعاون مع وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد. تحت عنوان "نحو إستراتيجية تكاملية للنهوض بالوقف الإسلامي"، 1434هـ -2013م.
- الدقاسمة، محمد ناصر عبد الحميد، **الصناديق الوقفية في الأردن "تقدير اقتصادي إسلامي"** رسالة دكتوراه في الاقتصاد والمصارف الإسلامية، إشراف الدكتور: أحمد السعد، 2012م.
- الرازي، الشيخ الإمام محمد بن أبي بكر الرازي بن عبد القادر، **مختار الصحاح**، دار الفكر العربي، د.ت.
- الرحيلي، محمد، **الاستثمار المعاصر للوقف**، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، 2000م.
- الزليعي، جمال الدين أبو محمد عبد الله بن يوسف، **تخريج الأحاديث والآثار الواقعة في تفسير الكشاف للزمخشري**، تحقيق: عبد الله ابن عبد الرحمن السعد، دار ابن خزيمة، الرياض، د.ت.
- سانو، قطب، **الاستثمار أحكامه وضوابطه في الفقه الإسلامي**، دار النفائس، عمان - الأردن، ط1، 2000.
- السبهاني، عبد الجبار، **الوجيز في اقتصاديات الزكاة والوقف**، اريد، الأردن، ط1، 2013م.
- السبهاني، عبد الجبار، **الوجيز في المصارف الإسلامية**، اريد - مطبعة حلاوة، ط1، 2014م.
- السعد، أحمد محمد، والعمرى، محمد علي، **الاتجاهات المعاصرة في تطوير الاستثمار الوقفي**، سلسلة الدراسات الفائزة في مسابقة الكويت الدولية لأبحاث الوقف 1999م، دولة الكويت، الأمانة العامة للأوقاف، ط1، 1421هـ - 2000م.
- السلامي، نصر، **الضوابط الشرعية للاستثمار**، دار الإيمان، الإسكندرية، ط1، 2008م.
- سمحان، حسين، **أسس العمليات المصرفية الإسلامية**، دار المسيرة، ط1، 2013.
- الشاطي، أبي إسحاق إبراهيم بن موسى اللخمي، **الموافقات**، مؤسسة الرسالة ناشرون، تحقيق محمد مراعي، ط1، 1432هـ -2011م.
- شحاته، حسين، **استثمار أموال الوقف**، مجلة أوقاف، العدد 6، 1425هـ -2004م.
- شحاته، حسين، **الضوابط الشرعية والمعايير الإسلامية لاستثمار الأموال وتقييم المشروعات**، www.darelmashora.com/download.ashx?docid=1825
- شرون، عز الدين، **أساليب استثمار الوقف في الجزائر**، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثامن - شوال 5411هـ / أغسطس 2014م، ص188.
- الصلاحيات، سامي، **دور المؤسسة الوقفية في تنمية المجتمعات الإسلامية المعاصرة**، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 1426هـ -2005م.
- صوان، محمود حسن، **أساسيات العمل المصرفي الإسلامي**، دار وائل للنشر، ط2، 2008م.
- عبد الرزاق، محمود حامد، **الوقف كأحد أدوات النظام المالي الإسلامي ودوره التنموي**، المجلة العربية للإدارة، مج33، ع1، حزيران 2013.
- عريقات، حربي، وعقل سعيد، **إدارة المصارف الإسلامية**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، 2012م.
- عز الدين، شرون، **أساليب استثمار الوقف في الجزائر**، مجلة الحجاز العالمية المحكمة للدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثامن - شوال 1435هـ / أغسطس 2014م.
- عمر، أحمد مختار عبد الحميد، **معجم اللغة العربية المعاصرة**، عالم الكتاب، ط1، 1429هـ -2008م.
- العمرى، محمد علي محمد، **أثر الوقف في المجتمع الأردني المعاصر**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإسلامية إشراف: سالم بويحي، جامعة الزيتونة، تونس، 1425هـ -2005م.
- القرة داغي، علي محيي الدين، **استثمار الوقف وطرقه القديمة والحديثة**، http://www.riyadhalelm.com/researches/8/159_waqf_qorahdagi.doc
- الكبيسي، محمد عبيد، **أحكام الوقف في الشريعة الإسلامية**، مطبعة الإرشاد، بغداد، 1397هـ -1977م.

لجنة علماء برئاسة نظام الدين البليخي، **الفتاوى الهندية**، دار الفكر، ط2، 1310هـ.

مجمع اللغة العربية بالقاهرة، **المعجم الوسيط**، دار الدعوة، القاهرة، ج2، ص1051.

المرداوي، علي بن سليمان بن أحمد، **الإنصاف**، دار إحياء التراث، د.ط، د.ت.

مرغاد، الحضر ومنصوري، كمال، **التمويل بالوقف: بدائل غير تقليدية مقترحة لتمويل التنمية المحلية**، مداخله مقدمة للملتقى الدولي حول: تمويل التنمية الاقتصادية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.

مشهور، أميرة، **الاستثمار في اقتصاد إسلامي**، مكتبة مدبولي، القاهرة، ط1، 1991م.

منظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، **مجلة مجمع الفقه الإسلامي**، بجدة، أعلها للشاملة: أسامة بن الزهراء.

الهندي، علاء الدين علي بن حسام الدين، **كتر العمال في سنن الأقوال والأفعال**، تحقيق: بكري حياني وصفوة السقا، مؤسسة الرسالة، ط5، 1401هـ - 1981م.

وقائع وتوصيات ورشة عمل حول الوقف والتنمية المستدامة في الأردن، 14/7/2009 .

المراجع الأجنبية:

Hirt, Geoffrey; Block, Stanley. **Fundamentals of Investment management**, fourth edition, IRWIN, Home Wood, USA, 1993.

قياس وتحليل تكاليف الجودة في المؤسسة الصناعية

دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية جيجل

د. آمال كحيلة

جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل الجزائر

ملخص:

تتناول هذه الدراسة موضوع تكاليف الجودة الذي يكتسب أهمية بالغة في العصر الحالي خصوصا مع اشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات التي تنشط في نفس المجال. وعليه فقد ارتفعت أهمية الجودة وأضحى احترام المعايير ضرورة حتمية خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية؛ حيث أصبح من الضروري أن تلي المنتجات أو الخدمات معايير الجودة المطلوبة وإلا ستتحمل المؤسسة تكاليف تعرف باسم تكاليف عدم التطابق مع معايير الجودة والتي يكون لها تأثير سلبي على إيرادات المؤسسة وأرباحها. بناءا عليه سيتم من خلال هذا الطرح تحديد مفهوم تكاليف الجودة والتعرف على أهم أنواعها وتحديد الطرق المستخدمة في قياس كل نوع منها. وفي الأخير سيتم عرض وتحليل نتائج حساب تكاليف الجودة في شركة الخزف الصحي بالميلية جيجل.

Résumé

Le sujet de cette étude porte sur les couts de la qualité, qui est aujourd'hui d'une grande importance surtout avec l'intensification de la concurrence entre les entreprises qui travaillent dans le même secteur. Donc, l'importance de la qualité a augmenté et le respect des normes est devenu une nécessité inévitable, surtout pour les organisations qui veulent réaliser un avantage concurrentiel. Alors il est devenu nécessaire que les produits et les services doivent répondre aux normes de la qualité demandées sinon l'organisation prendra en charge des coûts connus par les coûts de non-conformité avec les normes de qualité qui ont un impact négatif sur le chiffre d'affaires et le profit de l'entreprise.

À travers cette étude, on va préciser la notion des coûts de la qualité et ses différents types, préciser les méthodes utilisées pour les mesurer. À la fin on va présenter et analyser les résultats de calcul des coûts de la qualité au niveau de la société céramique sanitaire- el millia-jijel.

مقدمة:

أصبحت البيئة المعاصرة بتغيراتها السريعة تشكل تحديات وضغوطات على المؤسسات وتستوجب منها ضرورة الاستجابة لتلك التغيرات التي من أبرزها: التقدم التكنولوجي والتطور في النظم الإدارية، ازدياد حدة المنافسة وعالمية الأعمال، التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتوجه نحو الزبون... والتي انعكست في أن أصبح لإدارة الجودة دور استراتيجي كونها تعزز قدرة المؤسسة لكسب الميزة التنافسية باعتبارها أكثر الأدوات فاعلية في تحقيق

استراتيجيات قيادة التكلفة والتمايز والتركيز، إذ تركز على مفهوم البقاء والاستمرار والتطوير من خلال استشراف آفاق المستقبل بدلا من الربح السريع المتعجل.

يتطلب الوصول إلى جودة عالية تحمل أعباء مرتبطة بما تدعى بتكاليف الجودة وتعرف بأنها التكاليف الناشئة لأجل منع العيوب أو معالجة المنتج ذو الجودة المنخفضة، وتتكون تكاليف الجودة من أربعة عناصر وهي: تكاليف الوقاية، تكاليف التقييم، تكاليف الفشل (الداخلي والخارجي). وتشكل هذه التكاليف نسبة كبيرة من التكاليف الكلية، حيث بلغت 10% من التكلفة الكلية في بعض المؤسسات، وهناك طرق وأساليب متعددة لقياسها وتحليلها. كما لا بد من معرفة عناصر ومكونات تكاليف الجودة بأنواعها المختلفة حتى يتسنى للقائمين على تطبيق معايير الجودة التخفيض من هذه التكاليف إلى أدنى مستوى، والسهر على التقليل من نسبة الهدر والضياع في الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية، ويعني ذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة مما يؤدي إلى التقليل من المردودات ومن نسبة الفشل في الإنتاج النهائي.

إشكالية الدراسة

بناء على ما سبق يمكن بلورت إشكالية هذه الدراسة في التساؤل التالي:

كيف تقوم المؤسسة الصناعية الجزائرية بقياس وتحليل تكاليف الجودة؟ مع دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل.

فرضية الدراسة

بناء على التساؤل السابق يمكن صياغة الفرضية الأساسية التالية:

تقوم الشركة محل الدراسة بقياس وتحليل التكاليف المرتبطة بالجودة مما يوفر لها الأساس السليم في اتخاذ القرارات الملائمة والخاصة بتحسين جودة المنتج المقدم للعملاء ويتجلى ذلك من خلال تقليل نسبة الفشل والمعيب في منتجاتها.

أهمية الدراسة: يكتسب موضوع هذه الدراسة أهميته من أهمية دراسة التكاليف في المؤسسة بصفة عامة وتكاليف الجودة بصفة خاصة؛ فمن خلال القياس والتحديد الدقيق للعناصر المكونة لهذه التكاليف والإنفاق على عناصر تكاليف الوقاية بالشكل المناسب الذي يسمح للمؤسسة بالتقليل من التكاليف الأخرى خاصة تكاليف الفشل الخارجي، من خلال رفع جودة المنتج النهائي والتخفيض ما أمكن من نسبة المردودات.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- ✓ تحديد الأنشطة التي تتسبب في حدوث تكاليف الجودة مما يسهل عملية قياسها
- ✓ التكاليف بناء على تلك الأنشطة؛
- ✓ توضيح كيفية قياس وتحليل تكاليف الجودة عامة وفي الشركة محل الدراسة خاصة؛
- ✓ بيان أهمية الجودة وأهمية تحديد ودراسة تكاليفها بالنسبة للمؤسسات الصناعية عموماً وللشركة محل الدراسة خاصة.

عينة الدراسة: لقد تم اختيار شركة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل لدراسة الحالة باعتبارها شركة إنتاجية متخصصة في إنتاج الخزف الصحي الذي يتطلب نجاح تسويقه اهتمام الإدارة بمعايير الجودة والسهر على تطبيقها ومن هنا تبرز أهمية دراسة وقياس التكاليف المرتبطة بتطبيق مفهوم الجودة في هذه الصناعة. كما أن للشركة بدايات متواضعة في تنفيذ متطلبات الجودة وبالتالي توفر المعلومات والبيانات الخاصة بنشاط الجودة في الشركة وتعد هذه المعلومات والبيانات ضرورية جداً لإنجاز البحث .

أولاً: مفهوم تكاليف الجودة وأهمية دراستها

1. تعريف تكاليف الجودة

قبل تعريف تكاليف الجودة لا بد من تقديم تعريف للجودة؛ حيث تعددت التعاريف التي أوردها الكتاب والمهتمين بموضوع الجودة في وضع تعريف محدد لمعنى ومضمون الجودة وأبعادها المختلفة. فقد عرفها "جوزيف جوران" (إحصائي أمريكي في الإحصاء والإدارة) بأنها: "الملائمة للاستخدام".⁽¹⁾ ويقصد بذلك أن يكون مستخدم السلعة أو الخدمة قادراً على الاعتماد عليها في تحقيق ما ينبغي منها. كما أعطى "ديمغ وليام ادوارد" (إحصائي أمريكي ومن أشهر رواد الجودة في أمريكا) تعريفاً للجودة بأنها: تحقيق احتياجات وتوقعات المستفيد حاضراً ومستقبلاً.

أما "كروسي فيليب" (مفكر أمريكي وهو أول من أسس كلية الجودة) فيعرف الجودة بأنها: التطابق مع الاحتياجات أو المتطلبات، وهي تعتمد على صنع الأشياء صحيحة من أول مرة بواسطة جميع الأفراد العاملين.⁽²⁾

بناءً على ما سبق يمكن استخلاص التعريف التالي للجودة: هي مجموع السمات والخصائص التي يشتمل عليها المنتج، والتي يحقق التطابق مع التصميم أو يحقق المواصفات بتكلفة معقولة والتي وضعت من قبل بشكل يتوافق مع ما يطلبه ويتوقعه المستخدم وتجعله يشعر بالرضا والسعادة بعد اقتنائه لهذا المنتج.

أما فيما يخص تعريف تكاليف الجودة فيعتبر "جوران" أول من كتب عن المعنى العام لتكاليف الجودة في كتابة دليل تحكم الجودة 1951م. ويمكن تعريفها بأنها: تلك التكاليف التي تمنع تقديم سلع أو خدمات بدرجة جودة منخفضة، أو التكاليف التي تترتب عن انخفاض فعلي في جودة السلع، وتحدث تكاليف الجودة خلال جميع أنشطة المؤسسة.⁽³⁾

وتعرف تكاليف الجودة حسب المواصفات البريطانية BS 6143 الجزء الثاني بأنها " التكلفة من أجل تأكيد وضمان الجودة، بالإضافة إلى الفقدان والخسارة الحاصلة عند عدم إنجاز أو الحصول على الجودة ".⁽⁴⁾

ومنه **تكاليف الجودة** هي: جميع التكاليف التي يتم إنفاقها في أي مؤسسة إنتاجية أو خدمية لضمان تقديم منتج أو خدمة إلى العملاء تتلائم مع متطلباتهم.

2. أهمية دراسة تكاليف الجودة: يترتب عن حساب التكاليف المتعلقة بالجودة وتحليلها أهمية كبيرة تتجلى فيما يلي:⁽⁵⁾

- تعتبر تكاليف الجودة أداة لقياس كفاءة تطبيق أي برنامج للتحكم في الجودة، فيمكن معرفة مثلا مدى تأثير زيادة أتعاب التخطيط للجودة على النقص الذي يجب أن يحدث في تكلفة المعيب؛
- تعتبر تكاليف الجودة بأقسامها الثلاثة أداة في يد المختصين بالرقابة على الجودة في المؤسسة لمعرفة الأماكن في المصنع التي تحتاج إلى مجهود أكبر لرفع الجودة وأيضا تحديد الأماكن التي ترتفع فيها مصاريف الجودة بدون عائد معين حتى يتخذ الإجراء المناسب للإقلال منه؛
- بفضل حساب تكاليف الجودة يمكن توجيه التخطيط للمرحلة المقبلة لضبط الجودة في الاتجاه الذي يقود إلى المستوى المناسب للجودة، وذلك بالسيطرة على الأنواع المختلفة للجودة بزيادة تكاليف الرقابة مثلا للوصول إلى تكاليف أقل للمعيب، أو الإقلال من تكاليف الكشف والاختبار باستخدام طرق أخرى للكشف أو تغيير الأشخاص المراقبين. أي أننا باستعمال المعلومات الموجودة عن أقسام التكاليف المختلفة يمكن توجيه عمليات التخطيط للجودة فيما يخص عناصر: الأجهزة، المعدات والمواد... والطرق ؛
- تؤدي الجودة الرديئة إلى زيادة أنواع من التكاليف التي تتحملها المؤسسة خاصة تلك التكاليف المتعلقة بالوحدات المعيبة من الإنتاج، إعادة التصنيع، الفحص والاختبار، التعامل مع شكاوى العملاء غير الراضين بمستوى الجودة وتكاليف الخصم على المنتجات ذات الجودة الرديئة.

ثانياً: أنواع تكاليف الجودة وعلاقتها بمستوى الجودة

1.1 أنواع تكاليف الجودة: أول من قسم التصنيف المعروف هو المفكر الأمريكي "ارماند فيجينوم" عام 1960، وهو نفس التصنيف الذي قدمه كل من Juran والجمعية الأمريكية للسيطرة النوعية (ASQC). وهذه الأصناف هي: (6)

أ. تكاليف الوقاية أو المنع: وهي جميع التكاليف التي تتحملها المؤسسة لأجل منع حدوث إنتاج غير مطابق للمواصفات المحددة مسبقاً وتبدأ هذه التكاليف مع المراحل الأولى لإنتاج المنتج أي مع عملية تصميم المنتج وشراء المواد وتحديد العمالة المطلوبة بجودة معينة. وتشمل تكاليف: (7)

- تخطيط الجودة المتعلقة بتطوير وتنفيذ برامج إدارة الجودة؛
- تصميم الجودة المرتبطة بتصميم المنتج وكذا تكاليف تصميم الآلات الجديدة؛
- العملية الإنتاجية التي تنفق للتأكد من مطابقتها عملية في مختلف مراحلها مع مواصفات الجودة؛

- التدريب المتعلقة بتطوير وإعداد برامج تدريب العاملين على أساليب الوقاية من الوقوع في الأخطاء، وزيادة قدرتهم، ومهارتهم على تطبيق نظام الجودة؛

تعتبر هذه التكاليف مصاريف ضرورية لأنها تساعد العامل على إنجاز عمله من المرة الأولى وعلى أحسن وجه وبدون تصحيحات؛ بحيث كلما استثمرت المؤسسة في الجانب الوقائي كانت تكاليف المعيب في أدنى مستوى لها، وفي حالة انعدام هذه التكاليف يكون عدد العيوب في ذروته. (8)

ب. تكاليف التقييم أو الفحص: تشمل تكلفة جميع الأنشطة المرتبطة بفحص وتقويم مستوى الجودة قبل، أثناء وبعد انتهاء العملية الإنتاجية. والتحقق من مطابقته للمواصفات المعتمدة. ومن أهم الأمثلة عن تكاليف التقويم تكاليف: (9)

- الفحص والاختبار: فحص المواد الأولية، الآلات والمعدات المشتراة، الرواتب... والتي تعتبر من مدخلات عملية الإنتاج؛
- فحص العمليات خلال مراحل العملية الإنتاجية. (المتعلقة بتحويل المدخلات إلى مخرجات)؛

- فحص المنتجات النهائية قبل القيام ببيعها بهدف التأكد من مطابقتها للمواصفات؛
- صيانة معدات وأجهزة القياس والاختبار. (تكاليف إصلاح معدات القياس).

ت. تكاليف الفشل الداخلي: وهي تتضمن جميع التكاليف التي تتحملها المؤسسة نتيجة فشل أنشطة رقابة الجودة في أداء وظائفها وفقا لبرامج مراقبة الجودة المخططة خلال المراحل المختلفة من وقت استلام مستلزمات الإنتاج من الموردين حتى تسليم المنتجات للعملاء. أي تظهر في مراحل العملية الإنتاجية. من أمثلتها: تكاليف: (10)

- إعادة فحص المنتجات التي تم إعادة العمل عليها ؛
- تكاليف تشغيل معدات وأجهزة الفحص بالإضافة إلى تكلفة الوقت الذي يتطلبه هذا الفحص؛

- تحليل أسباب الفشل الداخلي وذلك لأجل تجنب هذه الأسباب مستقبلا والقضاء على أي معوقات تصاحبها؛

- تكاليف إصابة العاملين والتعويضات المترتبة عنها.
- ث. تكاليف الفشل الخارجي: وهي تتضمن جميع التكاليف التي تنشأ من قصور أنشطة الوقاية والتقييم في منع وصول الإنتاج المعيب إلى العملاء. بمعنى آخر فهي تشمل جميع التكاليف التي تترتب على عدم وفاء المنتج بمتطلبات العملاء. وتظهر بعد تسليم المنتجات إلى العملاء. (11) ومن أمثلتها: (12)

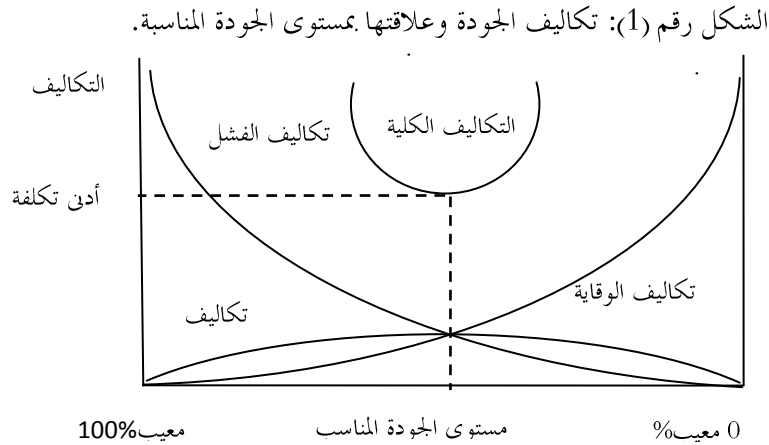
- تكاليف الضمان: تتضمن تكاليف الصيانة للمنتجات المباعة التي يعيدها المستهلك للمؤسسة لغرض صيانتها خلال مدة الضمان؛
- تكاليف تصليح المنتج المعيب المعاد من قبل الزبون؛
- تكاليف شكاوى المستهلكين نتيجة انخفاض مستوى النوعية أو وجود عيوب في المنتجات؛

- السماعات: هي الخسارة الناشئة نتيجة التخفيض في السعر لفائدة الزبون لموافقته على قبول المنتج غير المطابق للمواصفات؛

- تكاليف المسؤولية القانونية عن المنتج والناجمة من التسويات والإجراءات القانونية.
- إضافة إلى أنواع تكاليف الجودة المذكورة آنفا يوجد نوع آخر لتكلفة الجودة تسمى بالتكاليف المخفية. وهي: "تكاليف الجودة المتدنية التي ينتج عنها عدم رضا العملاء والذي ينعكس عنه تراجع حصة المؤسسة في السوق، مما يؤدي إلى نشوء تكاليف فرص ضائعة على شكل هامش ربح ضائع ومبيعات ضائعة وما شابه ذلك. ومثل هذه التكاليف المخفية يصعب تقديرها والتقرير عنها". (13) ومن بينها: تكلفة إعادة التصميم بسبب الجودة الرديئة، تكلفة

تغيير عمليات التصنيع لعدم مواابمها لتلبية متطلبات الجودة، تكلفة المنتجات المعيبة التي لم يبلغ عنها، تكلفة تخزين المواد الفائضة عن الحاجة، فقد العملاء.⁽¹⁴⁾

2.1 علاقة تكاليف الجودة بمستوى الجودة: يمكن توضيح العلاقة المتبادلة بين أنواع التكاليف وبين مستوى الجودة في الشكل الموالي:



المصدر: سمير محمد عبد العزيز، جودة المنتج بين إدارة الجودة الشاملة والايزو 9000-10011 رؤية اقتصادية، فية، إدارية، الطبعة الأولى، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص82.

يتضح من الشكل السابق الآتي:

- يستمر مستوى الجودة بالتحسن مع زيادة الإنفاق على تكاليف الوقاية إلى أن يصل المعيب 0%، في حين ينخفض مستوى الجودة بانخفاض تكاليف الوقاية، وارتفاع تكاليف المعيب؛
- تصل تكاليف الفشل إلى الصفر بارتفاع مستوى الجودة ليكون 100%، منتجات مطابقة للمواصفات وتصل تكاليف المعيب إلى أعلى قيمة لها عندما يكون مستوى الجودة 0% (أي 100% معيب)؛

- عندما يصل مستوى الجودة إلى 100% معيباً فإن ذلك يعني عدم صرف أي مبلغ على عمليات التقييم. وعند ارتفاع مستوى الجودة يشير ذلك إلى ارتفاع تكاليف التقييم لتصل إلى أعلى قيمة لها عند أعلى مستوى للجودة، أما عندما تكون نسبة المعيبات 0% فإنه لا داعي لإجراء الفحص والاختبار لأن جميع المنتجات مطابقة للمعايير وبالتالي سوف تكون تكاليف التقييم (صفر)، وهذا يعني أن المنحنى يبدأ بقيمة مساوية للصفر وينتهي كذلك، وبعبارة أخرى يمكن أن نقول أن تكاليف الفشل تنخفض بزيادة تكاليف التقييم؛

- تزداد التكاليف الكلية مع انخفاض مستوى النوعية تعبيراً عن زيادة تكاليف الفشل، تنخفض التكاليف الكلية بتحسين مستوى الجودة وتدني نسب المعيب لتصل التكاليف الكلية إلى أدنى مستوى لها والذي يؤمن الحصول على مستوى النوعية المرغوبة؛ وعليه: الجودة المنخفضة أو الجودة المرتفعة تسبب ارتفاع التكاليف، والجودة المناسبة أو المثالية هي التي تقع بين الاثنين والتي تتحقق بأقل قيمة من التكاليف.

ثالثاً: طرق قياس وتحليل تكاليف الجودة

1. طرق قياس تكاليف الجودة: منذ أن ناقش Juran تكاليف الجودة قام العديد من الباحثين باقتراح طرق مختلفة لقياس تكاليف الجودة، نستعرض منها: (15)

1.1 نموذج كروسبي: عرف Crosby الجودة بأنها " المطابقة للمواصفات"، وبالتالي فإن تكاليف الجودة تحدد كمجموع سعر المطابقة وسعر عدم المطابقة، وسعر المطابقة هو تكلفة المشاركة في التأكد من أن عمليات الإنتاج تسير في نصابها الصحيح من أول مرة، والذي يتضمن تكاليف التقييم والوقاية، بينما سعر عدم المطابقة هو التكاليف الناتجة عن الخسارة عند فشل المنتجات أو الخدمات لتتوافق مع متطلبات العملاء. وتحسب عادة عن طريق قياس تكلفة تصحيح أو إعادة تصنيع المنتج، والتي تتطابق مع تكاليف الفشل الفعلي.

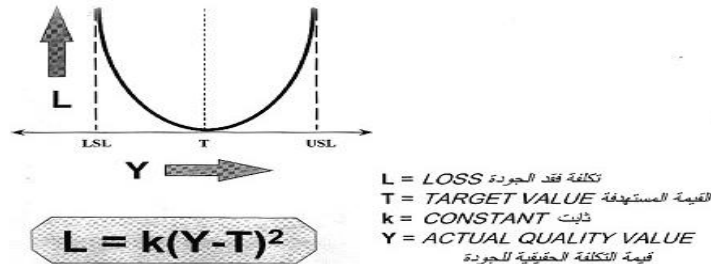
2.1 نموذج التكلفة غير الملموسة أو الفرصة البديلة: لقد تم التأكيد مؤخراً على أهمية تكاليف الفرصة البديلة وغير الملموسة. والتكاليف غير الملموسة هي عبارة عن التكاليف التي يمكن تقديرها فقط مثل أرباح لم تحصل بسبب فقدان الزبائن وانخفاض في الإيرادات بسبب عدم المطابقة، كذلك تتضمن خسائر الفرصة تكاليف الجودة التقليدية (المطابقة وعدم المطابقة)، ووفقاً لذلك يمكن تقسيم خسائر الفرصة البديلة إلى ثلاث عناصر: عدم استخدام القدرة الإنتاجية بالشكل الأمثل؛ سوء التعامل مع المواد؛ سوء تقديم المنتجات والخدمات. ويتم التعبير عن إجمالي تكاليف الجودة بمجموع كل من الإيرادات المفقودة والأرباح غير المكتسبة .

3.1 نموذج نظام التكاليف على أساس الأنشطة ABC: بالرغم من أن النموذجين السابقين هما من المداخل الرئيسية لقياس تكاليف الجودة، إلا أن هذه الأساليب لا يمكنها توفير الطرق المناسبة لتشمل التكاليف العامة في نظام تكاليف الجودة ويمكن التغلب على هذه العيوب من خلال حساب التكاليف على أساس النشاط والتي تم تطويرها من قبل Kaplan و Cooper من مدرسة هارفارد للأعمال؛ حيث يستخدم نظام ABC الإجراءات ذات المرحلتين للوصول إلى تكاليف دقيقة للأهداف المختلفة للتكلفة (مثل الإدارات، والمنتجات والعملاء)، وتتبع تكاليف

الموارد (بما في ذلك التكاليف العامة) للأنشطة، ومن ثم تتبع تكاليف الأنشطة على تكلفة الهدف.

4.1 دالة خسارة الجودة لتاجوشي: يرى Taguchi أن جودة المنتج لا يجب أن تقاس بمستوى قبول المنتج وإنما بدرجة انحرافه عن القيمة المستهدفة للمواصفات وبذلك يمكن قياس قيمة التكلفة بشكل كمي. ولم يوافق على المبدأ التقليدي للجودة "المطابقة ضمن حدود المواصفات"، وبشكل أدق فإن هذه الطريقة تسعى لتقليل التباين حول القيم المستهدفة دون إضافة تكاليف، وأن أي انحراف لمواصفات المنتج عن الهدف يشكل خسارة، وأن المنتج يجب أن يحقق الهدف وليس فقط البقاء داخل حدود المواصفات، ومن خلال دالة الخسارة L التي حددها Taguchi يمكن تحديد قيمة الخسارة التي قد تحدث عند الانحراف عن قيمة الهدف كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (2): نموذج تاجوتشي. (Taguchi) لقياس التكاليف المخفية للجودة



المصدر: بشرى عبد الوهاب محمد حسن، "تكاليف الجودة-أفكار جديدة لمفهوم قديم"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني لكلية الاقتصاد

والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 26-27 نيسان، 2006، ص 24.

فقد الجودة، بينما التكلفة الحقيقية للمنتج الذي يتصف بالجودة هي القرية من القيمة المستهدفة.

وبهذه الطريقة فإنه لا تحدث الخسائر فقط عندما يتعدى المنتج حدود الجودة المحددة له، ولكن تحدث أيضاً عندما يحدث انحراف داخل الحدود المسموح بها للجودة، بمعنى أن مجرد انحراف المنتج عن القيمة المستهدفة للجودة تحدث خسارة.

2. أساليب تحليل تكاليف الجودة: يتم تحليل تكاليف الجودة بناءً على تقرير تكاليف الجودة الذي يتم من خلاله حصر جميع التكاليف المتعلقة بجودة المنتج. تعتبر هذه العملية من تخصص

قسمي الجودة والمحاسبة في المؤسسة. ومن أهم أساليب المستخدمة في تحليل تكاليف الجودة ما يلي: (16)

1.2 تحليل التربة (Trend Analysis): يتم التحليل بمقارنة مستويات تكاليف الجودة للسنة الحالية بمستويات سنوات ماضية، ومن ثم استخلاص المعلومات التي قد تفيد في إعداد برامج لتحسين مستوى الجودة من خلال تخفيض التكاليف الإجمالية.

2.2 تحليل باريتو (Pareto Analysis): يعتبر من أنجع التقنيات المستخدمة في تحليل تكاليف الجودة، فمن خلاله يتم تحديد الفئة القليلة والمهمة التي يمكن العمل عليها من أجل التقليل في تكاليفها؛ بمعنى التركيز أكثر في عملية التحسين على القلة المهمة وإهمال الكثير غير المهم.

كما ويمكن تحليل نتائج تكاليف الجودة: باستخدام النسبة المئوية للتكاليف استنادا على العناصر الكمية التالية: (17)

- المبيعات = (تكلفة الجودة / قيمة المبيعات). 100
 - ساعات العمل المباشرة = (تكلفة الجودة / قيمة ساعات العمل). 100
 - تكاليف عمليات التصنيع = (تكلفة الجودة / قيمة تكلفة التصنيع). 100
 - وحدات الإنتاج = (تكلفة الجودة / قيمة وحدات الإنتاج). 100
- ويعد مؤشر المبيعات من أكثر المؤشرات شيوعا في الاستخدام وأفضلها ثم مؤشر كلفة الإنتاج.

بالإضافة إلى ما سبق يمكن الاعتماد في تحليل تكاليف الجودة على تحديد نسب عناصر تكاليف الجودة إلى إجمالي تكاليف الجودة كما حددها مجموعة من الكتاب واعتبارها كمعيار للمقارنة. ويوضح الجدول الموالي توزيع هذه النسب:

الجدول رقم (1): نسبة عناصر تكاليف الجودة إلى إجمالي تكاليف الجودة.

البيان	تكاليف الوقاية	تكاليف التقييم	تكاليف الفشل
Martinich	10%-5%	40%-15%	80%-50%
Feigenbaum	10%-5%	25%-20%	70%-65%
Juran	5%-0,5%	50%-10%	40%-20%

المصدر: جنان علي حمودي، حذام فالخ النعيمي، دور الموازنة في الرقابة على تكاليف الجودة بحث تطبيقي في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة التقني، المجلد العشرون، العدد الثاني، 2007، ص 180.

يتضح من الجدول السابق أن تكاليف الفشل بنوعيه تشكل أكبر نسبة من تكاليف الجودة إذ أن معظم الكتاب قد حددوا نسبة 20% كحد أدنى لتكاليف الفشل و 80% كحد أقصى، أما نسبة تكاليف التقييم فقد حددت بين 10% كحد أدنى و 50% كحد أقصى. أما فيما يتعلق بتكاليف الوقاية فإنها تشكل النسبة الأقل من تكاليف الجودة، إذ حددت 0.5% كحد أدنى و 10% كحد أقصى. بعدما تم التعرف على مختلف العناصر المكونة لتكاليف الجودة وطرق قياسها وتحليلها سوف يتم إسقاط هذا الموضوع على شركة الخزف الصحي بالمليية ولاية جيجل.

رابعا: قياس وتحليل تكاليف الجودة في الشركة محل الدراسة

1. تقديم الشركة: شركة الخزف الصحي (SCS) بالمليية هي شركة إنتاجية وتجارية تابعة لمؤسسة الخزف الصحي بالشرق (ECE)، أنشئت هذه الوحدة في سنة 1971، وبدأت في العملية الإنتاجية سنة 1975. يقدر رأس مال هذه الشركة بـ: 208 مليون دج، وهي شركة متخصصة في إنتاج الخزف الصحي وفق المعايير الجزائرية والأوروبية. أهم ما يميز هذه الشركة هو موقعها؛ حيث تحتل موقعا جغرافيا بالغ الأهمية مما يوفر لها مزايا تجارية واقتصادية عدة، يبلغ عدد عمالها 432 عاملا يعملون لمدة 40 ساعة أسبوعيا موزعة على 8 ساعات يوميا خلال 5 أيام. وقد تم تبني مفهوم تسيير الجودة بالشركة سنة 2005.

2. قياس وتحليل تكاليف الجودة في الشركة محل الدراسة

1.2 قياس تكاليف الجودة في الشركة محل الدراسة

نتيجة لغياب المحاسبة التحليلية في الشركة، وكذا عدم التصريح بتكاليف الجودة ضمن تقارير خاصة بها بالشركة، قامت الباحثة بتجميع هذه التكاليف من مختلف مصالح الشركة بالاعتماد على القوائم الموضحة في الجداول: (2)، (3)، (4)، (5) حيث ويوضح الجدول الموالي العناصر الفرعية المكونة لتكاليف الوقاية في الشركة محل الدراسة الجدول رقم (2): مكونات تكاليف الوقاية في الشركة محل الدراسة للفترة (2012-2015)

العناصر الفرعية لتكاليف الوقاية	2012	2013	2014	2015
التدريب والتأهيل من أجل الجودة	500.328,36	1.135.180,60	1.983.827,78	7.657.349,89
تكاليف التأكد من سلامة المعدات	6.038.631,8	5.723.238,6	5.778.300,1	5.691.891,87

				والماكينات قبل وأثناء العملية الإنتاجية
13.349.241,76	7.762.127,88	6.858.419,2	6.538.960,16	إجمالي تكاليف الوقاية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد وثائق الشركة.

ويوضح الجدول الموالي العناصر الفرعية المكونة لتكاليف التقييم في الشركة محل الدراسة.

الجدول رقم (3): مكونات تكاليف التقييم في الشركة للفترة (2012-2015)

العناصر الفرعية لتكاليف التقييم	2012	2013	2014	2015
تكاليف عمليات فحص المواد الخام والنصف مصنعة للتحقق من مدى مطابقتها للمواصفات	1.918.810,50	1.435.698,40	1.267.338,73	2.810.557,60
تكاليف عمليات واختبارات رقابة الجودة الميدانية للعمليات التشغيلية	473.217,80	448.578,74	551.820,31	563.545,60
تكاليف فرز وتصنيف المنتج كمنتج جيد ، متوسط أو معيب	3.143.480,76	2.385.455,09	3.078.048,54	2.093.261,53
تكاليف أدوات ومعدات الفحص والاختبار	1.705.494,05	1.705.494,05	1.705.494,05	1.705.494,05
المحافظة على دقة أدوات القياس ومعايرتها	3.019.315,9	2.861.619,3	2.889.150,05	2.845.945,93
إجمالي تكاليف التقييم	10.260.319,01	8.836.845,58	9.491.851,68	10.018.804,71

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد وثائق الشركة.

ويوضح الجدول الموالي العناصر الفرعية المكونة لتكاليف الفشل الداخلي في الشركة محل الدراسة.

الجدول رقم (4): مكونات تكاليف الفشل الداخلي في الشركة للفترة (2012-2015)

العناصر الفرعية لتكاليف الفشل الداخلي	2012	2013	2014	2015
قيمة المنتج التالف	16.508.458,5	25.126.021,65	30.290.458,1	31.264.657,45
تكاليف عزل المنتج التالف	2.619.567,29	1.987.879,25	2.565.040,45	2.093.261,53
قطع الغيار	1.296.019,89	3.707.492,00	7.102.172,35	3.214.301,21
تأمينات المسؤولية المدنية	393.945,00	243.998,90	406.340,00	170.940,00
التغيب عن العمل) الخسائر التي تتكبدها الشركة نتيجة التغيب)	18.703.532	26.167.736	19.243.761	19.218.758
ساعات إضافية	3.945.819,39	2.811.148,42	2.382.453,09	3.312.421,34
تكاليف خارج الاستغلال	-	4.435.692,50	-	-
إجمالي تكاليف الفشل الداخلي	43.467.342,07	64.479.968,72	61.990.224,99	59.274.339,53

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد وثائق الشركة.

ويوضح الجدول التالي العناصر الفرعية المكونة لتكاليف الفشل الخارجي في الشركة محل الدراسة.

الجدول رقم (5): مكونات تكاليف الفشل الخارجي في الشركة للفترة (2012-2015)

العناصر الفرعية لتكاليف الفشل الخارجي	2012	2013	2014	2015
التخفيضات أو الحسومات	-	-	2.255.478,99	-

391.691,36	427.332,24	432.568,26	455.265,86	تكلفة المنتجات المعادة
391.691,36	2.682.811,23	432.568,26	455.265,86	إجمالي تكاليف الفشل الخارجي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد وثائق الشركة.

2.2 تحليل نتائج حساب تكاليف الجودة

أ- تصنيف تكاليف الجودة حسب عناصرها

يمكن تجميع عناصر تكاليف الجودة في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): عناصر تكاليف الجودة في الشركة محل الدراسة للفترة (2012-2015)

السنة	2012	2013	2014	2015
التكاليف				
تكاليف الوقاية	6.538.960,16	6.858.419,2	7.762.127,88	13.349.241,76
تكاليف التقييم	10.260.319,01	8.836.845,58	9.491.851,68	10.018.804,71
تكاليف الفشل الداخلي	43.467.342,07	64.479.968,72	61.990.224,99	59.274.339,53
تكاليف الفشل الخارجي	455.265,86	432.568,26	2.682.811,23	391.691,36
إجمالي تكاليف الجودة	60.721.887,1	80.607.801,76	81.927.015,78	83.034.077,36

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجداول: (2)، (3)، (4)، (5).

يتضح من خلال الجدول السابق أن تكاليف الجودة كانت تتزايد من سنة لأخرى، فضلاً عن ارتفاع قيمتها كثيراً، حيث قدرت بـ 60.721.887,1 دج في سنة 2012 ثم ارتفعت إلى 83.034.077,36 دج في سنة 2015. وهذا الارتفاع يرجع أساساً إلى ارتفاع تكاليف الفشل بالمقارنة مع الأنواع الأخرى؛ حيث بلغت تكاليف الفشل الداخلي وحدها 59.274.339,53 دج في سنة 2015. وهذا رقم كبير جداً.

ب- النسبة المئوية لعناصر تكاليف الجودة بالنسبة إلى إجمالي تكاليف الجودة

من أجل معرفة الأهمية النسبية لعناصر تكاليف الجودة يتم إعداد الجدول التالي:

الجدول رقم (7): نسبة عناصر تكاليف الجودة إلى إجمالي تكاليف الجودة في الشركة للفترة (2015-2012)

السنة	2012	2013	2014	2015
التكاليف				
تكاليف الوقاية	10,77%	8,51%	9,47%	16,08%
تكاليف التقييم	16,9%	10,96%	11,59%	12,07%
تكاليف الفشل الداخلي	71,58%	79,99%	75,67%	71,39%
تكاليف الفشل الخارجي	0,75%	0,54%	3,27%	0,46%
إجمالي تكاليف الجودة	100%	%100	100%	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (6).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن أكبر نسبة في تكاليف عدم الجودة تمثلها تكاليف الفشل الداخلي فهي تشكل 71,39 % من تكاليف الجودة وهذا يعكس ضعف تسيير الجودة بالشركة ووجود اختلالات تحول دون تحقيق أهداف الشركة في التقليل من نسبة المعيب في العملية الإنتاجية، أيضا هناك إهمال نوعا ما من جانب تكاليف التقييم والوقاية التي تمثلان على الترتيب النسبتين: 12,07%، 16,08% من إجمالي تكاليف الجودة والذي يسمح للشركة للاستثمار في هذا الجانب من أجل وضع سياسة فعالة لتسيير جودة المنتج لتلبية احتياجات الزبون بطريقة أحسن مما هي عليه حاليا.

ت- مقارنة نسب توزيع عناصر تكاليف الجودة مع التوزيع المعياري

من أجل معرفة توزيع تكاليف الجودة للشركة محل الدراسة مقارنة مع التوزيع المعياري لتكاليف الجودة تم تنظيمها في الجدول الموالي:

الجدول رقم (8): مقارنة نسبة تكاليف الجودة إلى إجمالي التكاليف مع التوزيع المعياري

البيان	توزيع التكاليف بالشركة	التوزيع المعياري %
تكاليف الجودة	(معدل أربع سنوات) %	
تكاليف الوقاية	11,21%	5%-0,5%
تكاليف التقييم	12,88%	50%-10%
تكاليف الفشل	75,9%	40%-20%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (6) والجدول رقم (1).

يتضح من الجدول السابق أن تكاليف الوقاية تعدت الحد الأعلى بالمقارنة مع التوزيع المعياري حسب كل من Juran وFeigenbaum حيث بلغت في المتوسط 11,21%. ولكن بالنظر إلى تكاليف التقييم نجد أنها ضعيفة حتى بالمقارنة مع الحد الأدنى للتوزيع المعياري لكلا الباحثين حيث بلغت في المتوسط نسبة 12,88%. أما فيما يخص تكاليف الفشل فنلاحظ أن متوسطها للأربع سنوات كان يفوق الحد الأعلى للتوزيع المعياري وهذا يرجع إلى ضعف عملية تقييم الجودة خلال مراحل الإنتاج مما أدى إلى ظهور اختلالات وارتفاع نسبة الخردة والمردودات مما يحمل الشركة تكاليف إضافية قد تنعكس سلباً على أرباحها.

ث- مقارنة تكاليف الجودة مع: إجمالي الإيرادات، إجمالي التكاليف، إجمالي عدد الوحدات المنتجة

إن تقديم نتائج حساب تكاليف الجودة حسب ما سبق لا تعطي أي معنى عن علاقة التكاليف بمستوى الجودة بالشركة، لذلك من المهم جدا اللجوء إلى بعض النسب والمؤشرات للكشف عن حقيقة الخسائر التي تلحق بالشركة نتيجة عدم الجودة كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم (9): يوضح: نسبة تكاليف الجودة إلى: إجمالي المبيعات، إجمالي الإيرادات، عدد الوحدات المنتجة، تطور نتيجة السنة الصافية للفترة 2012-2015

السنة	البيان	2012	2013	2014	2015
تكاليف الجودة		60.721.887,1	80.607.801,76	81.927.015,78	83.034.077,36
إجمالي الإيرادات		577.532.509,7	493.871.953,5	503.526.407,4	447.012.705,6
نسبة تكاليف الجودة إلى الإيرادات %		10,51	16,32	16,27	18,58
إجمالي التكاليف		547.553.218,9	500.297.003,8	500.799.206,9	498.894.205,23
نسبة تكاليف الجودة إلى إجمالي التكاليف %		11,09	16,11	16,36	16,64
نتيجة الدورة (ربح أو خسارة)		29.979.290,84	-6.425.050,24	2.727.200,46	-51.881.499,65

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد تقارير مصلحة مراقبة التسيير.

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نسب تكاليف الجودة مرتفعة مقارنة إلى مبيعات الشركة من سنة لأخرى؛ حيث تمثل النسبة 18,58 % قيمة تكاليف الجودة بالنسبة لرقم الأعمال خارج الرسم خلال سنة 2015، هذه النسبة تؤثر على الأداء الاقتصادي للشركة لأن هذا يدل على أنه هناك جزء من مداخيل الشركة يذهب إلى تغطية تكاليف عدم الجودة مما يخلق صعوبة التمويل في حالة ارتفاعه بشكل أكبر، ولو قمنا بمقارنتها مع إجمالي التكاليف نلاحظ ارتفاع هذه النسبة حيث تقدر بـ 16,64% خلال نفس السنة. وعليه هناك أموال تقدر بسبب عدم الجودة.

النتائج:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية:

- تكتسب تكاليف الجودة أهمية كبيرة في الشركات الصناعية خاصة كونها تؤثر على نوعية المنتج المقدم للزبون، وتحتل تكاليف الوقاية الأهمية النسبية الأعلى من بين أنواع التكاليف لكونها تساهم بشكل فعال في الحد من حدوث التكاليف الأخرى للجودة؛
- ضعف الاهتمام من قبل إدارة الشركة وكوادرها الهندسية والفنية بتكاليف الجودة مما تسبب في القصور في قياسها والإفصاح عنها مختلف القوائم المحاسبية والمالية فضلا عن عدم وجود تشريع يفرض قياسها والإفصاح عنها داخل الشركة؛
- لا تقوم إدارة الشركة بتحديد تكاليف الجودة أو تصنيفها إلى أنواعها وبالتالي لم تتمكن من مراقبتها أو السيطرة عليها؛
- ارتفاع مستمر في تكاليف الجودة في الشركة محل الدراسة، والذي يرجع إلى ضعف عملية مراقبة المنتج خلال مراحل إنتاجه بالأسلوب المناسب الذي يمكن من كشف العيوب والأخطاء المتعلقة بالجودة وبذلك تسهل عملية تقييم التكاليف المرتبطة بها، والتي يكون لها تأثير سلبي على أرباح الشركة، لذلك يجب التقليل منها قدر الإمكان والوقوف على الأسباب التي تؤدي إلى الارتفاع وتحليلها لاتخاذ الإجراءات التصحيحية والوقائية لتفادي حدوثها في المستقبل؛
- تبين عن طريق القياس لتكاليف الجودة في الشركة أن إجمالي تكاليف الجودة يشكل نسبة 18,58% من إجمالي إيرادات الشركة وهي نسبة كبيرة جدا ولا يمكن الاستهانة بها، وأن تكاليف الفشل الداخلي تأتي بالمرتبة الأولى حيث بلغت نسبتها 13,26% من إجمالي الإيرادات؛

- تذبذب وانخفاض في الإيرادات مع ارتفاع التكاليف وخاصة تكاليف الجودة ، والسبب في ذلك هو انخفاض الإنفاق على تكاليف الوقاية قياسا بتكاليف التقييم مما أدى إلى ارتفاع نسبة تكاليف الفشل، كما أن نسبة تكاليف المطابقة كانت أضعف بكثير من تكاليف عدم المطابقة؛

التوصيات:

من بين أهم التوصيات التي خرجت بها هذه الورقة البحثية ما يلي:

- زيادة مستوى تطبيق أنظمة تكاليف الجودة في الشركة، وذلك من خلال إعداد دورات تدريبية لقسم المحاسبة في الشركة لتدريبهم على كيفية التعامل مع تكاليف الجودة، وزيادة القدرة على تصنيف وتبويب تكاليف الجودة وإعداد التقارير للإدارة عن هذه التكاليف بالشكل الذي يساعدها في اتخاذ القرارات المناسبة؛
- من الأحسن وضع برنامج زمني منتظم لقياس تكاليف الجودة في الشركة شهري أو فصلي وذلك حتى يتم حصر كل التكاليف التي تترتب عن الجودة الرديئة؛
- ضرورة وضع الشركة للخطط والمعايير والسياسات التي تضمن حسن سير العملية الإنتاجية والالتزام بتطبيقها، وذلك لتقليل مشكلات عمليات الإنتاج وعيوب التصنيع التي تؤدي إلى زيادة تكاليف الفشل بنوعها إلى الحد الأدنى؛
- تحديد جدول زمني لمناقشة أسباب الانحرافات التي تحدث في عمليات الإنتاج مع اقتراح الإجراءات التصحيحية المناسبة لتفادي حدوث مثل هذه الانحرافات مستقبلا؛
- ضرورة اهتمام الشركة بسياسات تخفيض تكاليف الجودة، وذلك من خلال زيادة الاستثمار في تكاليف وقاية وتقييم الجودة بشكل مناسب، وذلك لتناسب العلاقة العكسية بين كل من تكاليف المطابقة (الوقاية والتقييم) وتكاليف عدم المطابقة (الفشل الداخلي والخارجي)؛
- تهيئة كوادر متخصصة في مجال الجودة لرسم سياسة الإنفاق بشكل سليم ومسك سجلات خاصة لمتابعة ومراقبة تكاليف الجودة والسيطرة عليها لتجنب انحرافها عن الخطط الموضوعة؛
- تحديد تكاليف التقييم بشكل دقيق ومراقبتها ومحاولة تخفيضها إلى الحد الأدنى المقبول لكونها تساعد على اكتشاف المعيب ولكنها لا تستطيع منع حدوثه؛
- ينبغي زيادة الاستثمار في تكاليف الوقاية إلى المستوى الذي يبقى فيه تأثيرها إيجابيا فسي تخفيض تكاليف الجودة عامة وتكاليف الفشل الداخلي والفشل الخارجي خاصة؛

المراجع:

- (1) عبد النبي الطائي وآخرون، إدارة الجودة الشاملة TQM والايزو، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص29.
- (2) عبد الستار محمد العلي، إدارة الإنتاج والعمليات - مدخل كمي-، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2000، ص528.
- (3) كمال خليفة أبو زيد، كمال الدين الدهراوي، محاسبة التكاليف لأغراض التخطيط والرقابة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص312.
- (4) محمد عيشوني، على الموقع:
- (5) http://hctmetrology.tripod.com/Quality costs analysis.p2، انظر كلا من:
- سمير محمد عبد العزيز، جودة المنتج بين ادارة الجودة الشاملة والايزو 9000-10011 رؤية اقتصادية، فنية، إدارية، الطبعة الأولى، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1999، ص91-92.
- محمد عيشوني، http://hctmetrology.tripod.com/Quality costs analysis.p4-5
- (6) " تكاليف الجودة وطرق قياسها " الكحلوت زياد، الحربي عوض سالم على الموقع:
- http://www.quality conf.com ,presentation / day1/session2/ 5.ppt ,p7
- (7) رامي حكمت فؤاد الحديثي، الإدارة الصناعية اليابانية في نظام الإنتاج الآلي، مقارنة مع النظم الصناعية الغربية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص218.
- (8) محمود ركيمة، " تشخيص الجودة في المؤسسات الإنتاجية الصغيرة والمتوسطة- إشارة خاصة لمؤسسة ملبنة الشرق -"، أبحاث روسيكادا، مجلة دورية علمية متخصصة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 3، ديسمبر، 2005، ص147.
- (9) محفوظ أحمد جودة، إدارة الجودة الشاملة- مفاهيم وتطبيقات-، الطبعة الأولى، عمان، 2004، ص169.
- (10) محفوظ أحمد جودة، مرجع سبق ذكره، ص167.
- (11) "les visions de DEMING, JURAN et CROSBY", http:// www. Brasnah.com / qualité/ la vision.html,p6.
- (12) علي خلف سلمان الركابي، حسن عبد الكريم سلوم، " تحليل كلف النوعية ودورها في إدارة الجودة الشاملة"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 26- 27 نيسان، 2006، ص13.
- (13) الدكتور حسن حياني، " نظرية التكاليف"، http://Islam fin.go-forum.net/montada f47/topic t1972,html,
- (14) عوض سالم الحربي، زياد الكحلوت بتصرف http://www.quality conf.com/ op.cit.,p31
- (15) خالد سامي حمودة، " واقع تكاليف الجودة في الشركات الصناعية الفلسطينية(دراسة تطبيقية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة-، 2014، ص38-40.
- (16) " تحليل تكاليف الجودة"، محمد عيشوني: -http://financial manager.wordpress.com/quality cost.p18
- (17) بتصرف: حنان علي حمودي، حذام فالخ النعيمي، دور الموازنة في الرقابة على تكاليف الجودة بحث تطبيقي في الشركة العامة للزيوت النباتية، مجلة التقني، المجلد العشرون، العدد الثاني، 2007، ص180.

اثر الأحداث اللاحقة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات الخارجي

د. حسني الشطرات

جامعة الزرقاء

الأردن

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اثر الأحداث اللاحقة اللاحقة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات الخارجي، والتعرف على انواع الاحداث اللاحقة القائمة قبل وبعد تاريخ الميزانية، ومسؤولية المدقق الخارجي عن هذه الاحداث اللاحقة.

حيث تم صياغة الفرضية الرئيسة في ضوء مشكلة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانته لهذا الغرض، وزعت على عينة من المدققين الخارجيين الأردنيين وعددهم 140 مدقق، وقد بلغت الاستبانات الصالحة للتحليل 110 استبانة من أصل 124 استبانة تم استرجاعها، حيث تمت الاستعانة ببعض المؤشرات والأساليب الإحصائية المتوفرة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((SPSS-Statistical Package for Social Sciences).

تمثلت أبرز النتائج : يوجد اثر للأحداث اللاحقة القائمة قبل تاريخ الميزانية والتي يكون لها اثر على البيانات المالية والتي تتطلب تعديلاً لهذه البيانات في حالة تأثيرها مادياً، وعلى المدقق ان يتخذ كافة الاجراءات للتأكد من القيام بهذه التعديلات، كما ويوجد اثر للأحداث اللاحقة التي تظهر بعد تاريخ اعداد الميزانية والتي لا تتطلب تعديلاً لها وانما يتطلب الافصاح عنها وحسب درجة ماديتها، ولا يتحمل المدقق مسؤولية تلك الاحداث كونه قد قام بكافة الاجراءات التحليلية والاختبارات الجوهرية.

بينما أوصت الدراسة العمل مع الهيئات والمنظمات الدولية حول امكانية تقليص الفترة الزمنية بين تاريخ الميزانية العمومية وتاريخ اصدار تقرير المدقق الخارجي، والمحافظة على استقلالية مدقق الحسابات من خلال وضع الضوابط والمحددات التي يتم من خلالها عدم التأثير على هذه الاستقلالية.

الكلمات الدالة: الأحداث اللاحقة، تقرير المدقق.

Abstract

This study aims at identifying the effect of subsequent events on the credibility of the external auditor's report, identifying the types of subsequent events before and after the budget date, and the responsibility of the external auditor for these subsequent events.

The main hypotheses were formulated in light of the study problem. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared for this purpose. It was distributed to a sample of 140 external auditors. The valid questionnaires were 110 out of 124 retrieved. Statistics available in the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The main results were: There is an effect of the subsequent events that exist prior to the budget date, which have an effect on the financial statements, which require an amendment to these statements in the event of their impact is of relative material importance. The auditor should take all measures to ensure that these amendments are made. After the date of preparation of the budget, which does not require an amendment to them, but requires disclosure and according to the degree of materiality, and does not bear the responsibility of the auditor of these events because he has carried out all the analytical procedures and tests essential.

The study recommended working with international bodies and organizations on the possibility of reducing the time period between the date of the balance sheet and the date of issuing the external auditor's report, and maintaining the independence of the auditor, and supporting them by establishing the controls and determinants that do not affect this independence.

Keywords: Audit Report, Subsequent Events.

مقدمة

يعتبر تقرير مدقق الحسابات هو وسيلة الاتصال بين المدقق ومستخدمي البيانات المالية المدققة، ولما له من أهمية كبيرة فانه يعتبر زبدة عمل المدقق الذي يبين فيه النتائج التي تم التوصل إليها، ويعتبر تقرير المدقق الخارجي خلاصة عمله والوثيقة المكتوبة التي تعتمد عليها الأطراف المهتمة بالبيانات المالية وبعملية التدقيق. (ذنبيات، 2015)

ولان البيانات المالية والمعلومات المحاسبية التي لا بد من ان تتميز بالكثير من الخصائص النوعية والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، الموثوقية والموضوعية والحيادية والمصادقية وتوفرها بالوقت المناسب، فان تلك الخصائص تجعلها ذات أهمية ودرجة كبيرة من اعتماد مدقق الحسابات الخارجي عليها، بقيامه بعملية التدقيق وكتابة تقريره للأطراف المهتمة الداخلة منها أو الخارجة.

إن وجود تاريخ محدد لإصدار تقرير المدقق يعتبر نوعاً من أنواع المحددات التي قد تؤثر على عمل المدقق كون أن النشاط التشغيلي للمنشأة محل التدقيق لا ينتهي، وبذلك فان تدفق المعلومات المحاسبية سيكون مستمراً طيلة عمل المدقق.

لذلك كان لا بد من أن يكون هنالك فهم ووعي واضح للأحداث اللاحقة وللتواريخ المرتبطة بعملية التدقيق وتدقيق البيانات، وتحديد واضح أيضاً لمسؤوليات المدقق عن تلك الأحداث اللاحقة.

من هنا جاءت فكرة البحث والتي تتلخص في محاولة معرفة اثر الأحداث اللاحقة على مصادقية تقرير المدقق، وتحديد و تحليل الأهمية النسبية لكل نوع من هذه الأحداث، ودراسة أهميتها، ودرجة تأثيرها على تقرير المدقق.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من خلال الأهداف التي تسعى إليها وهي اثر الأحداث اللاحقة على مصادقية تقرير مدقق الحسابات الخارجي، والذين يمارسون هذه المهنة هم أقدر الناس على الحكم عليها، والتعرف على أنواع الأحداث اللاحقة التي تقع حتى تاريخ تقرير المدقق، ومسؤولية المدقق عن تدقيق الأحداث اللاحقة، وهذا مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى المهنة ويزيد من مستوى الإفصاح والمصادقية في التقارير المالية للمنشأة والتي يحتاجها العميل والأطراف الداخلية والخارجية على حد سواء.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الأحداث اللاحقة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات الخارجي، مع تحديد الأهمية النسبية لكل نوع من أنواع الأحداث اللاحقة من حيث التأثير الجوهرى على تقرير مدقق الحسابات الخارجي، كما وتهدف الدراسة إلى الخروج بنتائج وتوصيات تسهم في رفع وتطوير آلية عمل المدققين الخارجيين.

مشكلة الدراسة

تعتبر الاحداث اللاحقة من اهم العوامل التي لها اثر على المركز المالي أو نتائج الاعمال، حيث يترتب عليها تعديل للقوائم المالية وفق طبيعة ذلك الحدث، ومثال على المعلومات الاضافية التي تترتب عليها اجراء التعديلات، تعديل مخصص الديون المشكوك في تحصيلها بناء على افلاس احد العملاء في تاريخ لاحق لتاريخ قائمة المركز المالي، كما هناك احداث قد لا يتم تعديل القوائم المالية بسببها ولكن يتم الافصاح عنها في تقرير المدقق، مثل حريق في خط انتاج رئيسي بالشركة، او توقع الشركة لقرض طويل الاجل، او اخطار الشركة بدعوى قضائية بمبلغ كبير له اثر عليها زيادة التزاماتها .

فتمحورت مشكلة الدراسة حول السؤال التالي:

ما هو اثر الاحداث اللاحقة على مصداقية تقرير المدقق الخارجي؟

وينبثق عن هذا التساؤل التساؤلين التاليين:

- 1- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي ؟
- 2- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة بعد تاريخ اعداد الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي ؟

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة فان هذه الدراسة تسعى لاختبار الفرضية الإحصائية الآتية:

الفرضية الرئيسة :

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

الفرضية الفرعية الاولى:

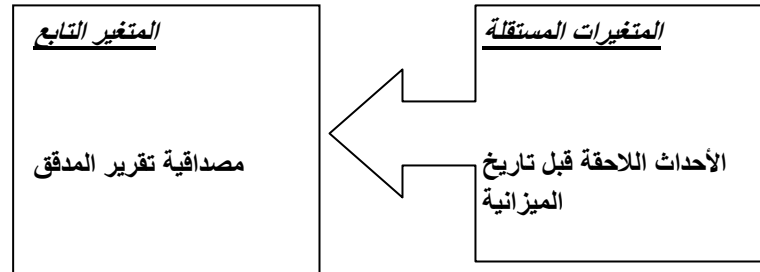
Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

الفرضية الفرعية الثانية:

Ho2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة بعد تاريخ اعداد الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

أغوذج الدراسة:

لقد تم الربط بين متغيرات الدراسة بناءً على الإطار النظري، والدراسات السابقة، ومشكلة الدراسة، على النحو التالي:



المصدر : إعداد الباحث

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تلتقي الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بتناولها لموضوع الاحداث اللاحقة ، لكن ما يميز الدراسة هو انها تطرقت إلى موضوع الاحداث اللاحقة من حيث التركيز على الاجراءات المتبعة من قبل المدقق، وما نص عليه المعيار 560 الخاص بالأحداث اللاحقة، واثّر الاحداث اللاحقة قبل وبعد الميزانية على تقرير المدقق.

الدراسات السابقة

تبلورت دراسة (Ozdemir & Gokcen, 2016) بعنوان تدقيق الاحداث اللاحقة، حول دراسة تجارب تدقيق الأحداث اللاحقة وعملية البحث عن الأدلة، وقياس مستوى أهمية الإفصاحات، ومستوى الإدراك، وامكانية ووجود العديد من الامور غير المحدودة من الاحداث اللاحقة التي قد تحدث بعد اصدار تقرير المدقق الخارجي ولكن قبل اعتماده من قبل مجلس الادارة والتي تسمى الاحداث اللاحقة، التي يكون لها تأثير كبير على البيانات المالية،

وكذلك على كل من رأي المدقق المحايد واستقلالته والاطراف المهمة ذات الصلة المباشرة، لذلك قامت مجالس الادارة في الاسواق المالية على العمل على تقليل وتخفيض الفترة الزمنية بين تاريخ الميزانية العمومية وتاريخ اصدار تقرير المدقق الخارجي مما قد يؤثر على أحداث التدقيق المحتملة، وقد أدى هذا التخفيض إلى تقليص الفترة المسموح بها قانونياً لإعداد البيانات المالية، وعلاوة على ذلك، أدى التخفيض إلى الحد من عمليات الحصول على الأدلة المتعلقة بالأحداث اللاحقة والبحث فيها وتقييمها، نظراً لأن أغلبية أعمال التدقيق ستجرى بعد تاريخ الميزانية العمومية.

بينما تطرقت دراسة ((Nawaiseh & Jaber, 2015)) التي جاءت بعنوان تدقيق الأحداث اللاحقة من منظور مدققي الحسابات: دراسة من الأردن، وهدفت إلى التعرف على مدى التزام المدققين في الأردن بمتطلبات المعيار الدولي للتدقيق رقم 560 "الأحداث اللاحقة". حيث استخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي والمنهج التحليلي من خلال استبانة تم إعدادها بهدف الإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات اعتماداً على عينة من (62) مدقق يعملون في مكاتب التدقيق، تم اختيارهم عشوائياً وتمثل العينة (32.8٪) من مجتمع الدراسة الذي يتكون من (189) مكتباً للتدقيق، وتبين الدراسة أن المدققين في الأردن يتوافقون مع متطلبات معيار التدقيق رقم (560) في مراجعة الأحداث اللاحقة في الفترة ما بين تاريخ الميزانية العمومية وتاريخ تقرير التدقيق، ولم يمتثلوا لمتطلبات هذا المعيار بعد ذلك التاريخ، وأظهرت الدراسة أيضاً أن الخصائص الشخصية للمدققين (التخصص، الخبرة، امتحانات CPA، والتدريب) لم يكن لها آثار ذات دلالة إحصائية على وعيهم بأهمية الامتثال لمتطلبات هذا المعيار، وتوصي الدراسة المكاتب وشركات التدقيق وجمعية مدققي الحسابات لرعاية مدققي الحسابات وتوظيف الأعضاء فقط الذين يجتازون امتحان مزاولة المهنة.

كما ركزت دراسة (حميدي، 2009) على تحديد الآثار الاقتصادية لعدم الإفصاح عن الأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية، تلك الأحداث التي تقع في المدة المحصورة ما بين تاريخ الميزانية العمومية وتاريخ المصادقة عليها قد تكون أحداث مهمة ولها الأثر في حياة الشركة، وعملية الإفصاح عن الأحداث اللاحقة يتم حسب نوعها، إذ كانت أحداث موجبة التعديل يتم الإفصاح عنها في صلب القوائم المالية، أما إن لم تكن كذلك يتم الإفصاح عنها بشكل إيضاحات مرفقة بالقوائم المالية، إن عدم الإفصاح عن الأحداث اللاحقة يؤدي إلى آثار اقتصادية ذات أهمية نسبية عالية، بحيث أنها قد تسبب في اتخاذ قرارات إدارية واقتصادية غير دقيقة، يسبب في خسائر مادية جسيمة تؤثر على حياة الشركة.

وتطرق دراسة (Janvrin & Jeffrey, 2007) بعنوان التحقق في تصورات المدقق حول الأحداث والعوامل اللاحقة التي تؤثر على مهمة التدقيق، في ان الأحداث التي تحدث بعد تاريخ الميزانية العمومية ولكن قبل توقيع تقرير المدقق وتاريخها (الأحداث اللاحقة) قد يكون لها تأثير مادي على البيانات المالية ومستخدميها، حيث أكدت متطلبات التقارير الجديدة من المجلس الأمريكي (SEC) التقليل من الوقت بين الميزانية العمومية وتواريخ اصدار تقرير المدقق، مما تحد من توافر أدلة الأحداث اللاحقة، وتتساءل المنظمات المهنية، بما في ذلك المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين (SEC) والمعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين المعتمدين (AICPA) عما إذا كانت هناك أدلة كافية إذا لم تتوفر معلومات عن الأحداث اللاحقة، وهم يخشون من أن انخفاض توافر أدلة الأحداث اللاحقة قد يقلل من جودة كل من أحكام المراجعة والتقارير المالية.

وتمحورت الدراسة في كيفية بحث المدققون عن واكتشاف أدلة الأحداث اللاحقة والعوامل التي تؤثر على هذه العملية، وتشير ردود المدققين الذين يمثلون جميع الشركات الكبرى الاربعة وشركة وطنية واحدة إلى أن أدلة الأحداث اللاحقة مهمة، ويتبع المدققون عموماً الإجراءات الموصى بها من قبل معايير التدقيق.

واخيراً جاءت الدراسة التي قام بها (جربوع، 2001)، حول مدى مسئولية المراجع الخارجي عن الأحداث اللاحقة لعمل القوائم المالية واكتشاف أخطاء جوهرية تؤثر على الحسابات بعد صدور تقريره، والذي أوضح فيها أن المراجع الخارجي يعتبر مسؤولاً عن الأحداث اللاحقة، ويجب أن تمتد إجراءات المراجعة لهذه الفترة لأن من هذه الأحداث ما لها من تأثير مباشر على الحسابات ويجب تسويتها وتعديلها، ومنها ما ليس له تأثير على حسابات العام موضوع المراجعة ولكن يجب الإفصاح عن تلك الأحداث لأنه يعتبر مناسباً وملائماً لمستخدمي القوائم المالية.

الإطار النظري

اهتمت العديد من الدراسات سواء على مستوى المنظمات المهنية أو الدراسات والبحوث الأكاديمية بتحديد مفهوم الأحداث اللاحقة. فقد أوضح المعيار الدولي (560) والخاص بالأحداث اللاحقة على انها تلك الامور او الاحداث التي تقع ما بين تاريخ اعداد البيانات المالية وتاريخ تقرير مدقق الحسابات والحقائق المكتشفة بعد تاريخ تقرير المدقق والتي يكون لها الاثر المادي على تلك البيانات المالية.

وقد أشار المعيار الدولي رقم 560 إلى نوعين من الأحداث اللاحقة، التي لا بد النظر فيها من قبل الإدارة والتقييم من قبل المدقق الخارجي المستقل، ويتكون النوع الأول من تلك الأحداث التي تقدم أدلة إضافية فيما يتعلق بالشروط القائمة في تاريخ الميزانية العمومية وتؤثر على التقديرات المتأصلة في عملية إعداد البيانات المالية. وينبغي أن تستخدم الإدارة جميع المعلومات التي تصبح متاحة قبل إصدار البيانات المالية في تقييمها للشروط التي استندت إليها التقديرات. وينبغي تعديل البيانات المالية لأية تغييرات في التقديرات ناتجة عن استخدام هذه الأدلة. (ISA560).

ويتطلب تحديد الأحداث التي تتطلب تعديل البيانات المالية وفقاً للمعيار، ممارسة الأحكام والمعرفة بالوقائع والظروف. وعلى سبيل المثال، فإن الخسارة على حساب تجاري غير قابل للتحصيل مستحق القبض نتيجة لتدهور الحالة المالية للعميل مما يؤدي إلى الإفلاس بعد تاريخ الميزانية العمومية، ستكون مؤشراً على الشروط القائمة في تاريخ الميزانية العمومية، مما يدعو إلى تعديل الوضع المالي للبيانات قبل إصدارها، ومن ناحية أخرى، فإن الخسارة المماثلة الناجمة عن الخسائر الرئيسية للعميل مثل نشوب حريق أو فيضانات بعد تاريخ الميزانية العمومية لن تكون مؤشراً على الظروف القائمة في تاريخ الميزانية ولن يكون من المناسب تعديل البيانات المالية، وستتطلب تسوية الدعاوى القضائية بمبلغ يختلف عن الخصوم المسجلة في الحسابات تعديل البيانات المالية إذا كانت الأحداث مثل الإصابة الشخصية أو انتهاك البراءات، التي أدت إلى رفع الدعاوى القضائية قد حدثت قبل تاريخ الميزانية العمومية.

أما النوع الثاني فيتألف من تلك الأحداث التي تقدم أدلة فيما يتعلق بالشروط التي لم تكن موجودة في تاريخ إعداد الميزانية العمومية، ولكنها نشأت بعد ذلك التاريخ، وينبغي ألا تؤدي هذه الأحداث إلى تعديل البيانات المالية، ومع ذلك، قد تكون بعض هذه الأحداث ذات طابع من النوع الذي يتطلب الكشف عنها للحفاظ على البيانات المالية مضللة. وفي بعض الأحيان قد يكون مثل هذا الحدث كبيراً لدرجة أن الكشف يمكن أن يتم على أفضل وجه عن طريق استكمال البيانات المالية التاريخية مع البيانات المالية الشككية التي تؤثر على الحدث كما لو كان قد حدث في تاريخ الميزانية العمومية. (المطارنة، 2009)

ويرى الباحث في أن معيار التدقيق الدولي رقم 560 والخاص بالأحداث اللاحقة حول مدى مسؤولية المدقق الخارجي بخصوص الأحداث اللاحقة ضمن عملية الرقابة على البيانات المالية المقدمة له من قبل المنشأة، كما يعمل هذا المعيار دور المرشد لقارئ البيانات بان المدقق الخارجي قد اخذ بعين الاعتبار تأثير الأحداث اللاحقة والمعاملات التي وقعت حتى ذلك

التاريخ وهذا ما يتماشى مع المعيار الدولي ISA 700 والخاص بتكوين الرأي واعداد التقارير حول البيانات المالية.

إجراءات التدقيق في الفترة اللاحقة

هناك فترة بعد تاريخ الميزانية العمومية التي يجب أن يكون مدقق الحسابات معنيا باستكمال مراحل مختلفة من تدقيقه. وتعرف هذه الفترة بـ "الفترة اللاحقة"، وتمتد إلى تاريخ تقرير المدقق. وستعتمد مدته على المتطلبات العملية لكل عملية تدقيق وقد تختلف من فترة قصيرة نسبيا إلى واحدة من عدة أشهر. كما أن جميع إجراءات التدقيق لا تتم في نفس الوقت، وسيتم تنفيذ بعض مراحل التدقيق خلال الفترة اللاحقة، بينما سيتم الانتهاء من مراحل أخرى بشكل كبير في تاريخ الميزانية العمومية أو قبله.

وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يقوم مراجع الحسابات المستقل بإجراءات مراجعة الحسابات الأخرى فيما يتعلق بالفترة التي تلي تاريخ الميزانية العمومية بغرض التأكد من وقوع أحداث لاحقة قد تتطلب تعديل أو إفصاحا أساسيا لعرض عادل للبيانات المالية وفقا لمبادئ المحاسبة المقبولة عموما. وينبغي تنفيذ هذه الإجراءات في تاريخ تقرير المدقق أو بالقرب منه. (جمعية، 2012)

تعديل البيانات المالية بعد تاريخ تقرير مراقب الحسابات، ولكن قبل إصدار البيانات المالية.
قد تنشأ الظروف عندما يكون المدقق على علم بالحقائق التي قد تؤثر جوهريا على البيانات المالية، وفي هذه الحالات، سوف ينظر المدقق الخارجي فيما إذا كانت البيانات المالية تحتاج إلى تعديل، ويتعين على المدقق في هذه الحالة أن يناقش مع الإدارة كيفية التعامل مع الأحداث التي تتطلب تعديل البيانات المالية بعد أن يكون مدقق الحسابات قد اعتمد التقرير، ولكن قبل إصدار البيانات المالية.

وفي حالة تعديل البيانات المالية، يتعين على المدقق القيام بإجراءات التدقيق الضرورية في ضوء الظروف التي أدت إلى التعديل. كما سيطلب من مدقق الحسابات إصدار تقرير جديد لمدقق الحسابات حول البيانات المالية المعدلة، وبالتالي يجب أن يمدد الأحداث اللاحقة إلى التاريخ المتوقع لتقرير المدقق الجديد. وعليه يجب أن لا يكون تاريخ تقرير المدقق المنقح مؤرخا في تاريخ سابق للبيانات المالية المعدلة. وفي الحالات التي ترفض فيها الإدارة إجراء التعديلات على البيانات المالية، يجب على المدقق اتخاذ جميع الخطوات اللازمة لتفادي اعتماد تقرير المدقق الخارجي من قبل أطراف ثالثة. (ISA 560)

مسؤوليات المدقق الخارجي عن الاحداث اللاحقة

تتنوع مسؤولية مدقق الحسابات عن الاحداث اللاحقة في عدة جوانب فبالنسبة الى الاحداث التي تقع في الفترة من تاريخ اعداد الميزانية وحتى تاريخ تقرير المدقق او الانتهاء من العمل الميداني، فان مسؤولية المدقق تكمن في قيامه بتنفيذ كافة اجراءات التدقيق بهدف الحصول على ادلة كافية ومناسبة بان جميع الاحداث التي تتطلب تعديل البيانات المالية او الافصاح قد تم تحديدها، وعلى الجانب الاخر فان المدقق لا يتحمل مسؤولية عن اية حقائق مكتشفة بعد تاريخ التقرير وقبل اصدار البيانات المالية ، وتقع هنا المسؤولية على عاتق الادارة لإبلاغ المدقق عن اية حقائق يمكن ان يكون لها تأثير على البيانات المالية، بحيث اذا اصبح المدقق على اطلاع بهذه الحقائق ودرجة تأثيرها على البيانات المالية فعليه ان يقوم بالتأكد من مدى الحاجة لتعديل البيانات المالية ومناقشة الادارة بهذا الامر واتخاذ الاجراءات اللازمة، فإذا قامت الادارة بتعديل البيانات فعلى المدقق تزويد الادارة بتقرير جديد تاريخه لا يسبق تاريخ المصادقة على البيانات المالية المعدلة، وفي حالة الادارة عدم الاستجابة الى ملاحظات المدقق حول البيانات المكتشفة والعمل على تعديلها، فان المدقق في هذه الحالة يستخدم الطرق المناسبة والقانونية لعدم اعتماد تقريره والاعتماد عليه من قبل الاطراف المهتمة.

كذلك الامر لا يتحمل المدقق الخارجي اية مسؤولية للقيام باي اجراء معين او القيام باستفسارات خاصة بالبيانات المالية بعد اصدارها، واذا اصبح المدقق على اطلاع بان هناك حقائق موجودة في تاريخ التقرير والتي لو كان يعلم بها في ذلك التاريخ لادت الى تعديل البيانات المالية، فان المدقق يأخذ بعين الاعتبار مدى الحاجة لتعديل البيانات المالية ومناقشة ذلك مع الادارة واتخاذ الاجراءات اللازمة.

اذا قامت الادارة بتعديل البيانات المالية فعلى المدقق القيام بالإجراءات التي اتخذتها الادارة من اجل ابلاغ جميع الاطراف التي اصبحت على اطلاع على البيانات المالية السابقة عن الموقف الجديد، ويقوم بتزويد الادارة بتقرير جديد يتضمن فقرة تأكيد بعد فقرة الراي تشير الى البيانات الجديدة، اما اذا لم تستجيب الادارة لطلب المدقق بتعديل البيانات المالية او ابلاغ جميع الاطراف التي اصبحت على اطلاع على البيانات السابقة عن الموقف الجديد فان المدقق يتخذ الاجراءات المناسبة من اجل منع الاعتماد على تقريره بالمستقبل. (ذنيبات، 2015).

تقرير المدقق الخارجي

يلقى تقرير مدقق الحسابات الخارجي اهتماماً واسعاً من قبل العديد من الأطراف التي تسعى إلى تأكيد مصداقية وعدالة القوائم المالية التي تستند عليها في اتخاذ قراراتها الاستثمارية، يعرف تقرير مدقق الحسابات على أنه "خلاصة ما توصل إليه مدقق الحسابات من خلال مراجعته وتعرفه على أنشطة الشركة وفحص الأدلة والمستندات والاستفسارات والملاحظات والأدلة المؤيدة الأخرى التي يراها ضرورية، ويُعد التقرير الوثيقة المكتوبة التي لا بد من الرجوع إليها لتحديد مسؤولية المدقق، ويُعد رأي المدقق حول البيانات المحاسبية هو إعطاء قيمة وثقة في هذه البيانات المالية" (التميمي، 2006).

إن إعداد مدقق الحسابات الخارجي لتقريره أمر ضروري ليبين فيه رأيه المحايد المستقل في القوائم المالية ككل؛ إذ يمثل التقرير خلاصة عمل المدقق الذي يقدمه إلى الهيئة العامة للمساهمين وإلى مراقب الشركات عن حالة الشركة المعنية وميزانيتها والحسابات التي قدمها أعضاء مجلس الإدارة وعن الاقتراحات المتعلقة بتوزيع الأرباح؛ حيث تنبع أهمية تقرير مدقق الحسابات من كونه وسيلة تخدم الكثير من الفئات المختلفة التي تستخدم القوائم المالية المدققة؛ إذ تولي هذه الفئات تقرير مدقق الحسابات عناية فائقة، وذلك بسبب اعتمادها عليه في اتخاذ قراراتها ورسم سياستها وخططها الحالية والمستقبلية، كما تنبع أهمية تقرير مدقق الحسابات من كونه الوسيلة التي يستطيع المدقق من خلالها التعبير عن رأيه حول عدالة القوائم المالية، كما يعد أحد المراجع الرئيسة التي يعتمد عليها لتحديد مسؤوليات المدقق المدنية والجنائية (الذنيبات، 2015).

ويرى الباحث أن تقرير المدقق الخارجي ما هو الا تقييم الوضع المالي الكامل للشركة المعنية. وأن هذه الوثيقة، التي أنجزها مدقق الحسابات المستقل، تغطي أصول الشركة وخصومها، وتقدم تقييم للمركز المالي للشركة ومستقبلها. وتُعد تقارير التدقيق مطلوبة بموجب القانون إذا تم تداول الشركة بشكل عام أو من خلال إدراجها في سوق الأوراق المالية والبورصات.

أنواع تقارير المدقق الخارجي.

اولاً: الرأي المتحفظ (غير النظيف أو المقيد)، يخلص مدقق الحسابات، بعد أن حصل على ما يكفي من أدلة التدقيق المناسبة، إلى أن البيانات الخاطئة، بشكل فردي أو إجمالاً، تعتبر جوهرية ولكنها غير متفشية على البيانات المالية، أو أن المدقق غير قادر على الحصول على أدلة تدقيق

مناسبة كافية تستند إليها الرأي، ولكنه يخلص إلى أن الآثار المحتملة على البيانات المالية المتعلقة بالأخطاء غير المكشوفة، إن وجدت، يمكن أن تكون جوهرية ولكنها غير منتشرة. ثانياً: الرأي المخالف (السليبي أو المعاكس)، يتم إبداء الرأي السليبي في حالة كون أثر الاختلاف مع الإدارة جوهرياً وشاملاً للبيانات المالية، لدرجة يستنتج فيها المدقق أن التحفظ وحده في التقرير ليس كافياً للإفصاح عن طبيعة الانحراف أو النقصان في البيانات المالية. ثالثاً: الامتناع عن إبداء الرأي، يتم إصدار تقرير الامتناع عن إبداء الرأي في حالة كون الأثر المتوقع من القيود المفروضة على نطاق التدقيق جوهرياً وشاملاً، وبدرجة لا يتمكن فيها المدقق من الحصول على أدلة إثبات كافية وملائمة، وبالتالي لا يستطيع إبداء رأيه. (www.saonm.org/.../OSA_Audit)

منهجية الدراسة

لقد تبنت الدراسة منهجية البحث الوصفي، والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، فتمثل بالمصادر الثانوية حيث تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، وذلك من أجل بناء الإطار النظري للبحث وتحقيق أهدافه؛ أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم من خلال استبانة تم إعدادها وتوزيعها على مدققي الحسابات من ذوي الكفاءات، والتي شكلت عينة هذه الدراسة ومن ثم جمعها وتحليل البيانات باستخدام (SPSS)، واختبار صحة فرضيه الدراسة.

متغيرات الدراسة:

- 1- المتغيرات المستقلة: تتمثل المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة بتنوع الاحداث اللاحقة. والمتمثلة في (الإحداث اللاحقة لما قبل تاريخ الميزانية والإحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية).
- 2- المتغير التابع: يتمثل المتغير التابع في (تقرير مدقق الحسابات الخارجي).

مجتمع الدراسة وعينتها:

- يتشكل مجتمع وعينة الدراسة على النحو التالي:
- 1- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع مدققي الحسابات الخارجيين في الأردن المزاولين لمهنة التدقيق والمسجلين كأعضاء في مهنة التدقيق ، والبالغ عددهم (330) مدققاً خارجياً والذي اعتمد من قبل الباحث كمجتمع للدراسة. (www.JACPA.org.jo)

2- عينة الدراسة: بالنظر لصعوبة شمول جميع مدققين الحسابات الخارجيين في الأردن، لأسباب تتعلق بالوقت، تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة، وباستخدام طريقة (العينة الطبقية العشوائية)، حيث بلغت عينة الدراسة (140) مدققاً، وبعد الانتهاء من تحديد عينة الدراسة، تم توزيع (140) استمارة استبانة على أفراد العينة، وقد تم استرجاع (124) استمارة، أي بنسبة استرجاع بلغت (88.57%)، وتم استبعاد (14) استمارات لعدم صلاحيتها لأغراض عملية التحليل الإحصائي بسبب نقص المعلومات الواردة فيها، وبالتالي تم اعتماد (110) استمارة صالحة لأغراض المعالجة الإحصائية، حيث بلغت نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل من العدد المسترجع (88.70%).

أسلوب جمع البيانات:

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، قام الباحث بإعداد استبانة لهذا الغرض، اعتماداً على ما كُتب من أدب نظري يتعلق بتدقيق الحسابات، وكذلك على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي لمعرفة إجابات المستجيبين لفقرات الاستبانة، حيث يعتبر مقياس ليكرت من أكثر المقاييس المستخدمة لقياس اتجاهات المستجيبين وآرائهم، وقد حددت درجات الإجابات كما في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) مقياس درجة الأهمية والوزن النسبي

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

وبعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة، تم اختبار صدقها وثباتها، على النحو الآتي:

1- صدق أداة الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري (Face Validity)، والصدق المنطقي (Logical Validity) لمحتوى الاستبانة، تم عرضها في صورتها الأولية على (6) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال المحاسبة وتدقيق الحسابات في الجامعات الأردنية، بهدف الوقوف على آرائهم وملاحظاتهم.

وفي ضوء ذلك، تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وحذف عدد من الفقرات لتكرارها أو عدم ملائمة الفقرات لموضوع المحاور التي تتناولها أداة الدراسة، وإضافة فقرات

أخرى مع دمج الفقرات المتشابهة مع بعضها، مما يجعل أداة الدراسة ذات صلاحية عالية للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

2- ثبات أداة الدراسة:

بهدف التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة الخاصة بمتغيرات الدراسة، استخدم لهذا الغرض معامل (كرونباخ ألفا)، لاختبار مدى درجة مصداقية إجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة ويفسر معامل (ألفا) على أنه عامل الارتباط بين ردود المستجيبين على أسئلة الاستبانة الموجهة لهم ويتراوح معامل (ألفا) ما بين (صفر-1) وبالتالي إذا كان معامل ألفا (0,6) فأكثر تكون مصداقية المقياس جيدة ويمكن الاعتماد عليه لتفسير وتعميم النتائج. (Sekaran, 2003).

الجدول رقم (2) وصف الخصائص الشخصية أفراد عينة الدراسة

المتغير	الصفة	التكرار	%	المتغير	الصفة	التكرار	%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	66	60%	المسمى الوظيفي	صاحب مكتب أو شريك	11	10%
	ماجستير	31	28.18%		مدير دائرة التدقيق	21	19.1%
	دكتوراه	13	11.82%		مدقق حسابات رئيسي	55	50%
	المجموع	110	100%		مدقق حسابات مساعد	23	20.90%
التخصص	محاسبة	72	65.45%	سنوات الخبرة	المجموع	110	100%
	إدارة أعمال	17	15.45%		أقل من 5 سنة	11	10%
	اقتصاد	10	9.10%		5 سنوات- أقل 10 سنوات	22	20%
	مالية ومصرفية	11	10%		10 سنوات- أقل 15 سنة	20	18.18%
	المجموع	110	100%		15 سنة- أقل من 20 سنة	47	42.72%

الشهادة المهنية	JCPA	75	%68.18	20 سنة فأكثر	10	%9.1
	ACPA	14	%12.73	المجموع	110	%100
	CA	13	%11.82			
	CPA	8	%7.27			
	المجموع	110	%100			

تبين من خلال الجدول السابق إن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس و بنسبه 60% وهذا يدل على أن أفراد العينة يمتلكون الثقافة والمعرفة والخاصة بموضوع الدراسة، مما يعني صدق إجاباتهم على أسئلة الاستبانة خصوصاً إذا عرفنا أن أفراد العينة هم من اختصاص المحاسبة وبنسبه 65.45%، كما أن الجزء الأكبر من أفراد العينة هم من حملة الشهادة JCPA وبنسبه 68.18% وهذا يعني امتلاك أفراد العينة لكفاءة العمل المحاسبي والتدقيقي في مجال عملهم، وجاء هذا متناسب مع خبرتهم والتي كانت تتراوح ما بين 15-20 سنة وبنسبه 42.72%.

تحليل البيانات ومناقشة النتائج

عرض نتائج الدراسة، تبعاً لتسلسل الأسئلة والفرضيات الواردة فيها، وعلى النحو الآتي:
 أولاً: ما مستوى تقييم أفراد عينة الدراسة للإحداث اللاحقة قبل تاريخ الميزانية على مصداقية تقرير مدقق الحسابات؟

جدول رقم (3) العوامل المؤثرة للإحداث اللاحقة قبل تاريخ الميزانية على مصداقية تقرير مدقق الحسابات

الترتيب	رقم الفقر	فقرات العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
-	-	أولاً: الأحداث اللاحقة قبل تاريخ الميزانية:	-	-	-
7	1	يتم الاطلاع و مراجعة محاضر اجتماعات المساهمين وأعضاء مجلس الإدارة ولجان المراجعة واللجان التنفيذية أو الإدارية الأخرى حتى تاريخ الميزانية 0	3.63	0.99	مرتفع
5	2	مراجعة كافة المعلومات التي توفرها الشركة من خلال مصادر خارجية عن الأحداث اللاحقة 0	3.77	0.95	مرتفع
3	3	يتم توضيح آثار الأمور التي يشوبها عدم التأكد والالتزامات الطارئة في	3.84	0.94	مرتفع

			تاريخ الميزانية (مثل الالتزامات القانونية والمخصصات والتقديرات المحاسبية) 0		
مرتفع	0.97	3.71	تراعي الإدارة الأحداث اللاحقة التي قد تؤثر على القوائم المالية للشركة، مع الأخذ في الاعتبار مخاطر وجود بعض البنود الجوهرية لم يتم تحديدها 0	4	6
مرتفع	0.94	3.88	يتم التدقيق في العمليات التي أدخلتها الشركة في تاريخ سابق لتاريخ الميزانية و بغرض تضخيم إجمالي أصول الميزانية 0	5	2
مرتفع	0.93	3.92	يتم تدقيق بنود العمليات التي تنطوي ضرورة إصدار حكما موضوعيا أو البنود التي تم المحاسبة عنها علي أساس المعلومات الأولية المتاحة , مثل القوانين التي لم يتم إصدارها بعد 0	6	1
مرتفع	0.99	3.62	يتحقق فريق التدقيق عن المعلومات سواء من خارج أو داخل الشركة التي قد تعطي مؤشرا لظهور أحداث لاحقة أخرى لتاريخ الميزانية 0	7	8
مرتفع	0.94	3.83	التأكد من أن الأحداث اللاحقة الجوهرية و التي تم تسويتها وفقا للمعيار المحاسبي قد تم المحاسبة عنها و أخذها في الاعتبار في القوائم المالية 0	8	4
مرتفع	0.55	3.78	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	-	-

يتضح من النتائج النهائية الواردة في الجدول رقم (3)، بأن تقييم أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤثرة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات في الأردن قبل تاريخ الميزانية كانت (مرتفعة)، حيث حصلت جميع الفقرات على مستوى تقييم (مرتفع)، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.62-3.92)، وقد جاءت الفقرة (6) بالمرتبة الأولى والتي تنص " يتم تدقيق بنود العمليات التي تنطوي ضرورة إصدار حكما موضوعيا أو البنود التي تم المحاسبة عنها علي أساس المعلومات الأولية المتاحة , مثل القوانين التي لم يتم إصدارها بعد"، بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري قدره (0.93)، وهذا يدل على ضرورة امتلاك أفراد مكاتب

التدقيق للخبرة والكفاءة العلمية والعملية في الجوانب التطبيقية سواء المحاسبية والتدقيقية، في حين جاءت الفقرة (7) بالمرتبة الثامنة والأخيرة، والتي تنص " يتحقق فريق التدقيق عن المعلومات سواء من خارج أو داخل الشركة التي قد تعطي مؤشرا لظهور أحداث لاحقة أخرى لتاريخ الميزانية"، بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وانحراف معياري قدره (0.99).

ثانياً: ما مستوى تقييم أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤثرة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات في الأردن للإحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية ؟

جدول رقم (4) العوامل المؤثرة للإحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية على مصداقية

تقرير مدقق الحسابات

الترتيب	رقم الفقرة	فقرات العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
5	-	أولاً: الأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية:	-	-	-
3	2	يتم مراجعة احتمالات وجود أحداث لاحقة قد تؤثر على القوائم المالية للشركة مثل التغيرات في الأسواق الرئيسية للشركة، تقلبات في أسعار العملات و معدلات الفائدة والتعديلات في الموظفين و الإدارة الرئيسية بالشركة .	3.68	0.90	مرتفع
7	3	يتم تدقيق عما إذا كانت الشركة قد دخلت في أي ارتباطات أو عمليات جديدة أو عقدت اتفاقيات إقراض جديدة بعد تاريخ الميزانية(0)	3.57	0.98	مرتفع
6	4	يتم تدقيق ما إذا كانت الشركة قامت ببيع بعض أصولها بعد تاريخ الميزانية(0)	3.62	0.99	مرتفع
9	5	يتم تدقيق ما إذا كان قد تم إتلاف أو إهلاك بعض أصول الشركة نتيجة الحرائق أو غيرها من الكوارث الأخرى بعد تاريخ الميزانية(0)	3.55	1.00	مرتفع
8	6	يتم تدقيق ما إذا كانت هناك احتمالات لظهور بعض الأحداث التي قد تضع مجالاً للشك في مدى ملائمة السياسات المحاسبية المتبعة (مثل الأحداث التي تشير إلى عدم ملائمة مبدأ الاستمرارية) بعد تاريخ الميزانية(0)	3.56	0.98	مرتفع
2	7	يتم بيان مدى كفاءة الإفصاح في القوائم المالية فيما يتعلق بالأحداث اللاحقة التي يتم تسويتها.	3.78	0.95	مرتفع
4	8	التأكد من أن كافة الأمور التي ظهرت من خلال عملية مراجعة الأحداث اللاحقة أو أي أمور تشغيلية أخرى تم أخطار الإدارة بها.	3.66	0.97	مرتفع
1	9	يتم تدقيق ما إذا كان قد تم تدقيق المعاملات الهامة على الأسهم العادية والمعاملات المحتملة على الأسهم العادية بعد تاريخ الميزانية وما إذا كان قد اتخذت الإجراءات اللازمة.	3.84	0.92	مرتفع
-	-	المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري	3.66	0.55	مرتفع

تُشير النتائج النهائية الواردة في الجدول رقم (4)، بأن تقييم أفراد عينة الدراسة للعوامل المؤثرة على مصداقية تقرير مدقق الحسابات في الأردن لما بعد تاريخ الميزانية، كانت (مرتفعة)، حيث

حصلت جميع الفقرات على مستوى تقييم (مرتفع)، بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.55-3.84)، وقد جاءت الفقرة (9) بالمرتبة الأولى والتي تنص يتم تدقيق " ما إذا كان قد تم تدقيق المعاملات الهامة على الأسهم العادية والمعاملات المحتملة على الأسهم العادية بعد تاريخ الميزانية وما إذا كان قد اتخذت الإجراءات اللازمة"، بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وانحراف معياري قدره (0.92)، في حين جاءت الفقرة (5) بالمرتبة التاسعة والأخيرة، والتي تنص " يتم تدقيق ما إذا كان قد تم إتلاف أو إهلاك بعض أصول الشركة نتيجة الحرائق أو غيرها من الكوارث الأخرى بعد تاريخ الميزانية"، بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وانحراف معياري قدره (1.00).

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

1- الفرضية الفرعية الأولى:

Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية على

مصادقية تقرير المدقق الخارجي. جدول رقم (5) اختبار الفرضية الفرعية الاولى

المتغير المستقل	معامل الانحدار (β)	قيمة (t) المحسوبة	القيمة المعنوية الإحصائية P-value	قيمة (F) المحسوبة	معنوية (F)	معامل الارتباط (r)	معامل التفسير R^2
الأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية	0.696	6.885	0.000	47.403	0.000	0.594	0.353

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (5) ما يلي:

أ- ثبوت معنوية معامل الانحدار (β) للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية ، عليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية على مصادقية تقرير المدقق الخارجي، إن ما يؤيد ذلك قيمة (t) المحسوبة لها والبالغة (6.885)، وكذلك قيمة (P-value) للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) .

وفي ضوء النتائج السابقة تم رفض الفرضية العدمية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) وتنص بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة قبل تاريخ اعداد الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

ب- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط (r) البالغة (0.594)، بأنه توجد علاقة متوسطة القوة وإيجابية (طردية) وذات دلالة إحصائية بين الأحداث اللاحقة ومصدقية تقرير المدقق الخارجي، وهذا يعني أن زيادة الاهتمام والوعي واتخاذ الإجراءات الوقائية في الأحداث اللاحقة، سيؤدي وبنفس الاتجاه إلى زيادة درجة الاعتمادية والموثوقية في تقرير المدقق الخارجي.

2- الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

جدول رقم (6) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	معامل الانحدار (β)	قيمة (t) (t) المحسوبة	القيمة المعنوية الإحصائية P-value	قيمة (F) المحسوبة	معنوية (F)	معامل الارتباط (r)	معامل التفسير R^2
الأحداث اللاحقة بعد تاريخ اعداد الميزانية	0.471	4.820	0.000	23.234	0.000	0.459	0.211

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (6)، ما يأتي:

أ- ثبوت معنوية معامل الانحدار (β) للأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية، عليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية للأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية على مصداقية تقرير مدقق الحسابات، إن ما يؤكد ذلك قيمة (t) المحسوبة لها والبالغة (4.820)، وكذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية (P-value) للأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$). وفي ضوء النتائج السابقة تم رفض الفرضية العدمية (H_0) (2) وقبول الفرضية البديلة (H_1 -2) التي تنص: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية على مصداقية تقرير المدقق الخارجي.

ب- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط (r) البالغة (0.459)، بأنه توجد علاقة إيجابية (طردية) وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية، بين الأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية ومصادقية تقرير المدقق الخارجي. وهذا يعني أن زيادة الاهتمام في الأخذ بعين الاعتبار وتوخي الحذر في الأحداث اللاحقة لما بعد تاريخ الميزانية، سيؤدي وبنفس الاتجاه إلى زيادة الاهتمام في درجة الاعتماد على تقرير المدقق الخارجي.

النتائج

بناءً على ما تم بيانه في الفقرات السابقة من تحليل لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها فإنه يمكن تلخيص النتائج الهامة التي توصلت إليها هذه الدراسة بما يلي:

1- يوجد أثر للأحداث اللاحقة القائمة قبل تاريخ الميزانية والتي يكون لها أثر على البيانات المالية والتي تتطلب تعديلاً لهذه البيانات في حالة تأثيرها ذو أهمية نسبية مادية وعلى المدقق أن يتخذ كافة الإجراءات للتأكد من القيام بهذه التعديلات بانها قد تمت. وبذلك لا تتفق النتيجة مع دراسة جربوع، وتتفق مع دراسة كل من (Nawaiseh & Jaber)، (Janvrin & Jeffrey)، (Ozdemir & Gokcen)،

2- يوجد أثر للأحداث اللاحقة التي تظهر بعد تاريخ اعداد الميزانية والتي لا تتطلب تعديلاً لها وإنما يتطلب الإفصاح عنها وحسب درجة ماديته، ولا يتحمل المدقق مسؤولية تلك الأحداث كونه قد قام بكافة الإجراءات التحليلية والاختبارات الجوهرية. (Nawaiseh & Jaber)، (Janvrin & Jeffrey)، (Ozdemir & Gokcen)، ودراسة جربوع.

التوصيات

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها؛ وبعد اختبار الفرضيات، فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية:

1- العمل مع الهيئات والمنظمات الدولية حول امكانية تقليص الفترة الزمنية بين تاريخ الميزانية العمومية وتاريخ اصدار تقرير المدقق الخارجي.

2- على مدقق الحسابات مراعاة الاثار المترتبة على الأحداث اللاحقة طيلة فترة اجراء الاختبارات الجوهرية لعملية تدقيق الحسابات.

3- العمل على توفير كافة البيانات المالية وغير المالية لأعضاء فريق التدقيق حول المنشأة محل التدقيق من طبيعة عملها والقطاع المنتمي له،... الخ، لان ذلك يؤثر على تحديد وتقييم الأحداث اللاحقة.

المصادر العربية

- 1- التميمي، هادي (2006)، "مدخل إلى التدقيق من الناحية النظرية والعملية"، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- 2- جربوع، يوسف محمود (٢٠٠١)، "مدى مسئولية المراجع الخارجي عن الأحداث اللاحقة لعمل القوائم المالية واكتشاف أخطاء جوهرية تؤثر على الحسابات بعد صدور تقريره"، مجلة الباحث الجامعي، جامعة إب، اليمن، العدد(3) عام ٢٠٠١، ص ٦٩-98.
- 3- حميدي، عباس، 2009، الآثار الاقتصادية لعدم الإفصاح عن الأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية (دراسة تحليلية في الشركة العامة للتجهيزات الزراعية)، مجلة الإدارة و الاقتصاد، ع 77، العراق.
- 4- ذنبيات، علي عبد القادر، (2015)، " تدقيق الحسابات في ضوء المعايير الدولية"، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن.
- 5- المطارنة، غسان، (2009)، " تدقيق الحسابات المعاصر-الناحية النظرية"، ط2، دار المسيرة للنشر، عمان، الاردن.

المصادر الأجنبية

- 1-Janvrin, D.J., & Jeffrey, C.G. (2007). An Investigation of Auditor perceptions about Subsequent Events and Factors That Influence This Audit Task. Accounting Horizons, 21(3), 295-312.
- 2-IAS 10. Events after the Reporting Periods. Retrieved from <http://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias10>
- 3-ISA 560. Subsequent events. Retrieved from <http://pakaccountants.com/standards/isa/isa560/3>
- 4- Nawaiseh M.A.L. & Jaber J. (2015). Auditing subsequent events from the perspective of auditors: study from Jordan, International Journal of Financial Research, 6(3), 78-85. <http://dx.doi.org/10.5430/ijfr.v6n3p78>
- 5- Sekaran Uma., 2003, Research Methods for Business, A Skill Building Approach, 5th ed ., John Wiley and Sons Inc., New York.
- 6- Zehra Ozdemir & Basak Ataman Gokcen, (2016), Auditing of Subsequent Events: A Survey of Auditors in the City of Istanbul in Turkey, Accounting and Finance Research Vol. 5, No. 2; 2016, pp42-53.
- 7-www.JACPA.org.jo تاريخ التصفح 2016/9/16م
- 8- www.saonm.org/.../OSA_Audit_Overview_Jan_19_2016

تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر

د. بوغليطة الهام

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

الجزائر

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وقد بلغ عدد أفراد العينة (60) عاملا، وقامت الباحثة بتصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتم تحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وبعد تطبيق أداة الدراسة على العينة، أشارت النتائج إلى أنه توجد تحديات إدارية، وتقنية، وبشرية، ومالية بدرجة مرتفعة تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر، وهذه التحديات مرتبة كالتالي: التحديات التقنية، التحديات الإدارية والتحديات البشرية وأخيرا التحديات المالية.

وأوصت الباحثة بضرورة وضع برامج تدريبية تعمل على رفع كفاءة الإداريين وتأهيلهم للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وتوفير البنية التحتية الملائمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية من خلال تجهيز كافة الإمكانيات الفنية والتقنية، وذلك بتوفير الإمكانيات المالية اللازمة لذلك.

الكلمات الدالة: الإدارة الإلكترونية، معوقات الإدارة الإلكترونية.

ABSTRACT

This research aims to identify the obstacles facing to apply electronic management in public enterprise in skikda, the researcher have used the descriptive method by selecting 60 employees as a random sample and she have designed a questionnaire as a tool of collecting data, after she analyzed the results by using SPSS statistic software, and after she applied the study tools upon the sample. The results indicated that there are a high administrative, technological, mankind, and financial challenges that obstruct the application of electronic management in public enterprise in skikda, and these challenges are arranged as follows : the technical challenges, the administrative challenges and human challenges and finally financial challenges.

The researcher recommended that we need to develop training program inoder to raise the efficiency of administrators and qualify them for dealing with electronic management and provide the appropriate infrastructure for applying electronic management through providing the technological and financial capacities that are necessary for this.

Keywords: Electronic management, Obstacles electronic management.

مقدمة:

شهد العصر الحديث تغيرات في مختلف جوانب الحياة الإنسانية، وكان للتطورات التكنولوجية المتسارعة وتقدم وسائل الاتصالات وتقنيات المعلومات دور بارز في هذه التغيرات، من خلال إدخال تقنيات المعلومات والاتصالات في الإدارة وما أحدثته من تغيير في أسلوب العمل الإداري وفعاليته وأدائه، وهو ما يعرف بالإدارة الالكترونية، والتي تعني الانتقال من العمل التقليدي إلى تطبيقات معلوماتية بما فيها شبكات الحاسب الآلي لربط الوحدات التنظيمية مع بعضها لتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات لاتخاذ القرارات المناسبة وإنجاز الأعمال وتقديم الخدمات للمستفيدين بكفاءة وبأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن.

ونتيجة لهذه التطورات السريعة والمتلاحقة والانفجار المعرفي، تواجه المجتمعات مجموعة من التحديات مما يحتم عليها مواجهتها لتتمكن من اللحاق بعصر المعلومات والاستفادة القصوى من الثورة المعلوماتية بجميع مجالاتها.

وحيث إننا نعيش عصر الثورة المعلوماتية الهائلة، وبغيرها لا يمكن أن ننتقل إلى المستقبل أصبح لزاما علينا أن نسهم في تحسين مستوى المؤسسات العمومية الجزائرية من خلال محاولة جادة لمعرفة الصعوبات التي تحول دون تطبيق والانتقال إلى الإدارة الالكترونية وإيجاد الحلول الملائمة لها، بحيث تصبح الإدارة قادرة على مواكبة الثورة المعلوماتية والتعامل بفعالية وكفاءة مع المتغيرات التي يمر بها عصرنا الحاضر.

ومن هنا تحاول هذه الدراسة الحالية الكشف عن أبرز التحديات التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بالجزائر، من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:
-هل توجد تحديات لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية بسكيكدة بالجزائر؟

يتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد تحديات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة؟
- هل توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة؟

- هل توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة: لتحقيق الهدف من الدراسة تم صياغة فرضيات والتي تعتبر أكثر الإجابات احتمالا للأسئلة المطروحة سابقا، وقد تم تقسيم الفرضيات إلى فرضية رئيسية وفرضيات فرعية كالتالي:

1. الفرضية الرئيسية: تتمثل الفرضية الرئيسية فيما يلي :

- لا توجد تحديات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

2. الفرضيات الفرعية: تتمثل الفرضيات الفرعية فيما يلي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** لا توجد تحديات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

أهمية الدراسة: تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات عديدة نذكرها فيما يلي:

1. دراسة موضوع الإدارة الإلكترونية.

2. إبراز التحديات التي تحول دون الاستفادة من مزايا الإدارة الإلكترونية.

أهداف الدراسة: في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها تتحدد الأهداف وفقا لما يلي:

1. التعرف على أهم التحديات الإدارية والتقنية، البشرية، والمالية التي تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

2. تقديم توصيات ومقترحات لمتخذي القرار في المؤسسات العمومية الإدارية عن كيفية التغلب على التحديات التي تواجههم عند تطبيق الإدارة الإلكترونية.

حدود الدراسة:

1. **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفترة ما بين ديسمبر 2016 وجانفي 2017.

2. **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: ماهية الإدارة العامة (الهيئات العمومية)

تعددت التعريفات التي تبحث في هذا المفهوم بتعدد الباحثين والزوايا التي ينظرون منها: حيث يقصد بالمؤسسات والهيئات العمومية، كل المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي¹.

وفي هذا الصدد عرف ليونارد وايت **Leonard White** الإدارة العامة بأنها: "العمليات التي تستهدف تنفيذ السياسة العامة للدولة"².

ويعرف **simon** الإدارة العامة بأنها: "تتضمن في استخدامها العام أنواع النشاطات التي تقوم بها الحكومة وإدارتها التنفيذية والمشروعات العامة"³.

في حين يرى بعض الباحثين أن صعوبة تقديم تعريف مختصر وشامل لمفهوم الإدارة العامة دفع بعض المفكرين إلى تقديم تعريف مفصل يشمل العديد من الخصائص ومنها:

- الإدارة العامة هي عمل جماعي تعاوني في إطار عام.
- الإدارة العامة تتضمن نشاطات السلطات الحكومية الثلاثة: التنفيذية والتشريعية والقضائية.
- الإدارة العامة تلعب دوراً مؤثراً في مجال رسم السياسات العامة، فهي تعتبر جزءاً أساسياً من العملية السياسية في الدولة.
- تتفاعل الإدارة العامة كنظام مفتوح مع فعاليات مجتمعية عديدة في إطار الصالح العام للدولة والمجتمع.

هدف الإدارة العامة هو الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للرؤساء والمرؤوسين، حيث تسعى الإدارة الناجحة إلى تجنب أسباب الضياع والإسراف والمحافظة على الاستخدام الفعال للموارد المادية والمحافظة على مصالح المرؤوسين، ولقد تطور هدف الإدارة العامة بشكل واضح في السنوات الأخيرة وذلك لأن هدف الحكومة قد تطور بشكل كبير، حيث ينظر إلى الحكومة الآن على أنها الدافع إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

ثانياً: ماهية الإدارة الالكترونية

يعتبر مصطلح الإدارة الالكترونية من المصطلحات الإدارية الحديثة، والتي ظهرت نتيجة للثورة الهائلة في شبكات المعلومات والاتصالات.

تعريف الإدارة الالكترونية: يمكن تعريف الإدارة الالكترونية من وجهة نظر شاملة ترى انه يمكن تقسيم هذا المصطلح إلى مقطعين أساسيين أحدهما:

"الإدارة " وهي تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة والتي تشمل أساسا التخطيط، التنظيم، والقيادة والرقابة للموارد التنظيمية⁴.

بينما يقصد بالمقطع الثاني " الالكترونية" بأنه نوع من التوصيف كمجال لأداء النشاط في المقطع الأول، حيث يتم أداء هذا النشاط من خلال استخدام الوسائل والوسائط الالكترونية المختلفة⁵.

حيث عرف يوسف مسعداوي الإدارة الالكترونية بأنها: القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتقديم المنتجات لطلابها من خلال الحاسب الآلي والسعي لتخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب المنتجات مع الأفراد بما يساهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء المؤسسي⁶.

كما تعرف الإدارة الالكترونية بأنها: "استخدام جميع الأساليب الإدارية التي تعمل على نجاح خطة الأعمال الإلكترونية **E- Business Plan** الخاصة بالمشروع وتحقيق أهدافها وكذلك استخدام الوسائل والأنظمة والبرامج التكنولوجية الملائمة لإدارة المشروع بشكل إلكتروني، بما يضمن نجاحه في تحقيق أهداف خطة الأعمال الإلكترونية **E- Business Plan** الخاصة به بوجه عام وكذلك تحقيق أهدافه من وراء تطبيق التجارة الإلكترونية **E- Commerce** بوجه خاص"⁷.

وعليه تعرف الإدارة الالكترونية على أنها عملية تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية والإجراءات الطويلة والمعقدة باستخدام الورق إلى أعمال الكترونية متكاملة تعتمد على تقنيات الاتصالات والمعلومات من أجل الاستغلال الأمثل للوقت والمال والجهد وتحقيقا للمطالب المستهدفة وبالجودة المطلوبة.

أسباب التحول للإدارة الالكترونية: إن التحول إلى الإدارة الالكترونية ليس دربا من دروب الرفاهية وإنما حتمية تفرضها التغيرات العالمية، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات أصبحت احد محددات النجاح لأي مؤسسة، كما أن التقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات، دعى إلى التطور الإداري نحو الإدارة

الالكترونية، ويمثل عامل الوقت احد مجالات التنافسية بين المؤسسات، فلم يعد من المقبول الآن تأخير تنفيذ العمليات بدعوى التحسين والتجويد وذلك لارتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر الوقت، ويمكن تلخيص الأسباب الداعية للتحويل الالكتروني في النقاط التالية⁸:

- الإجراءات والعمليات المعدة وأثرها على زيادة التكلفة.
- القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها احداث عدم توازن التطبيق.
- ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة.
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الأداء.
- التوجه نحو توظيف استخدام التطور التكنولوجي والاعتماد على المعلومات في اتخاذ القرارات.
- ازدياد المنافسة بين المؤسسات وضرورة وجود آليات للتميز داخل كل مؤسسة تسعى للتنافس.

-حتمية تحقيق الاتصال المستمر بين العاملين على اتساع نطاق العمل.

متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية:

-**متطلبات البنية التحتية:** إذ أن الإدارة الالكترونية تتطلب وجود مستوى مناسب إن لم نقل عال من البنية التحتية التي تتضمن شبكة حديثة للاتصالات والبيانات وبنية تحتية متطورة للاتصالات السلكية واللاسلكية⁹.

-**المتطلبات الإدارية:** تنحصر المتطلبات الإدارية الواجب مراعاتها عند تطبيق الإدارة الالكترونية في المتطلبات التنظيمية التالية¹⁰:

- تحديد درجة مساهمة كل عملية أو وظيفة في تحقيق الأهداف المطلوبة.
- استيعاب العمليات غير الضرورية بهدف تبسيط النظام وجعله متماشيا مع متطلبات التحول للأعمال الالكترونية.
- إضافة العمليات اللازمة لتدعيم عملية التحول إلى الأعمال الالكترونية.
- توفير القدر الكافي من المرونة للنظام وتحديد مدى قدرته على تحقيق الأهداف المرجوة منه.
- يتوجب على كل الإدارات في المؤسسات التخلص من الإجراءات البيروقراطية والروتينية المملة والمعيقة لكل تطور وتحديد في الأساليب المتبعة في المؤسسات.

-**المتطلبات السياسية:** بحيث يكون هناك مسؤول أو لجنة محددة تتولى تطبيق هذا المشروع وتعمل على تهيئة البيئة اللازمة والمناسبة للعمل وتتولى الإشراف على التطبيق وتقييم المستويات التي وصل إليها التنفيذ¹¹.

-**المتطلبات البشرية:** لابد من إعداد الكوادر البشرية الفنية المتخصصة ذات الارتباط بالبنية المعلوماتية ونظم العمل على شبكات الاتصالات الالكترونية، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية والتي تساعد في إعداد الكوادر البشرية الفنية المطلوبة لتحقيق الكفاءة عند تنفيذ تطبيقات الإدارة الالكترونية.

-**المتطلبات المالية:** يعد مشروع الإدارة الالكترونية من المشاريع الضخمة والتي تحتاج إلى أموال طائلة لكي تضمن له الاستمرار والنجاح وبلوغ الأهداف المنشودة، من تحسين مستوى البنية التحتية، وتوفير الأجهزة والأدوات اللازمة والبرامج الالكترونية، وتحديثها من وقت لآخر، وتدريب العناصر البشرية باستمرار، لذلك لابد من توفير التمويل الكافي لهذا المشروع والتي تختلف في نوعها وحجمها عن المتطلبات المالية اللازمة لتطبيق نظم وأساليب الإدارة التقليدية، لذلك يجب على صناع القرار التخطيط المالي الرشيد، ورصد المخصصات الكافية لتطبيقات الإدارة الالكترونية، مما يقتضي إعادة النظر في نظام الأولويات وتوفير الأموال الكافية لإجراء التحول المطلوب وضمان ديمومة التمويل المستمر¹².

تحديات الإدارة الالكترونية في المؤسسات العمومية الجزائرية

تتمثل تحديات الإدارة الالكترونية في المؤسسات العمومية الجزائرية فيما يلي:

-**التحديات الإدارية:** وتتمثل هذه التحديات في عدم وضوح الرؤية، ووجود تفاوت في أخذ هذه المؤسسات بأسباب تفعيل الأنظمة المعلوماتية الإدارية، وضعف تكامل التخطيط والتحليل والقدرة على التنبؤ بالمستقبل، والموائمة بين الحاجات المتنوعة والمتعارضة أحيانا، وعدم تحقيق التوازن بين خطة هذه المؤسسات والإستراتيجية الكلية نظرا لتعدد المؤسسات والأجهزة الحكومية، وغياب إدارة التغيير بحيث أن التحول إلى نموذج الحكومة الإلكترونية سيؤدي إلى تغيير علاقة الجهاز الحكومي مع بيئته الداخلية والخارجية مما يستوجب إعادة تصميم العملية الإدارية الذي يتعامل معها ذلك الجهاز الإداري، وصعوبة التحول إلى التنظيم الإلكتروني، وتصلب الثقافة التنظيمية، ومقاومة التغيير من قبل العاملين، وفشل تقنية(استراتيجية) التدخل.

-**التحديات التقنية:** تدخل هذه التحديات في إطار مهمة تكوين البنية التحتية المعلوماتية، وتتمثل هذه التحديات في وجود معضلة الفجوة الرقمية نتيجة العوائق التعليمية والاقتصادية

والتنظيمية التي تجعل دخول العالم الرقمي عملية صعبة، وكذلك في ضعف البنية الأساسية في مجالات الاتصالات، وفي الافتقار إلى الخبرة اللازمة في التقنيات الدقيقة، وأيضا في تعارض الاعتماد على التقنيات المعلوماتية مع حفظ الأمن المعلوماتي.

ومما هو جدير بالذكر في هذا الصدد أن قضية توفير بيئة الكترونية آمنة، وحماية المعلومات والمحافظة على سريتها باتت تشغل الكثير من المؤسسات، فالأمن المعلوماتي والفيروسات والاختراقات بكافة أشكالها أصبحت خطرا يهدد كثير من المؤسسات¹³، ترتبط هذه المخاطر أو التحديات ببعدين هما البعد المكاني والبعد الزمني وتتمثل هذه الصعوبات في عدة أوجه منها التطور التقني المتسارع وظهور ثغرات أمنية عديدة، وتنامي التهديدات بالتعامل مع تلك التقنيات سواء بطول فترة الاستخدام أو باختراع تقنيات جديدة ومن هذه التهديدات (تهديدات الاختراقات، وتهديدات القرصنة والتجسس والتدمير...) والدوبان المكاني والزمني حيث أن البيئة الإلكترونية تتميز باللامكانية واللازمانية فقد اخترقت الحدود والمسافات الجغرافية واخترقت كذلك عامل الزمن كونها بيئة نشطة على مدار الساعة، وازداد نطاق التأثير حيث دخلت التقنيات الإلكترونية في تركيبة كل الأنظمة التي تستخدم في مختلف جوانب الحياة، وقد نتج عن ذلك اتجاه المؤثرات الأمنية إلى قطاعات الخدمات الرئيسية في المجتمع، مما يجعل آثارها العكسية واسعة النطاق، بل لا يمكن تخيلها.

-**التحديات البشرية:** وليس المقصود بها أن يتحول كل أفراد المجتمع إلى متخصصين في التقنيات الرقمية أو الإلكترونية، ولكن إيجاد وعي ومعرفة جماهيرية معلوماتية، وهذا ينتابه بعض الصعوبات ومنها حداثة التقنية، والأمية الرقمية وهي الجهل وعدم المعرفة بالتقنيات المعلوماتية الحديثة وما يتبع ذلك من العجز على استخدامها، وتأخر الاستيعاب التعليمي وتأخر المؤسسات التعليمية باستخدام التقنيات الرقمية في العملية التعليمية، والتقدم البطيء بما لا يتناسب مع الخطوات التباعدية التي تنجزها الدول المتقدمة، والهوة الرقمية وقد برزت كنتيجة لاحتكار الصناعات المعلوماتية من قبل دول متقدمة معينة، وسيطرها على اقتصاديات السوق المعلوماتي العالمي، بل وتشعب تأثيرها على فرص تقدم ورفاهية الشعوب الأخرى.

-**التحديات المالية:** إن مشروع مثل مشروع الإدارة الإلكترونية يحتاج إلى أموال ضخمة تتلائم مع هذا الأسلوب التقني الحديث وتوفير كافة مستلزماته لكن تعاني معظم المؤسسات من النقص في الإمكانيات المادية اللازمة لمثل هذه المشاريع¹⁴.

ثالثا: الدراسات السابقة

الدراسات العربية

دراسة (نادر أبو خلف، 2001): تحويل العمليات الأكاديمية والإدارية في جامعة القدس المفتوحة من الورقية إلى الالكترونية -الإمكانات والمعوقات:

هدفت الدراسة إلى رصد الإمكانيات المادية والإدارية والفنية بجامعة القدس المفتوحة من خلال آراء المشرفين الأكاديميين المقيمين، كما وتهدف إلى إظهار المعوقات التي تعترض عملية التغيير المحتملة من حيث إدخال أساليب جديدة في نمط الإدارة والتعليم في الجامعة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واختار عينة الدراسة مجتمع الدراسة كله، وقد شملت هذه العينة جميع المشرفين الأكاديميين المتفرعين في جامعة القدس المفتوحة وعددهم (99) مشرفاً للعام الجامعي 1998/1999، وأعد الباحث استبانة خاصة لتحويل العمليات الأكاديمية والإدارية والمالية والفنية في جامعة القدس المفتوحة من الورقية إلى الالكترونية، وكانت نتيجة البحث أن الإمكانيات الإدارية والمالية والتقنية متوفرة وأن المعوقات ليست كبيرة ولا خطيرة وأنه يمكن المضي قدماً في تنفيذ العملية التحويلية دون المجازفة بعواقب وخيمة، وهذه النتيجة تعزز الإمكانيات المتوفرة عند الجامعة للقيام بهذه العملية.

دراسة (ساري عوض الحسنات، 2011): معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية: هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لمفهوم الإدارة الالكترونية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية، والكشف على معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارات الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والتعرف على أبرز الآليات المقترحة للتغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر الإداريين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (220) فرداً متمثلة في الموظفين المكلفين بالعمل الإداري، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية حيث مثلت نسبة العينة (38%) من أفراد المجتمع الإداري، وتم استخدام (المتوسطات الحسابية، التكرارات، النسب المئوية)، كما تم استخدام تحليل التباين الأحادي، واختبار شفيه، ومعامل الارتباط بيرسون، وطريقة التجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ.

خلصت الدراسة بعد تحليل النتائج وتفسيرها إلى أن متوسط عبارات معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية كانت بدرجة كبيرة وكان ترتيبها على النحو التالي: المعوقات المالية، ثم البشرية، ثم التطبيقية، فالتقنية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وضع برامج تدريبية تعمل على رفع كفاءة الإداريين، وتوفير البنية التحتية اللازمة لتطبيقات الإدارة الالكترونية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Barret,k,2001): استخدام الحاسب الآلي في الإدارة العامة والتنفيذية للتعليم العالي: دراسة مقارنة بين سلطنة عمان والمملكة المتحدة: هدفت الدراسة إلى التعرف على استعمال تكنولوجيا الكمبيوتر من قبل الإداريين في جامعة السلطان قابوس في عمان، ومن قبل الإداريين في جامعة منشيستر في المملكة المتحدة، والتركيز على وجهات النظر لهؤلاء الإداريين بالنسبة لتكنولوجيا الحاسب الآلي والخدمات التي تقدمها جامعاتهم.

استخدم الباحث المنهج الوصفي لعمل المقارنة بين الإداريين في كلتا الجامعتين، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

إن معظم الإداريين في الجامعتين لا يستعملون تكنولوجيا الحاسب بشكل فعال في عملهم اليومي.

إن بعض المهارات قد استعملت من قبل الإداريين أكثر من الهيئة التدريسية كالاتصالات الالكترونية بما فيها البريد الالكتروني ومعالج الكلمات لطباعة الأشياء واستعمال الانترنت.

دراسة (Russell,A.S,2004): كيف يستطيع مرشدو المدارس الاستفادة من الحلول التي تقدمها الإدارة الالكترونية: هدفت الدراسة إلى التعرف على استشارات مرشدي الطلاب، والمعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الالكترونية في المدارس، واستخدام الباحث المنهج الوصفي الوثائقي بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

- إن الإدارة الالكترونية تسهم في زيادة الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحقيق رضا المستفيدين من العملية التعليمية، وزيادة المشاركة وتحسين فاعلية العمليات وخدماتها الداخلية، والتخلص من الأعمال الورقية وتقييم الخدمات بشكل آلي مما يؤثر على توفير الجهد.

- إن الإدارة الالكترونية تؤثر إيجاباً على مرشدي الطلاب وذلك عن طريق توفير وقت إضافي يمكن استغلاله في مقابلة الاحتياجات الخاصة لكل طالب وجها لوجه بدلاً من معالجته الاستثمارات داخل المكاتب، مما يؤدي إلى ارتفاع المدرسة بمنافع التكاليف الفائضة التي تصرف على الأعمال الورقية وأماكن التخزين، وإتاحة الفرصة لمرشدي الطلاب للتركيز على نموهم الأكاديمي.

- إن من أهم المعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الالكترونية في المدارس ما يتعلق بالتمويل وقلة الدورات التدريبية.

الإطار الميداني للدراسة

أولاً: منهجية الدراسة

اشتملت منهجية الدراسة الجانب المنهجي من خلال شرح منهج الدراسة وبيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج، وبيان للمجتمع والعينة التي تناولتها الدراسة، وأخيراً الأساليب الإحصائية التي ستعتمد عليها الدراسة لمعالجة البيانات واستخلاص نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين ب(4) مؤسسات من المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة.

عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة من مختلف الأقسام والمديريات والمستويات الإدارية، ولقد تم توزيع (63) استبان على أفراد عينة الدراسة العاملين، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (63) استبان، وقامت الباحثة بإجراء تحليل بيانات الدراسة على (60) استبان بنسبة قدرها (95.23%) وهو عدد الاستثمارات المكتملة، وما يمثل عدد أفراد عينة الدراسة.

أداة الدراسة:

تم تطوير استبان لجمع البيانات من أفراد العينة بحيث يشتمل ثلاثة أجزاء رئيسية: الجزء الأول: ويتضمن المعلومات الشخصية لأفراد العينة حول خصائصهم الوظيفية والشخصية. الجزء الثاني: ويتضمن عدد من الفقرات التي تتمثل في التحديات الإدارية، والتقنية، والبشرية، والمالية، التي تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية. قد كانت إجابات معظم فقرات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي.

ثبات أداة الدراسة:

تضمن تحقيق الصدق الظاهري للاستبيان على معامل ألفا كرومباخ، حيث قدر معامل الثبات الكلي 0.92، وهو ما يعتبر ملائماً لتحقيق أهداف الدراسة، وعلى ذلك فالمقياس يتسم بدرجة عالية من الثبات.

مصادر جمع البيانات: من أجل تحقيق أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية يتم معالجة هذا الموضوع بالاعتماد على المنهج الوصفي من خلال البيانات المجمعة بواسطة الاستبان وتحليلها إحصائياً بواسطة برمجية الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، أما الدراسة النظرية فتم

الحرص من خلالها على الإطلاع على مختلف الدراسات والبحوث والمجلات والمقالات التي لها علاقة بموضوع البحث ومن خلال ما تناولته المراجع العربية والأجنبية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لغرض التحقق من صحة فرضيات الدراسة تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة، المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية، كما تم اعتماد اختبار **One sample T-test** للعينة الواحدة وذلك للتعرف على مدى الدلالة الإحصائية لتقدير أفراد العينة لتحديات تطبيق الإدارة الالكترونية، وذلك عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package for Social Sciences.

spss هو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة، ومنها التطبيقات الإحصائية¹⁵.

ثانياً: نتائج الدراسة

سيتم عرض نتائج تحليل بيانات الدراسة، حيث سيتم عرض نتائج الدراسة الخاصة بخصائص عينة الدراسة، وتحليل بيانات الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة، وبعد التحليل الإحصائي كانت النتائج كالآتي:

خصائص عينة الدراسة: الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

الجنس	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	20	32.8%
	أنثى	40	65.6%
السن	أقل من 25 سنة	01	1.6%
	25 سنة الى أقل من 35 سنة	36	59%
	35 سنة الى أقل من 45 سنة	21	34.4%
	45 سنة الى أقل من 55 سنة	2	3.33%
	55 سنة فأكثر	—	—
	ابتدائي	—	—
المستوى	متوسط	2	3.3%

التعليمي	ثانوي	–	–
	مهني	13	21.3%
	جامعي	36	59%
	ماجستير فأكثر	–	–
الخبرة	أقل من 5 سنوات	18	29.5%
	5-10 سنوات	35	57.5%
	11-15 سنة	52	3.3%
	16 سنة فأكثر	5	8.2%

– تحليل بيانات الدراسة:

لقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات استبيان الدراسة المتعلقة بمجالات تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية بولاية سكيكدة بالجزائر، والجدول (2) يوضح ملخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات التمكين الإداري كافة. يتضح من الجدول رقم (2) أن المتوسط الكلي لمجالات تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية بولاية سكيكدة قدر ب (3.54) وبانحراف معياري (0.71)، وهذا يدل على وجود تحديات لتطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر بصورة مرتفعة.

الجدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبيان المتعلقة بمجالات تحديات الإدارة الالكترونية.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
1	التحديات الإدارية	3.55	0.80	2	مرتفعة
2	التحديات التقنية	3.47	0.97	1	مرتفعة
3	التحديات البشرية	3.56	0.80	3	مرتفعة
4	التحديات المالية	3.57	0.99	4	مرتفعة
–	المتوسط الكلي	3.54	0.71	–	مرتفعة

ثالثا: نتائج اختبار الفرضيات

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

لا توجد تحديات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

-نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

سيتم اختبار الفرضية الرئيسية، من خلال اختبار الفرضيات الفرعية بالاعتماد على اختبار One sample T-test للعينة الواحدة كما يلي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تنص هذه الفرضية على مايلي:

H_01 : لا توجد معوقات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

H_11 : توجد معوقات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

من الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيمة T المحسوبة تساوي 5.363 وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتساوي 2.00 عند درجة الحرية 59 ومستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الأساسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد معوقات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك بضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، بالإضافة إلى ضعف استجابة هذه المؤسسات لمطالب التغيير، وضعف التخطيط والتنسيق لبرامج الإدارة الإلكترونية، وهذا يرتبط بالدرجة الأولى باتجاه المدراء وأصحاب القرار نحو إدارة التغيير، كما أن هذا يحتاج إلى العديد من الندوات والمحاضرات بالإضافة إلى إصدار التشريعات لتطبيق الإدارة الإلكترونية، وتنسيق جهود التعاون بين مختلف فروع الإدارة في المؤسسات العمومية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Barret، في أن معظم الإداريين في الجامعات لا يستعملون تكنولوجيا الحاسب بشكل فعال في عملهم اليومي.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص هذه الفرضية على مايلي:

H_02 : لا توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

H₁₂- توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة. من الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيمة T المحسوبة تساوي 3.800 وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتساوي 2.00 عند درجة الحرية 59 ومستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الأساسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بضعف البنية التحتية لشبكات الاتصال وبرامج الحماية للبيانات والمعلومات بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، وعدم وجود بيئة عمل الكترونية محمية وفق اطر قانونية تحدد شروط التعامل الالكتروني، وهذا يتطلب إصدار التشريعات اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية، واستخدام شبكات الاتصالات الالكترونية المتقدمة كشبكة الانترنت والانترانت والاكسترانت، لتقويتها وتدعيمها، بالإضافة إلى مواكبة التطور السريع في تكنولوجيا الأجهزة والبرمجيات لتقديمتها للمتعاملين حتى يطوروا من عملهم الإداري.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تنص هذه الفرضية على مايلي:

H₀₃- لا توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

H₁₃- توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

من الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيمة T المحسوبة تساوي 5.428 وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتساوي 2.00 عند درجة الحرية 59 ومستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الأساسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة. ويمكن تفسير ذلك بقلّة العاملين المتخصصين في الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، بالإضافة إلى عدم وجود الوعي في مفهوم الإدارة الالكترونية عند بعض العاملين، ونقص التأهيل العلمي والتدريب للعاملين، وهذا يتطلب وضع برامج تدريبية تعمل على رفع كفاءة الإداريين وتأهيلهم للتعامل مع تطبيقات الإدارة الالكترونية، وتعريفهم بالتقنيات الحديثة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Russell في

أن من أهم المعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الالكترونية في المدارس ما يتعلق بالتمويل وقلة الدورات التدريبية.

4-اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: تنص هذه الفرضية على مايلي:

H_0 : لا توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

H_1 : توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

من الجدول رقم(3) يلاحظ أن قيمة T المحسوبة تساوي 4.515 وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتساوي 2.00 عند درجة الحرية 59 ومستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الأساسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة.

ويمكن تفسير ذلك بندرة وجود حوافز مالية للمتميزين في العمل الالكتروني، وقلة الموارد المالية المخصصة للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات، عدم توفر الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الالكترونية، وهذا يتطلب تخصيص جزء من الميزانية لدعم تطبيق الإدارة الالكترونية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Russell في أن من أهم المعوقات التي تواجه استخدام الإدارة الالكترونية في المدارس ما يتعلق بالتمويل وقلة الدورات التدريبية.

- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

H_0 : لا توجد تحديات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

H_1 : توجد تحديات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر.

من الجدول رقم(3) يلاحظ أن قيمة T المحسوبة تساوي 5.907 وهي أكبر من قيمة T الجدولية وتساوي 2.00 عند درجة الحرية 59 ومستوى معنوية 0.05، كما أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05، وهذا يعني رفض الفرضية الأساسية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه لا توجد تحديات تحول دون تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الجزائرية بولاية سكيكدة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة ساري عوض الحسنات .

الجدول رقم(03): نتائج اختبار T للعينة الواحدة (One sample T-test)

المتغير	قيمة T المحسوبة	قيمة T الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التحديات الإدارية	5.363	2.00	59	0.000
التحديات التقنية	3.800	2.00	59	0.000
التحديات البشرية	5.428	2.00	59	0.000
التحديات المالية	4.515	2.00	59	0.000
تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية	5.907	2.00	59	0.000

خاتمة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. توجد تحديات بدرجة مرتفعة تعيق تطبيق الإدارة الإلكترونية في المؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة بالجزائر، وهذا يؤكد الفرضية الرئيسية.
2. توجد تحديات إدارية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة، أهمها ضعف الوعي بأهمية تطبيق الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، وهذا يؤكد الفرضية الفرعية الأولى.
3. توجد تحديات تقنية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة، أهمها ضعف البنية التحتية لشبكات الاتصال وبرامج الحماية للبيانات والمعلومات بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، وهذا يؤكد الفرضية الفرعية الثانية.
4. توجد تحديات بشرية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة، أهمها قلة العاملين المتخصصين في الإدارة الالكترونية بالمؤسسات العمومية الإدارية بولاية سكيكدة، وهذا يؤكد الفرضية الفرعية الثالثة.
5. توجد تحديات مالية تحول دون تطبيق الإدارة الالكترونية في المؤسسات محل الدراسة، أهمها ندرة وجود حوافز مالية للمتميزين في العمل الالكتروني، وهذا يؤكد الفرضية الفرعية الرابعة.

توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة نورد عددا من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تقليل تحديات تبني وتطبيق الإدارة الإلكترونية، وهي كما يلي:
1. سرعة الاستجابة لمطالب التغيير المتعلقة بالتقنيات الإلكترونية.
 2. وضع برامج تدريبية تعمل على رفع كفاءة الإداريين وتأهيلهم للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
 3. وضع نظام للتحفيز للعاملين لاستخدام التقنيات الإلكترونية.
 4. توفير البنية التحتية الملائمة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية من خلال توفير كافة الإمكانيات الفنية والتقنية.
 5. نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية.
 6. زيادة ثقة العاملين بقدرتهم على استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية.
 7. استخدام التجهيزات الآلية المتطورة بالإضافة إلى زيادة عدد العاملين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي.
 - 8- توفير الدعم المالي اللازم للاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال الإدارة الإلكترونية.
 - 9- زيادة الدعم المالي المخصص للبحوث والدراسات في مجال تقنيات المعلومات.
 - 10- ضرورة مشاركة العاملين في التخطيط لمشروع الإدارة الإلكترونية.

الهوامش والإحالات:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1927 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المادة 2.
- أيمن عودة المعاني: الإدارة العامة الحديثة، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2015، ص: 22.
- أحمد فوزي ملوخية، الإدارة لرجال الأعمال والحكومات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص: 13.
- بغول زهير: الإدارة المفهوم والوظائف، جامعة منتوري قسنطينة، قسنطينة، نوفمبر، 2011، ص: 15.
- يوسف محمد يوسف أبو امونة: واقع إدارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM، في الجامعات الفلسطينية النظامية-قطاع غزة-، الجامعة الإسلامية غزة، 2009، ص 26.
- يوسف مسعداوي: أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة، الجزائر، 2013، ص: 511.
- محمد سمير أحمد: الإدارة الالكترونية، الطبعة الأولى، دار المسيرة، الأردن، 2009، ص: 1.
- رأفت رضوان: الإدارة الالكترونية، القاهرة، ص: 4.
- كلثم محمد الكبيسي: متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية في مركز نظم المعلومات التابع للحكومة الالكترونية في دولة قطر، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية الدولية، 2008، ص: 36 www.abahe.co.uk.
- يوسف مسعداوي: مرجع سابق، ص 538.
- سميرة مطر المسعودي: معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية المملكة المتحدة، ص: 52 www.abahe.co.uk.
- ساري عوض الحسنات: معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في الجامعات الفلسطينية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الدراسات التربوية، تخصص إدارة تربوية، جامعة عين شمس، 2011، ص ص 59 60 www.albutana.edu.
- سميرة مطر المسعودي: مرجع سابق، ص: 44.
- سميرة مطر المسعودي: نفس المرجع، ص: 57.
- سليم أبو زيد : التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية spss، الطبعة الأولى ، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ،عمان، 2009، ص 243.

إشكالية الدعم وتسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات المصغرة – دراسة حالة الوكالة

الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سكيكدة خلال الفترة (2012-2016)

د. آمال يوب

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

الجزائر

ملخص:

تمثل المؤسسات المصغرة جزء كبير من قطاع الإنتاج في مختلف الدول سواء المتقدمة أو المتخلفة. وقد وجدت هذه المؤسسات مختلف أشكال الرعاية والدعم للأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم بها، وهذا من أجل تنميتها واستمرارها، وتعتبر إشكالية التمويل إحدى أكبر العقبات حيث يواجه أصحاب المؤسسات صعوبة كبيرة في توفير التمويل اللازم سواء لإنشاء المؤسسة أو لاستمرار وتوسيع القدرة الإنتاجية لها. كما أن الموارد البشرية بالمؤسسات المصغرة بحاجة إلى تسيير فعال من طرف الفرد الذي يتحمل مسؤولية القيام بالوظائف التسييرية، والذي يكون من خلال البحث عن الكفاءات باستخدام طرق التسيير المختلفة لخلقها وجلبها إلى المؤسسة والسعي نحو تنميتها وتطويرها.

وتم أخذ الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية سكيكدة كنموذج لتوضيح الفرص الاقتصادية الجديدة التي وفرتها على الرغم من مشاكلها والمرتبطة بشكل كبير بالجانب التمويلي وتسيير كفاءاتها البشرية.

الكلمات المفتاحية:

المؤسسات المصغرة، دعم المؤسسات المصغرة، تسيير الكفاءات البشرية، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية سكيكدة.

Abstract :

The micro-enterprises represent a large part from the production sector in different countries, whether in developed or underdeveloped countries. Those enterprises have found different kind of care and support for their economic and social importance carried out for its development and continuity. The problematic of financing is among the main obstacles still facing the owners of enterprises because they are founding great difficulties to provide the necessary funds to create the enterprise or for its continuation and the extension of its productive capacity. Then, the human resources of the micro-enterprises need to be efficiently conducted by the individual who undertake the responsibility of accomplishing management functions throughout seeking for competences, using different methods of management to create and bring them to the enterprise and to look towards its development.

The National Agency for Support of Youth Employment in the Province of Skikda has been taken as a sample to clarify the new economic opportunities provided despite their problems significantly related to the financing aspect and the management of human competences.

Key words:

Micro-enterprises, Support for Micro-enterprises, Management of Human Competences, National Agency for Support of Youth Employment in the Province of Skikda.

مقدمة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الدعامات الرئيسية لكل اقتصاد، فهي تمثل جزءا هاما من النسيج الاقتصادي لكل دولة، وعلى الرغم من أن المؤسسات الصغيرة لم تعرف لحد الآن اتفاقا حول المعايير المستخدمة في تصنيفها وتعريفها إلا أن هناك إجماع على أهميتها ودورها في النشاط الاقتصادي، ذلك أن المؤسسات الكبيرة الحجم وبالرغم من الميزات التي تتمتع بها إلا أنها لم تحقق نتائج ملموسة، وهذا ما أدى إلى زيادة الاهتمام بالمؤسسات الصغيرة في البرامج الاقتصادية للعديد من الدول.

وقد أدى انفتاح الأسواق وزيادة حدة المنافسة إلى تغير الفكر التسييري، مما استوجب ضرورة التأقلم والتكيف مع المستجدات الحاصلة حيث أصبح من الضرورة الاهتمام بالموارد البشري باعتباره موردا هاما وطاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدرا للمعلومات. فقد أكدت الدراسات أن المؤسسات الناجحة هي التي تولي اهتماما كبيرا ومتزايدا للكفاءات من خلال تسييرها بشكل هادف وفعال.

والمؤسسات الصغيرة بدورها استوعبت هذه الأهمية وأصبح لزاما عليها البحث عن الطرق الممكنة للحصول على المورد البشري والمحافظة عليه والسعي نحو تنميته وتطويره على الرغم من المشاكل التمويلية.

مشكلة الدراسة:

نحدد من خلال السؤال الجوهرى التالي:

- أين يكمن دور الوكالة الوطنية بولاية سكيكدة في دعم المؤسسات الصغيرة وما حقيقة دور المسير في تسيير كفاءاتها؟

وتتمثل الأسئلة الفرعية فيما يلي:

- ما طبيعة الدعم التمويلي المقدم من طرف الوكالة؟ وكيف يمكن تقييم تطور المؤسسات الصغيرة بالوكالة محل الدراسة؟

- ما واقع تسيير الكفاءات البشرية بالوكالة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

لتحقيق الهدف من الدراسة تم صياغة فرضيتين أساسيتين وللتين نعتبرهما أكثر الإجابات احتمالا للأسئلة المطروحة سابقا، والمتمثلة في الآتي:

1- مساهمة الوكالة الوطنية محل الدراسة في خلق فرص اقتصادية جديدة.

2- يمتلك مسيري الوكالة الوطنية محل الدراسة القدرة على تسيير الكفاءات البشرية.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات عديدة نذكرها فيما يلي:

- دراسة المؤسسات المصغرة من خلال تقديم إطار يحدد ماهيتها ومجالات دعمها ومشاكلها.
- إبراز دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.
- المساهمة في تسليط الضوء على إشكالية ضعف الجانب الخاص بتسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات المصغرة.

أهداف الدراسة:

في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها تحدد الأهداف وفقا لما يلي:

- إبراز الدور التنموي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في خلق فرص اقتصادية جديدة.
- التركيز على المشاكل المرتبطة بتسيير الكفاءات البشرية بالمؤسسات المصغرة.
- التوصل إلى بعض النتائج والاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في زيادة فعالية الوكالات الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

منهج الدراسة:

قصد الإجابة على مشكلة الدراسة واختبار مدى صحة الفرضيات سيتم استخدام المنهج الوصفي الذي يركز على الوصف الدقيق لظاهرة أو موضوع معين على صورة نوعية أو كمية أو رقمية، فهو منهج يتناسب مع طبيعة ونوع الموضوع محل الدراسة من خلال وصف الظاهرة المدروسة واستخلاص أهم النتائج واقتراح التدابير التي من شأنها أن تفعل أكثر من دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سكيكدة وحتى بجميع الوكالات.

أولا : المؤسسات المصغرة

1- تعريف المؤسسات المصغرة:

يمكن أن تعود صعوبات التعريف الموحد لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إجمالا إلى ثلاثة عوامل أساسية هي:

● **العوامل الاقتصادية:** وتضم ما يلي ⁽¹⁾ :

- اختلاف مستويات النمو ؛
- تنوع الأنشطة الاقتصادية ؛
- اختلاف فروع النشاط الاقتصادي.

● **العوامل التقنية** : يتلخص العامل التقني في مستوى الاندماج بين المؤسسات، فحيثما تكون هذه الأخيرة أكثر اندماجا يؤدي هذا إلى توحيد عملية الإنتاج وتركزها في مصنع واحد وبالتالي يتجه حجم المؤسسات إلى الكبر، فعند تجزئة العملية الإنتاجية وتوزيعها على عدد كبير من المؤسسات يؤدي ذلك إلى ظهور عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة⁽²⁾.

● **العوامل السياسية** : تتمثل العوامل السياسية في مدى اهتمام الدولة ومؤسساتها بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومحاولة تقديم مختلف المساعدات له وتذليل الصعوبات التي تعترض طريقه من أجل توجيهه وترقيته ودعمه⁽³⁾.

ومن التعاريف التي تناولت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر:

يعرف البنك الدولي المؤسسة المصغرة على أن عدد عمالها يكون أقل من 10 عمال ، وإجمالي أصولها أقل من 100 ألف دولار أمريكي، وكذلك حجم المبيعات السنوية لا يتعدى 100 ألف دولار أمريكي. أما المؤسسة الصغيرة فتضم أقل من 50 عامل، وكل من إجمالي أصولها وحجم المبيعات السنوية لا يتعدى 03 مليون دولار أمريكي. في حين المؤسسة المتوسطة يكون عدد عمالها أقل من 300 عامل، كما أن كلا من أصولها وحجم مبيعاتها السنوية لا يفوق 15 مليون دولار أمريكي⁽⁴⁾.

و يوضح التعريف المعتمد في فرنسا أنها جميع المؤسسات التي لا يزيد عدد عمالها عن 250 عامل، وهي تضم المؤسسات المصغرة والتي لا يفوق عدد عمالها 20 عامل، والمؤسسات الصغيرة من 20 إلى 49 عامل، والمؤسسات المتوسطة من 50 إلى 249 عامل⁽⁵⁾.

أما التعريف المعتمد في الجزائر فوفقا للقانون الجزائري تعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنها: "كل مؤسسة إنتاج سلع و/أو خدمات مهما كانت طبيعتها القانونية، تشغل من 1 إلى 250 عامل، ولا يتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار، ولا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون دج، كما تتوفر على الاستقلالية"⁽⁶⁾.

ويتضح من هذا التعريف أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تضم أيضا المؤسسات المصغرة، حيث يبدأ التصنيف بعامل واحد.

و يمكن تعريف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة ناشئة عن طريق الجهاز الخاص بدعم وتشغيل الشباب من أجل تحقيق أهداف مدروسة من توفير مناصب شغل والعمل على تطوير المجال الاقتصادي بالتوجه أكثر إلى الاستثمار بتوفير إمكانيات وتدعيم خاص من طرف الوكالة⁽⁷⁾.

وقد صنف المشرع الجزائري المؤسسات إلى صغيرة ومتوسطة وفق معيار عدد العمال ورقم الأعمال ومجموع الميزانية.

2- خصائص المؤسسات الصغيرة:

تحمل المؤسسات الصغيرة مجموعة من الخصائص التي أهلتها لتأخذ دور مهم في النشاط الاقتصادي والتي جعلت العديد من الدول تولي الاهتمام بهذا النوع من المؤسسات، ومن أهم هذه الخصائص نذكر:

- انخفاض رأس المال : تتميز المؤسسات الصغيرة بانخفاض نسبي في رأس المال وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل الشيء الذي جعلها من أهم أشكال الاستثمار المفضلة عند صغار المستثمرين⁽⁸⁾. كذلك انخفاض تكلفة العمالة التي تحتاجها نظرا لأنها تعتمد أساسا على تكنولوجيا بسيطة. إضافة إلى أن معدلات دوران رأس المال كبيرة وفترة الاسترداد قصيرة⁽⁹⁾.

- المرونة العالية : حيث تتميز المؤسسات الصغيرة بسهولة تكيف الإنتاج حسب الاحتياجات والأخذ بعين الاعتبار الرغبات المتجددة للأفراد المستهلكين وسرعة تغير الإنتاج مراعاة لسد احتياجات السوق⁽¹⁰⁾. إضافة إلى سهولة دخولها وخروجها من السوق في أي وقت وبدون خسائر كبيرة لنقص نسبة أصولها الثابتة إلى مجموع الأصول وزيادة نسبة رأس المال المملوك لأصحابها بالنسبة للخصوص⁽¹¹⁾.

- الاعتماد على التكنولوجيا البسيطة : يتم الاعتماد في أغلب المؤسسات الصغيرة على آلات وأدوات تتميز بالبساطة والمستوى التكنولوجي المنخفض. لكن هذا لا ينفي اعتمادها على التكنولوجيا الحديثة حيث نلاحظ أن هناك مؤسسات صغيرة الحجم تتعاقد لإنتاج صناعات دقيقة ومحددة لمؤسسات كبيرة الحجم في مجال الإلكترونيات وتستخدم تقنيات متقدمة جدا تعتمد على كثافة رأس المال⁽¹²⁾.

- انتشارها في قطاعات اقتصادية مختلفة : فقد أثبتت الدراسات العلمية بأن المؤسسات الصغيرة منتشرة في مختلف القطاعات الاقتصادية بما في ذلك الصناعية وحتى قطاعات البنية التحتية⁽¹³⁾.

ثانيا: مجالات دعم المؤسسات الصغيرة ومشاكلها

1- مجالات الدعم :

يمكن تدعيم المؤسسات الصغيرة من عدة نواحي أو مجالات يمكن تلخيصها فيما يلي:

- الدعم الفني: ويتضمن دراسة جدوى المشروع، اختيار الموقع واختيار الآلات والمواد وغيرها من المدخلات بالإضافة إلى دعم المشروع فيما يتعلق بأساليب الإنتاج ومساعدته في استخدام الأنظمة المعلوماتية وغيرها.
- الدعم الإداري: ويتمثل في التسهيلات المتعلقة بالإجراءات الإدارية كتبسيط الوثائق الإدارية الخاصة بالترخيص والتسجيل وغيرها.
- الدعم المالي: يشمل الدعم التمويلي، وهو من أهم ما ينتظره المنشئ أو المستثمر.
- الدعم التكنولوجي: ضرورة توفير قاعدة تكنولوجية وطنية تشجع المؤسسات في مجال الحصول على التكنولوجيا واستخدامها وذلك من خلال دعم أسعارها.
- دعم التكوين والتدريب: ويرتبط هذا الدعم بضرورة تشكيل اقتصاد قائم على الكفاءات، ويكون التكوين مستمر مع استمرار المؤسسة.
- الدعم الإعلامي المركز على نظم المعلومات والاتصالات: ويتمثل في المساعدات الموجهة لإقامة أنظمة المعلومات والاتصال داخل المؤسسات وكذا اعتماد نظام وطني للمعلومات.

2- مشاكل المؤسسات المصغرة:

- بالرغم من الاهتمام المتزايد بالمؤسسات المصغرة من طرف العديد من الدول إلا أنها لا زالت تواجه مجموعة من المشاكل والصعوبات التي تعيق نموها وتطورها، ومن أبرزها نذكر:
- إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة : تعتبر إشكالية تمويل المؤسسات المصغرة أحد العقبات الرئيسية التي تقف أمام نموها وتطورها ؛
- المعوقات التنظيمية والتي تكون من خلال المعوقات التشريعية، ومشاكل الخبرة التنظيمية والحصول على المعلومات، نقص العمالة المؤهلة، ضعف عملية التخطيط الاستراتيجي، ارتفاع تكاليف الإنتاج، مشاكل المواصلات والخدمات العامة، ومشاكل عدم توفر البنية الأساسية.
- المعوقات التسويقية : فمن الأسباب التي تساعد على بروز المشكل التسويقي هو غياب خطة تسويقية كاملة، بسبب ما تكلفه من أموال تؤثر على ميزانية المؤسسة في المراحل الأولى لإنشائها.

ثالثا : تسيير الكفاءات البشرية

1- مفهوم تسيير الكفاءات البشرية :

يعرف تسيير الكفاءات على أنه : " مجموع من الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الأفراد والجماعات بطريقة مثلى بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الأفراد، بهدف

استعمال وتطوير الكفاءات الموجودة أو المستقطبة نحو الأحسن، حيث تمثل أنشطة تطوير المسار، التكوين، التوظيف والاختيار وغيرها وسيلة لتحسين أداء المؤسسة وليست أهدافا في حد ذاتها بحيث يكون هناك تكامل عمودي وأفقي⁽¹⁴⁾.

إلا أنه يمكن القول أن تحقيق تسيير كفاءات ناجح مرتبط بتطبيق تكامل أفقي أكثر من عمودي، ففي التكامل الأفقي نبحث عن تكيف مختلف أنشطة تسيير الموارد البشرية، فيما بينها والكفاءات هنا تكون وسيلة مثلى لهذا التكيف، أي تصبح كل أنشطة تسيير الموارد البشرية تتمركز حول الكفاءة⁽¹⁵⁾.

2- عملية تطوير الكفاءات البشرية :

يقصد بعملية تطوير الكفاءات البشرية : " مجموعة الأنشطة التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات، من خلال العمل على رفع قدراتهم الخاصة بإنجاز المهام الموكلة إليهم وذلك عن طريق تحسين معارفهم، مهاراتهم، استعداداتهم، وإنجازاتهم"⁽¹⁶⁾.

ويعد التكوين أهم النشاطات التعليمية التي تؤدي إلى زيادة المردودية الحالية والمستقبلية للكفاءات، وهو الوسيلة التي تهيء الفرد لأداء مهامه بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة مهمة للمؤسسة. ويعتبر التعلم المحور الأساسي في عملية التكوين، من خلال التركيز على الآتي⁽¹⁷⁾ :

- تعليم الكفاءات نظام التفكير وكيفية استخدامها لقدراتها في عملية الإبداع ؛
- تعليم الكفاءات كيفية العمل ضمن فرق العمل والرؤية المشتركة للأمر ؛
- تعليم الكفاءات كيفية فهم وإدراك وعدم التخوف من فهم الأمور الجديدة ؛
- توفير المناخ الملائم لاكتساب المهارات اللازمة.

رابعا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية سكيكدة

1- الامتيازات الممنوحة للمؤسسات المصغرة من طرف الوكالة:

من بين الامتيازات التي تمنحها الوكالة للمؤسسات المصغرة الإعانات المالية، والتي تكون من خلال:

- القرض بدون فائدة: هذا النوع من القروض يتعلق بصيغة التمويل الثنائي.
- تخفيض نسبة الفائدة: حيث تأخذ الوكالة على عاتقها جزء من الفوائد المتعلقة بالقرض البنكي الذي يمنحه البنك للمؤسسة المصغرة، ويتعلق هذا التخفيض بصيغة التمويل الثلاثي.

2- تطور المؤسسات المصغرة بولاية سكيكدة :

تعتمد الوكالة الوطنية على نوعين من الدعم، الأول استثمار الإنشاء بالتمويل الثنائي وفيه تكون الوكالة هي الممول الوحيد بحيث أن نسبة المساهمة الشخصية والقرض الذي تقدمه الوكالة يتوقف على قيمة الاستثمار، أما النوع الثاني والممثل في استثمار الإنشاء بالتمويل الثلاثي فيقصد به أن يكون البنك هو الممول الرئيسي وتكون الوكالة وسيط بينه وبين صاحب الاستثمار، بحيث أن نسبة المساهمة الشخصية والقرض الذي تقدمه الوكالة والقرض البنكي يتوقف على قيمة الاستثمار والمنطقة التي سيقام فيها الاستثمار.

1.2- تطور عدد المؤسسات المصغرة لولاية سكيكدة:

الجدول رقم (01): تطور عدد المؤسسات المصغرة خلال الفترة (2012- 2016)

الخدمات	الحرف	الفلاحة	النقل	أعمال حرة	المجموع		
تمويل ثنائي	67	5	41	16	23	152	2012
تمويل ثلاثي	13	54	15	105	28	215	
المجموع	80	59	56	121	51	367	
النسبة المئوية	21,8	16,08	15,26	32,97	13,89	100	
تمويل ثنائي	24	20	10	13	17	84	2013
تمويل ثلاثي	60	13	50	89	60	272	
المجموع	84	33	60	102	77	356	
النسبة المئوية	23,60	9,27	16,85	28,65	21,63	100	
تمويل ثنائي	19	10	60	30	54	173	2014
تمويل ثلاثي	110	30	221	150	105	616	
المجموع	129	40	281	180	159	789	
النسبة المئوية	16,35	5,07	35,62	22,81	20,15	100	
تمويل ثنائي	2	2	34	10	14	62	2015
تمويل ثلاثي	35	38	450	217	109	849	
المجموع	37	40	484	227	123	911	
النسبة المئوية	4,06	4,39	53,13	24,92	13,5	100	
تمويل ثنائي	8	4	17	1	7	37	2016
تمويل ثلاثي	162	69	387	16	34	668	
المجموع	170	73	404	17	41	705	
النسبة المئوية	24,12	10,35	57,30	2,41	5,82	100	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب - فرع سكيكدة-

يتضح من خلال الجدول رقم (01) تطور عدد المؤسسات الممولة من طرف الوكالة خلال الفترة (2012- 2016)، حيث أنه يوجد نوعين من التمويل: الثنائي والثلاثي. ففي عام 2012 حظي قطاع النقل بنسبة كبيرة من الدعم بلغت نسبتها 32.97% من عدد المؤسسات المدعومة من طرف الوكالة، يليه قطاع الخدمات بنسبة 21.80% من المؤسسات المدعومة، وفي المرتبة الثالثة قطاع الحرف بنسبة 16.08%. ليحظى قطاع النقل في سنة 2013 بنسبة كبيرة من الدعم حيث بلغت المؤسسات الممولة من طرف الوكالة 102 مؤسسة وهو ما يعادل 28.65%، يليه قطاع الخدمات بنسبة 23.60%، وفي المرتبة الثالثة قطاع الفلاحة بنسبة 16.85%. وفي سنة 2014 تصدر قطاع الفلاحة المرتبة الأولى من حيث الدعم وذلك بنسبة 35.62% يليه قطاع النقل بنسبة 22.81% ثم قطاع الخدمات بنسبة 16.35%. وفي سنة 2015 حظي قطاع الفلاحة أيضا بنسبة مرتفعة من الدعم وقدرت بـ 53.13%، ثم قطاع النقل بنسبة 24.92% ليليها قطاع الحرف بنسبة 4.39%. ليبقى قطاع الفلاحة الأكثر استفادة من الدعم والتي قدرت بـ 57.30% في سنة 2016، ثم يليه قطاع الخدمات بنسبة 24.12% ثم قطاع الحرف بنسبة 10.35%.

من خلال عرض النتائج السابقة نجد أن القطاعين اللذين حظيا بدعم كبير من طرف الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب هما قطاع النقل وقطاع الفلاحة ليليها قطاعي الخدمات والحرف.

2.2- تقييم تطور عدد المؤسسات:

الجدول رقم (02): تقييم تطور عدد المؤسسات خلال الفترة (2012- 2016)

الخدمات	الحرف	الفلاحة	النقل	أعمال حرة	المجموع		
تمويل ثنائي	(43)	15	(31)	(3)	(6)	(68)	2013
تمويل ثلاثي	47	(41)	35	(16)	32	57	
المجموع	4	(26)	4	(19)	26	(11)	
النسبة المئوية	(36.36)	236,36	(36.36)	172,72	(236.36)	100	
تمويل ثنائي	(5)	(10)	50	17	37	89	2014
تمويل ثلاثي	50	17	171	61	45	344	
المجموع	45	7	221	78	82	433	
النسبة المئوية	10,39	1,62	51,04	18,01	18,94	100	
تمويل ثنائي	(17)	(8)	(26)	(20)	(40)	(111)	2015
تمويل ثلاثي	(75)	8	229	67	4	233	
المجموع	(92)	-	203	47	(36)	122	

النسبة المئوية	(75.41)	-	166,39	38,53	(29.51)	100
تمويل ثنائي	6	2	(17)	(9)	(7)	(25)
تمويل ثلاثي	127	31	(63)	(201)	(75)	(181)
المجموع	133	33	(80)	(210)	(82)	(206)
النسبة المئوية	(64.56)	(16.02)	38.83	101.94	39.81	100

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الجدول رقم (01)

يوضح الجدول رقم (02) معدل نمو المؤسسات الصغيرة خلال الفترة (2012-2016)، ففي عام 2013 تبين انسحاب إحدى عشر مؤسسة من السوق، ذلك أن عدد المؤسسات في عام 2012 فاق عدد المؤسسات الصغيرة لعام 2013 بإحدى عشر مؤسسة، والملاحظ أن القطاعات التي شهدت انخفاض في معدل النمو هي: الحرف، النقل وأعمال حرة، إلا أنه عند دراسة كل قطاع على حدى نلاحظ أن القطاعات المتبقية الأخرى شهدت تطوراً في عدد المؤسسات. أما في عام 2014 تم ملاحظة التطور الواضح لعدد المؤسسات المنشأة وذلك بفارق 433 مؤسسة مقارنة بعام 2013، والملاحظ هو أن قطاع الفلاحة هو الذي حظي بزيادة أكبر وذلك بفارق 221 مؤسسة مقارنة بعام 2013 وهو ما يعادل 51.04% من الزيادة الإجمالية للمؤسسات في جميع القطاعات، يليه قطاع الأعمال الحرة بفارق 82 مؤسسة ما يعادل 18.94% من الزيادة الكلية، والملاحظ هو أن عدد المؤسسات في تزايد لجميع القطاعات. وفي عام 2015 توضح البيانات أن القطاع الذي شهد نسبة أكبر من الزيادة هو قطاع الفلاحة بفارق 203 مؤسسة مقارنة بسنة 2014 وهو ما يعادل 166.39% من إجمالي المؤسسات المنشأة خلال هذا العام، ويليه قطاع النقل بفارق 47 مؤسسة أي ما يعادل 38.53% من الزيادة الإجمالية وما يلاحظ خلال هذه السنة أنه توجد زيادة كلية تقدر بـ 122 مؤسسة، إلا أنها شملت فقط قطاعي الفلاحة والنقل، أما القطاعات المتبقية الأخرى والواردة في الجدول فقد شهدت انسحاب للمؤسسات من السوق. أما في عام 2016 توضح البيانات الواردة في الجدول انسحاب المؤسسات من السوق، وقد تباين هذا الانسحاب للمؤسسات في مختلف القطاعات، ويظهر جلياً في كل من قطاع النقل وقطاع الفلاحة والأعمال الحرة والسبب في ذلك يعود إلى تشبع السوق على مستوى ولاية سكيكدة بهذه الأنواع من المؤسسات الصغيرة.

3- مناصب الشغل المصرح بها من طرف الوكالة:

1.3- تطور مناصب الشغل :

جدول رقم (03): تطور عدد مناصب الشغل المصرح بها للفترة (2012- 2016)

المجموع	أعمال حرة	النقل	الفلاحة	الحرف	الخدمات		
304	23	32	41	7	201	تمويل ثنائي	2012
536	107	237	45	108	39	تمويل ثلاثي	
840	130	269	86	115	240	المجموع	
100	15.48	32,02	10,24	13,69	28,57	النسبة المئوية	
210	63	39	20	40	48	تمويل ثنائي	2013
680	114	267	117	32	150	تمويل ثلاثي	
890	177	306	137	72	198	المجموع	
100	19.89	34,38	15,39	8,09	22,25	النسبة المئوية	
432	133	70	150	30	49	تمويل ثنائي	2014
1540	248	350	592	100	250	تمويل ثلاثي	
1972	381	420	742	130	299	المجموع	
100	19.32	21,30	37,63	6,59	15,16	النسبة المئوية	
157	40	25	75	11	6	تمويل ثنائي	2015
2107	227	434	1300	76	70	تمويل ثلاثي	
2264	267	459	1375	87	76	المجموع	
100	11.79	20,27	60,73	3,85	3,36	النسبة المئوية	
92	18	4	42	10	18	تمويل ثنائي	2016
1893	137	100	1024	188	444	تمويل ثلاثي	
1985	155	104	1066	198	462	المجموع	
100	7.82	5,24	53,70	9,97	23,27	النسبة المئوية	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على المعلومات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب - فرع ولاية سكيكدة -

يبين الجدول رقم (03) عدد مناصب الشغل التي وفرتها المؤسسات المصغرة المدعمة من طرف الوكالة، ففي سنة 2012 تم تشغيل 840 شاب وهذا العدد موزع على مختلف القطاعات حيث وفر قطاع النقل فرص أكبر للتشغيل، يليه قطاع الخدمات ثم قطاع الحرف. وفي سنة 2013 شغل 890 شاب موزعين على قطاعات مختلفة والنسبة الأكبر كانت لقطاع النقل بنسبة 34.38%، يليه قطاع الخدمات بنسبة 22.25%، ثم قطاع الأعمال الحرة بنسبة

19.89%. وفي سنة 2014 قدر العدد المشغل بـ 1972 شاب والقطاع الذي شغل العدد الأكبر هو قطاع الفلاحة بنسبة قدرها 37.63%، يليه قطاع النقل بنسبة 21.30%، ثم قطاع الأعمال الحرة بنسبة 19.32%. وفي سنة 2015 قدر العدد المشغل 2264 شاب، والقطاع الذي شغل العدد الأكبر هو قطاع الفلاحة بنسبة 60.73%، يليه قطاع النقل بنسبة 20.27%، ثم قطاع الأعمال الحرة بنسبة 11.79%. أما في سنة 2016 ساهمت الوكالة في تشغيل 1985 شاب بفعل الدعم المقدم من طرفها لإنشاء المؤسسات الصغيرة، حيث نجد أكبر نسبة تشغيل في قطاع الفلاحة والمقدرة بـ 53.70%، تليها نسبة 23.27% والتي وفرها قطاع الخدمات، ثم قطاع الحرف بنسبة تشغيل قدرت بـ 9.97%.

2.3- تقييم تطور مناصب الشغل:

جدول رقم (04): تقييم تطور عدد مناصب الشغل المصرح بها للمؤسسات الصغيرة للفترة (2012- 2016)

الخدمات	الحرف	الفلاحة	النقل	أعمال حرة	المجموع		
تمويل ثنائي	(153)	33	(21)	7	40	(94)	2013
تمويل ثلاثي	111	(76)	72	30	7	144	
المجموع	(42)	(43)	51	37	47	50	
النسبة المئوية	(84)	(86)	102	74	94	100	
تمويل ثنائي	1	(10)	130	31	70	222	2014
تمويل ثلاثي	100	68	475	83	134	860	
المجموع	101	58	605	114	204	1082	
النسبة المئوية	9,33	5,36	55,92	10,54	18,85	100	
تمويل ثنائي	(43)	(19)	(75)	(45)	(93)	(275)	2015
تمويل ثلاثي	(180)	(24)	708	84	(21)	567	
المجموع	(223)	(43)	633	39	(114)	292	
النسبة المئوية	(76,37)	(14,73)	216,78	13,36	(39,04)	100	
تمويل ثنائي	12	(1)	(33)	(21)	(22)	(65)	2016
تمويل ثلاثي	374	112	(276)	(334)	(90)	(214)	
المجموع	386	111	(309)	(355)	(112)	279	
النسبة المئوية	138,35	(39,78)	110,75	127,24	40,14	100	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على الجدول رقم (03)

يوضح الجدول رقم (04) أنه في عام 2013 ارتفع عدد الشباب الذين تم تشغيلهم بـ 50 شاب مقارنة بسنة 2012، والقطاع الذي شغل أكبر نسبة هو قطاع الفلاحة بنسبة 102%. وقد شهد عام 2014 عدد معتبر من الشباب المشغلين والذي قدر مقارنة بسنة 2013 بـ 1082 شاب مدعم والقطاع الذي شغل أكبر نسبة هو قطاع الفلاحة بنسبة 55.92%. كما شهد عام 2015 ارتفاعا ملحوظا في عدد الشباب المدعمين قدر بـ 292 شاب مدعم من طرف الوكالة، وقد كانت الزيادة بشكل ملحوظ في قطاع الفلاحة. ليشهد عام 2016 تراجع في عدد الشباب المدعمين من طرف الوكالة وهذا بسبب انسحاب 279 مؤسسة الأمر الذي انعكس سلبا على عدد الشباب المشغلين.

خاتمة:

يعتبر التمويل من أبرز المشاكل والعوائق التي تعاني منها المؤسسات المصغرة وذلك نظرا لخصوصيتها، فالنقص في الموارد المالية ورأس المال وصغر حجم هذا النوع من المؤسسات وكثافة عمالته جعل من هذه المؤسسات بحاجة ملحة للتمويل الدائم والمستمر. مما دفع بالدولة الجزائرية إلى توفير العديد من برامج الدعم المالي والفني للقضاء على هذه الصعوبات والرفع من قدرة هذه المؤسسات على المنافسة والاستمرار والمساهمة في التنمية المحلية والوطنية ومن بين هذه البرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التطبيقية التي تمت على مستوى الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) بولاية سكيكدة خلال الفترة (2012-2016) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، والتي تعتبر إجابة على فرضيتي الدراسة وتتمثل فيما يلي :

➤ مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية سكيكدة في خلق فرص اقتصادية جديدة، وهذا من خلال :

- تقييم تطور عدد المؤسسات المصغرة، فما تم ملاحظته هو تزايدها المستمر باستثناء سنة 2016 وذلك بسبب تركيز اختيار الشباب على إنشاء مؤسسات في قطاعات محددة والمتمثلة في قطاع الفلاحة أو النقل أو الخدمات أو الحرف، الأمر الذي أدى إلى تشبع السوق بأنواع معينة من المؤسسات مما تسبب في انسحاب 206 مؤسسة من السوق.
- مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية سكيكدة في امتصاص جزء من البطالة، وهذا من خلال عرض وتقييم تطور مناصب الشغل المصرح بها للمؤسسات المصغرة

من طرف الوكالة بولاية سكيكدة، فالتائج بينت أنه يوجد تزايد مستمر للشباب المستفيدين من الدعم لإنشاء مؤسسات خاصة بهم باستثناء سنة 2016 وذلك بسبب انسحاب 206 مؤسسة من السوق الأمر الذي تسبب في تضرر 279 شاب.

وهكذا يمكن القول أن الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بولاية سكيكدة ساهمت بشكل كبير في دعم المؤسسات المصغرة ، وهذا من خلال النجاح النسبي الذي حققته من خلال خلق عدد كبير من المؤسسات المصغرة وبالتالي توفير مناصب العمل وما لا يمكن تجاهله هو وجود بعض المشاكل التي تواجه الوكالة أو أصحاب المشاريع المصغرة والمتمثلة في:

- طول فترة اتخاذ قرار التمويل وهذا راجع إلى إتباع طرق كلاسيكية في دراسة ملف طلب القرض.
- نظرا للمستوى العلمي المحدود لدى بعض أصحاب المشاريع المصغرة نجد بعض المشاريع تعاني من سوء التسيير.
- قيام مجموعة من الشباب بممارسة نفس النشاط وفي نفس المنطقة مما يولد المنافسة بينهم.

➤ يتضح من خلال الإجابة على الفرضية الأولى أن الوكالة تتوفر على مشاكل متعلقة بالإجراءات الإدارية والتنفيذية، ذلك أن نشاط المؤسسة يتطلب الاستجابة الإدارية السريعة من حيث التنظيم والتنفيذ، غير أن واقع الوكالة يبين أنها لا تزال بعيدة عن تقديم خدمات بأسرع ما يمكن وبكفاءة عالية، إذ يغلب عليها روح الروتين الممل مما يجعل معالجة الملفات واعتماد المشاريع يتم ببطء كبير لدرجة أن الكثير منها عطل ولم يحصل على الموافقة في أوانه، مما ضيع على أصحابه فرصا استثمارية. كما أنه من المشاكل التي يعاني منها أصحاب المشاريع سوء التسيير، والذي يرجع لعدم وجود متابعة مجدية من طرف الوكالة التي تتولى تقديم النصائح والتوجيهات.

اقتراحات الدراسة:

إن الدعم المالي وحده غير كافٍ لاستمرارية وتطور المؤسسات المصغرة بل يجب مرافقته بالتركيز على تسيير الكفاءات البشرية لهذه المؤسسات على اعتبار أن صاحب المؤسسة هو نفسه المسير في المؤسسات المصغرة مما يؤثر سلبا في حالات كثيرة على نمط تسييرها وخصوصا في حالة عدم وجود متابعة من طرف الوكالة المدعمة. لذا يفترض على الوكالة الوطنية محل الدراسة وجميع الوكالات القيام بالمهام التالية :

- تقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية؛
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها، حيث تضع بين أيديهم كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي، التقني، التشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم؛
- تنظم دورات لتكوين الشباب وتحديد معارفهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهيكل التكوينية؛
- إبرام اتفاقيات مع الهيئات والمؤسسات التي يمكن أن تستفيد من خلالها الوكالة من إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع.

الهوامش والمراجع:

- (1) يوسف حميدي، مستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في ظل العولمة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، فرع التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 65-66.
- (2) المرجع نفسه، ص 67.
- (3) المرجع نفسه، ص 67.
- (4) لخلف عثمان، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها - دراسة حالة الجزائر -، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004، ص 11.
- (5) G.Bressy, Economie d'entreprise, éd.Dolloz, Paris, 2006, P.25.
- (6) القانون رقم 01-18 الصادر في 12 ديسمبر 2001، المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 77، ديسمبر 2001، ص 6.
- (7) منصور بن عمار، المؤسسات المصغرة ودور البنوك في تمويلها، الدورة التدريبية حول: تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطوير دورها في الاقتصاديات المغاربية، جامعة فرحات عباس، سطيف، أيام 25-28 ماي، 2003، ص 03.
- (8) جبار محفوظ، المؤسسات المصغرة والصغيرة والمتوسطة ومشاكل تمويلها، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 05، ديسمبر، 2003، ص 215.
- (9) أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، القاهرة، 2007، ص 44.
- (10) توفيق عبد الرحيم يوسف حسن، إدارة الأعمال التجارية المصغرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 26.
- (11) أيمن علي عمر، مرجع سبق ذكره، ص 44.
- (12) المرجع نفسه، ص 44-45.
- (13) سعاد نائف برونوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 58.
- (14) كمال منصوري، سماح صولخ، تسيير الكفاءات: الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد السابع، بسكرة، الجزائر، جوان، 2010، ص 55. تم الاطلاع عليه على الموقع : <http://univ-biskra.dz/rem/n7/3.pdf>
- (15) المرجع نفسه، ص 55.
- (16) S.L.Dolan, La gestion des ressources humaines, éd.Village mondiale, Canada, 2002, P.308.
- (17) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي -، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 449.

مدى مسؤولية المراجع الداخلي عن فحص وتقييم جودة برامج أخلاقيات المؤسسة

الدكتورة: تريش نجود

جامعة فرحات عباس سطيف 1 الجزائر

ملخص

هناك اهتماما متزايدا من قبل المؤسسات بالأخلاقيات، فأصبحت مراجعة جودة هذه الأخلاقيات من المهام المستحدثة الملحة للمراجعين الداخليين والتي تهدف إلى تدعيم جهود المهنة لخدمة المؤسسة ، الامر الذي سيتيح للمراجع الداخلي فرصة أكبر لتعميق خدماته في مساعدة الإدارة وترشيدها في حل مشاكل هذا المجال الجديد و تحقيق أهداف الجودة الشاملة التي تضمن لها التفوق التنافسي .

الكلمات المفتاحية: المراجع الداخلي - المسؤولية - جودة برامج اخلاقيات المؤسسة .

Abstract

Companies are increasingly interested in ethics, this latter is becoming one of the newly attributed tasks for the internal auditor with a regular check of its quality to insure the success of the company.

The internal auditor is given a boost to strengthen his services for a better governance of the administration. He also has to fix problems in this new domain as well as to achieve their goals over rivals by the accomplishment of the company's framework in ethics.

Key words

Internal auditor, responsibility, Company's framework in ethics.

مقدمة

تشير "أخلاقيات المؤسسة " إلى سلوك المؤسسة في شكل قيم ومعتقدات اجتماعية راسخة ومعترف بها، مصدرها غالبا العقيدة والتقاليد والأعراف والتعاليم المتوارثة والقوانين الملزمة. ومصطلح " أخلاقيات المؤسسة " يغطي أمورا لا يوجد اتفاق عام بشأنها، ومع ذلك فإن هناك افتراضا ضمنا بوجود أخلاقيات سليمة يمكن تحديدها بشكل كاف بالنسبة للسلوك الإنساني، بحيث أن العمل الأخلاقي للمؤسسة وللمديرين يمكن-إلى حد ما- أن يتسم بقياسه وتقويمه في ضوء معايير معينة. فمعايير أخلاقيات المؤسسة باعتبارها عنصرا أساسيا في بيئة الرقابة الداخلية تحدد المدى المقبول والمسموح به للعاملين بالمؤسسة أن يعملوا في حدوده بدون انحرافات عنه وتركز أخلاقيات المؤسسة عادة على جوانب الأمانة والعدالة والاستقامة والمصادقية ولشرعية لكل ما تقوم به المنشأة من أعمال. وبالرغم من أنه في الحقيقة توجد معايير تقويم سلامة وصحة أخلاقيات المؤسسة ومعمول به حاليا إلى حد كبير ، مثل الالتزام بالمعايير المحاسبية المتعارف عليها، العلاقات مع المديرين، معايير للصحة والأمان) إلا أنها تحتاج إلى أن تكون

واضحة لمديري المؤسسة والعاملين بها والمجتمع في صورة دليل رسمي لقواعد الأخلاق نظرا لأن هذه القيم تعتبر جزءا من الحاجيات الاجتماعية الواسعة والتي تزايد الاهتمام بها حديثا باعتبارها أحد السبل الحيوية لعلاج مخاطر المؤسسة الأساسية وتفعيل نظام الرقابة الداخلية بها, فالجودة الشاملة تقوم على الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية المحددة مقدما.

مشكلة البحث :

ما هو يا ترى الدور المقترح للمراجع الداخلي في مجال أخلاقيات الاعمال ؟

فرضيات البحث :

يقوم هذا البحث على الفرضيات التالية :

- لا يوجد هناك اهتمام متزايد من قبل ادارات المؤسسات بأخلاقياتها.
- إن سلامة أخلاقيات المؤسسة لا تعتبر من الدعائم الحيوية لفعالية أنشطة المؤسسة .
- لا تعتبر أخلاقيات المؤسسة من المهام المستحدثة الملحة للمراجعين الداخليين.

أهمية البحث :

- يعتبر هذا البحث من ضمن البحوث القليلة التي تناولت الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية حيث إهتم بتوضيح جانبا قليلا ما يتم التحدث عليه ألا وهو أخلاقيات المؤسسة ومدى مسؤولية المراجع الداخلي في هذا الجانب .

- إبرز هذا البحث لجميع الدراسات الميدانية و التي كان الغرض منها التعرف على مدى قيام المراجعة الداخلية فعلا بمراجعة أخلاقيات المؤسسة

أهداف البحث : هدف هذا البحث الى ما يلي :

- توضيح أسباب ومبررات تأييد المراجع الداخلي في مجال أخلاقيات المؤسسة.
- توضيح و عرض لمتطلبات مراجعة أخلاقيات المنشأة.
- تبيان مدى مسؤولية المراجع الداخلي عن فحص و تقييم جودة إدارة علاقات المؤسسة

- تبيان مسؤولية المراجع الداخلي في المحافظة على الثقة بين أفراد المؤسسة و تحسينها.

أولا: الدراسات الميدانية للمراجعة الداخلية لأخلاقيات المؤسسة

هذا وقد أجريت في السنوات الأخيرة العديد من الدراسات الميدانية للتعرف على مدى قيام المراجعة الداخلية فعلا بمراجعة أخلاقيات المؤسسة، ومن أهم هذه الدراسات. دراسة Reisnsten

1996 Rito & حيث تضمنت حصر لنتائج الدراسات السابقة في هذا المجال مما يجعلها تعد مرجعا لتطور مسؤولية المراجع الداخلي في مجال أخلاقيات المؤسسة، ويوضح الجدول التالي ملخصا لبعض الدراسات ونتائجها والتي تضمنتها دراسة Reinssten & Rito 1996 مع إضافة لدراسات أخرى حديثة في هذا المجال.

الدراسة	نتائج الدراسة
1-دراسة Savoie (1977)	أوضحت النتائج أنه يجب أن تفصح مراجعة أخلاقيات المؤسسة عن الصفقات والعمليات والنفقات غير الأخلاقية مثلما تفصح عن صحة وسلامة توزيعات التكاليف, أي الإفصاح عن الانحرافات الأخلاقية السلبية المالية وغير المالية .
2-دراسة Arlow and Ulrich (1981)	أوصت الدراسة بأنه يجب على المؤسسات أن تضع لنفسها معايير أخلاقية وتنشرها بين أفرادها لتحقيق النتائج المستهدفة.
3-دراسة Bomett (1987)	أوصت الدراسة أنه لضمان الالتزام بمعايير أخلاقية كل من المؤسسة والمعايير الدولية والإقليمية وقواعد أخلاق معهد المراجعين الدخيلين , فإنه يجب على المراجعين فحص مدي ملائمة وفعالية هيكل الرقابة الشاملة بالمؤسسة.
4-دراسة Rich et al, 1990	أوضحت الدراسة أن 80% من الخاضعين للدراسة (مديري إدارات المراجعة الداخلية ومراقبي المؤسسات الخاضعة للدراسة) يروا ضرورة الاهتمام بأخلاقيات الأعمال , وأن وجود أدلة رسمية لهذه الأخلاقيات يشكل مصدر للضغط على أفراد المنشأة.
5-دراسة 1991 Buenger & Zamir	في دراسة مقارنة لدور المراجعة الداخلية في مجال علاقات المؤسسة بين دولتي أمريكا واليابان، توصل الباحثون إلى أن عددا قليلا من المراجعين الداخليين في اليابان يقوم بمراجعة أخلاقيات المؤسسة ودراسة احتمالات الغش، ويرجع ذلك إلى ثقافة المؤسسات في اليابان تعكس ثقافة قومية تقوم على ديكتاتورية أخلاقية تقضي بأن الطبيعة البشرية أساسا سليمة، بعكس ثقافة المؤسسة الأمريكية.
6-دراسة 1993	اهتمت هذه الدراسة بالبحث عن طرق لتخفيض الاتجاه المتزايد نحو نشر التقارير المالية المضللة، وأثبتت الدراسة أن المراجع الداخلي في

المؤسسات الحكومية الخاضعة للدراسة ينفذ بصفة عامة مسؤولياته الجديدة.	Strawser et al,
وترى هذه الدراسة أنه لتدعيم دور المراجع الداخلي في تحسين العلاقات العامة واكتشاف الغش، فإنه يجب على المؤسسات أن يعمل المراجع الداخلي لديها في خدمة الخطوط الأخلاقية الساخنة.	7-دراسة 1994 Leinicke et al,
توصل Ethies Resource Center في دراسته الحديثة عن أخلاقيات الأعمال القومية إلى أن ثلث العاملين الخاضعين للدراسة تقريبا في المؤسسات التي ليس بها برامج أخلاقية يشعرون أحيانا بضغط عليهم يدفعهم للعمل بطرق غير سليمة من أجل تحقيق أهداف النشاط، وأن ¼ الإجابات تعتقد أن مؤسساتهم تتجاهل الاتصالات غير الأخلاقية من أجل تحقيق أهداف النشاط	8-دراسة 1998 Vansco
أوضحت نتائج الدراسة التي قام بها بنك Federal Reserve أن فحص المعايير الأخلاقية للمؤسسة يعد عنصرا أساسيا للبيئة الفعالة للرقابة الداخلية، وأن وظيفة المراجعة الداخلية في هذا المجال هي تأكيد وجود المعايير الأخلاقية الضرورية والملائمة بالمؤسسة .	9-دراسة 1999 Maynard

اتضح من الجدول أن هناك اهتماما متزايدا من إدارات المؤسسات بأخلاقياتها واتجاهها لوضع أدلة رسمية بها وحرصها على إمام العاملين بها والالتزام بتطبيقها باعتبارها من مجالات الأداء الإداري الشامل، فهي أحد السبل الحيوية لعلاج المخاطر الرئيسية للمؤسسة، فسلامة أخلاقيات هذه الأخيرة تعتبر من الدعائم الحيوية لفعالية أنشطة أي منها، وقد ترتب على ذلك أن أصبحت مراجعة جودة هذه الأخلاقيات من المهام المستحدثة الملحة للمراجعين الداخليين والتي تهدف إلى تدعيم جهود المهنة لخدمة المؤسسة ومديريها، الأمر الذي سيتيح للمراجع الداخلي فرصة أكبر لتعميق خدماته في مساعدة الإدارة وترشيدها في حل مشاكل هذا المجال الجديد والمطلوب لتحقيق أهداف الجودة الشاملة لها .

ثانيا: مبررات تأييد مسؤولية المراجع الداخلي

تؤيد المبررات الآتية لدخول المراجع الداخلي مجال أخلاقيات المؤسسة من اجل للأسباب التالية:

- 1- أن قيام المراجعة الداخلية بمراجعة أخلاقيات المؤسسة لا يتعارض مع معايير الممارسة المهنية الحديثة التي أصدرها معهد المراجعين الداخليين (IIA1999) والتي أشارت إلى أنه يجب

أن يهتم المراجع باحتمالات وجود مخالفات (سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة) وتعارض المصالح، كما يجب على المراجع أن ينذر إدارة المؤسسة ومجلس إدارتها ولجنة المراجعة بالأنشطة والظروف التي يتوقع المراجع أن يحدث فيها انحرافات جوهرية باحتمال مرتفع وذلك بغض النظر عن مصدر الخطر وحجم المؤسسة.

2- أن مراجعة أخلاقيات المنشأة ممكن أن تحدث بصورة منطقية أثناء القيام بعملية المراجعة الداخلية الدورية.

3- أن مراجعة أخلاقيات المنشأة تتم أساسا للاستخدامات الإدارية الداخلية. إن المراجعين الداخليين ملائمون أكثر للقيام بترشيد مدى الالتزام بأدلة المعايير الأخلاقية، ويرجع ذلك إلى الاتصال المباشر للمراجعين الداخليين والمستمر مع الإدارة العليا والمستويات التنظيمية المختلفة بالمؤسسة، مما يجعلهم عادة لديهم إلمام أكبر بأمور المؤسسة والتي تمكنهم من مساعدتها في مجال الوفاء بمسؤولياتها عن أخلاقيات الأعمال.

4- أن توصيات لجنة Treadway خلقت فرصة جديدة لمهنة المراجعة الداخلية في هذا المجال، حيث أوضحت في تقريرها (1987) بأنه يجب على المراجع الداخلي مساعدة المؤسسة على إعداد تقارير مالية سليمة، كما ألزمت المؤسسة بأن تهتم بالنتائج غير المالية للمراجعة الداخلية، هذا بالرغم من أن اللجنة قد أوصت بأنه يجب على لجان مراجعة المنشآت أن تراجع برامج الإدارة في إرشاد الالتزام بدليل معايير الأخلاق، إلا أن الدراسات التطبيقية أثبتت أن عملاء المراجعة الداخلية (مثل مديري المؤسسات العامة والخاصة ولجان المراجعة والمراجعين الخارجيين المتعاملين معها والتشريعيين والأطراف الأخرى المهنية) يتوقعوا أن يتحمل المراجعون الداخليون الجزء الأكبر من العبء الفعلي لهذا العمل، نظرا لأنهم يعتبرون المراجعين الداخليين مجموعة أفراد لها معرفة واسعة بالمؤسسة وخبرة مهنية مستقلة تؤهلها للقيام بمثل هذه المهام.

5- أن مراجعة جودة المعايير الأخلاقية المطبقة بالمؤسسة سوف يحسن من برنامج إدارة مخاطر المؤسسة بصورة ملموسة باعتبار أن التأكد من الوجود الفعلي لتلك المعايير ومدى جودتها والعمل على تحسينها باستمرار يعد أحد الوسائل العلاجية الهامة لهذه المخاطر.

ثالثا: الدور المقترح للمراجع الداخلي

هذا، ويمكن إنجاز نطاق الخدمات التي يمكن للمراجع الداخلي أن يقدمها في مجال أخلاقيات الأعمال - السبل المقترحة المختلفة لخدمة المؤسسة في هذا المجال - والتي ستؤثر على تطوير مقاييس مستوى جودة المراجعة فيما يلي:

1- كل الأنشطة الرئيسية الخاضعة للمراجعة:

أي اعتبار معايير سلامة وصحة أخلاقيات الأعمال جزءاً من كل أنشطة التشغيل، ويتبع ذلك اعتبار أن هذه المعايير نفسها تعد جزءاً من أنشطة الفحص والتقييم للمراجع الداخلي بحيث يمكن تغطية أخلاقيات الأعمال في برامج المراجعة الداخلية، ويتطلب ذلك أن يقوم المراجع بدور ناصح أخلاقي Ethical Advisor عند تقييمه لمدى الالتزام العلي بها في مجالات رئيسية معينة بهدف إرشاد وتحسين علاقات المؤسسة وأدلة الأخلاق.

2- الالتزام القانوني:

في حالات كثيرة يتم تغطية متطلبات أخلاقيات المؤسسات من تشريع معين، وفي هذه الحالات تترتب مسؤولية إضافية للمراجع الداخلي لتقييم مدى الالتزام بمتطلبات هذا التشريع (مراجع قانوني).

3- الفحص المباشر لأخلاقيات الأعمال:

في حالة إذا خصصت المؤسسة وحدة تنظيمية تقوم بمراقبة تنفيذ برنامج أخلاقيات المؤسسة ، فإنه يجب على المراجع فحص عمل هذه الوحدة وتقييمه دورياً مثل أي نشاط تنظيمي بالمؤسسة.

4- مستشار أخلاقي لعمليات تطوير برنامج أخلاقيات الأعمال وتحديث دليل أخلاقيات المنشأة

وذلك من خلال فحص وتقييم أسباب الانحرافات الأخلاقية وسبل علاجها، وإعداد تقرير بالملاحظات المجمعة من الشكاوى التي وصلت إليه، أي يحمل المراجع الداخلي مسؤولية عمل فحص كامل لمشكلات المؤسسة في مجال أخلاقيات الأعمال والقيام بتقييم لما تم أدائه في التعامل مع هذه المشاكل. (الخطوط الساخنة).

5- تقييم مدى سلامة الإفصاح العام عن السياسات الأخلاقية ومدى شمولها وملائمتها ونتائج مراجعة أخلاقيات المنشأة وهكذا فغنه لتأكيد تحقيق جودة نظام الرقابة الداخلية الشاملة للمؤسسات وإدخال التحسين المستمر اللازم عليه لا بد أن يساهم المراجع الداخلي بدور ملحوظ في مجال أخلاقيات الأعمال.

رابعاً: متطلبات مراجعة أخلاقيات المنشأة

أوضحت الدراسات السابقة أنه لتقوية وإحكام نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة، فإنه يجب على المؤسسات أن تضع وتنفذ برنامج لأخلاقياته نظراً للمزايا التي يحققها وجود ذلك البرنامج،

بعكس المؤسسة التي ليس لديها مثل هذا النوع من البرامج، هذا وتقتصر الباحثة على ضوء ما اشتملت عليه هذه الدراسات أن تكون مكونات تنفيذ ومراجعة برامج أخلاقيات المؤسسة كما يلي:

- 1- تفهم الإدارة العليا لمشاكل أخلاقيات الأعمال من حيث تحديد الأنشطة التي يتوقع لها حدوث انحرافات جوهرية عن معايير أدائها وتفهمها لتلك الأنشطة وتقييمها .
 - 2- تحتاج هذه السياسات إلى أن تدعم بإجراءات واضحة تغطي تطبيق السياسات على عمليات المؤسسة.
 - 3- ينبغي إحاطة كل العاملين بالسياسات والإجراءات والمعايير الأخلاقية بشكل عملي للحصول على اهتمامهم مع نشر أدلة لمعايير الأخلاق تشتمل على أمثلة للسلوك الجيد وأمثلة للسلوك السيئ.
 - 4- يجب على الإدارة العليا استخدام جميع الوسائل الممكنة في تنفيذ العمليات لإظهار اهتمامها ببرنامج أخلاقيات الأعمال، إذ ينبغي أن تحرص الإدارة على توفير متابعة دورية للبرنامج للتأكد من ملائمة الالتزام به.
 - 5- ينبغي أن تفكر الإدارة العليا في توفير تغطية ملائمة يقوم بها المراجعون الداخليون تأكيد الاهتمام بالمخاطر الأخلاقية المرتبطة بالجوانب المالية والنية معا مع تدعيم الإدارة لموضوعيتهم وكفاءتهم المهنية وتوفير الموارد اللازمة لهم.
 - 6- يجب على الإدارة العليا أن تفصح في تقاريرها السنوية عن سياستها لأخلاقيات المؤسسة ونتائج عمليات المراجعة الداخلية لها.
 - 7- يجب على المراجع تطوير الأدوات والأساليب والمقاييس الملائمة المطلوبة للقيام بهذا الدور.
- خامسا: مدى مسؤولية المراجع الداخلي عن فحص وتقييم جودة إدارة علاقات المؤسسة**
- نظرا لاعتماد فلسفة الجودة الشاملة على المدخل السلوكي في الإدارة (مدخل العلاقات الإنسانية)، لذا يجب على إدارة المؤسسة التي ترغب في التطبيق الناجح لهذه الفلسفة ضرورة الاهتمام بالإدارة الفعالة لعلاقات المؤسسة بهدف تنسيق وتوجيه الجهود المختلفة نحو تحقيق التفوق التنافسي لها، فكل نشاط يؤدي بهذه الأخيرة يتم بواسطة الأفراد ومن خلالهم، وتتلأ العلاقات التنظيمية وعلاقات الأعمال أرجاء المؤسسة وتربطها معا
- هذا وقد أثبتت الدراسات السابقة في مجال الجودة أن أسباب فشل العديد من مجهودات الجودة هو عدم تنفيذ مراجعة داخلية موضوعية للعلاقات الكلية للمؤسسة وللتأثيرات المتبادلة بينها بهدف تحليل وتطوير عملية الاتصالات التنظيمية الداخلية، فعابا ما يتم تجاهل القيم بهذه

المراجعة، ويرجع ذلك إلى العديد من المؤسسات التي تطبق برامج الجودة تتجاهل أهمية التزام كل من المديرين والعاملين بأدوارهم المنشودة في الاتصالات الرئيسية وفي طرق وأساليب التدعيم المصاحبة لتلك البرامج.

وتعتبر المراجعة الداخلية الأداة الداخلية الفعالة للتأكد من مدى الالتزام بهذه الإجراءات والتعليمات للمساعدة في تحقيق الشفافية المنشودة، لذا فقد أثارت أهمية هذا المجال اهتمام أدب المراجعة الداخلية والممارسين لها نحو مدى إمكانية توسيع نطاق مسؤولية المراجعة الداخلية وتطوير دورها. وقيام المراجع الداخلي بدوره الوقائي لدفع المؤسسة إلى الأمام خاصة وأن الاتجاه للعولمة أدى إلى زيادة تعقد مشكلة الرقابة الحاسوبية بالمؤسسات.

وفي نفس الوقت تثبت الدراسات الميدانية الحديثة للجوانب السلوكية لعملية المراجعة الداخلية أن نتائج المراجعة الداخلية ومقترحاتها أصبحت تعد مصدرا مهما للرقابة في المؤسسات. فالمعلومات التي يمكن للمراجعة الداخلية أن تقدمها للإدارة تعد جزءا حيويا في هيكل المعلومات الذي تحتاجه الإدارة العليا وإدارة المؤسسة في البيئة المعاصرة فالمراجعة تعد مصدرا للتوجيه المستقبلي لها فهو قائم على التقييم الموضوعي للماضي والحاضر وتوقعات المستقبل. وبذلك تساعد المراجعة الداخلية على نشر الثقافة الإيجابية للجودة الشاملة بالمؤسسة والحفاظة عليها وتحسينها .

1_ متطلبات مراجعة العلاقات Relationship Audit

تعد مراجعة العلاقات أحد المجالات الحديثة التي كان يصعب على المراجعة الداخلية القيام بفحصها المنتظم باستخدام إجراءات المراجعة التقليدية، ولكن مع تزايد اهتمام إدارة المؤسسة بأهمية فهم وتحسين علاقات المؤسسة (B & AR) باعتبارها عنصرا أساسيا في إدارة التفوق التنافسي بغض النظر عن حجمها ، ومع تزايد محاولات إدارة المؤسسة وضع طرق لقياس جودة هذه العلاقات، أصبح يمكن للمراجعة الداخلية مراجعة تلك العلاقات كجزء من المراجعة الداخلية الدورية، فمن المؤكد أن نتائج المراجعة وإنذاراتها في هذا المجال سوف تحسن عمليات المؤسسة.

ولا شك أنه يتطلب لوفاء المراجعة الداخلية بهذه المسؤولية الحديثة ضرورة اتفاق المهتمين بالمهنة على معايير للأداء وإرشادات ملائمة تمكن المراجع من القيام بمساهمة فعالة في الارتقاء بجودة علاقات المؤسسة، ونظرا لعدم استقرار (تحدد) الدراسات السابقة - في مجال أهمية الاتصالات الفعالة لتطبيق ونجاح برامج الجودة - على العوامل السلوكية التي تحكم هذه العلاقات.

لذا فقد شهدت السنوات الأخيرة عددا من الدراسات والبحوث المحاسبية التي ركزت على جودة علاقات المراجعة الداخلية بين أعضاء المهنة وبينهم وبين المستفيدين من خدماتهم المهنية، خاصة وأن الدور الرقابي الوقائي الحديث للمراجعة الداخلية في بيئة الجودة الشاملة والذي يتطلب ضرورة تطوير وتوسيع مهام ومسؤوليات المراجعة، يتطلب أيضا ضرورة توسيع دائرة علاقات المراجعين نتيجة ظهور أنواع جديدة من العلاقات بين المراجع والمستفيدين من خدماته المهنية (عملائه) والتي يجب أخذها في الحسبان للارتقاء بجودة الخدمة والارتقاء بمستوى المهنة.

2 _ ضرورة تطوير المراجع الداخلي مهاراته في الاتصال (فن التعامل مع الغير).

حيث يعتبر المراجع الداخلي مراجعا كفاء عندما يكون موصل كفاء A great communicator وذلك لأن هذه المهارات تعد عنصرا أساسيا وضروريا في كل مراحل عملية المراجعة الداخلية خاصة وأن نشاط المراجعة يعد نشاطا مستمرا منذ لحظة دخول المراجع موقع المراجعة وحتى لحظة حكمه على الإجراءات التصحيحية التي تتخذها المؤسسة .وقد أثبتت الدراسات أن هذه المهارات تحتل الأهمية النسبية الثانية بين المهارات التي يحتاجها المراجع الداخلي في عمله اليوم، بينما تحوز مهارة القدرة على التحليل (السي، والمنطقي).

ويتطلب تطوير مهارة الاتصال لدى المراجع ضرورة تنمية قدراته على التحفيز والتعاون مع عملاء المراجعة ضروري بينهم، مما يسهل على المراجع عملية إقناعهم بآرائه وسلامة توصياته ومقترحاته الضرورية بإدخال التغيرات المقترحة من أجل التحسين.

3 _ مسؤولية المراجع الداخلي عن المحافظة على الثقة بين أفراد المؤسسة وتحسينها

فالدور الوقائي الحديث للمراجعة الداخلية في المؤسسة التي تسعى للتفوق يتطلب من المراجع التأثير الإيجابي على الثقة بين الأفراد وتحسينها، وذلك لأهمية وجود وتأثير الثقة على نجاحها.

رابعا: وجوب حصول المراجع الداخلي على التأييد والدعم من المصادر الرئيسية للسلطة بالمؤسسة

إذ يتوقف دور المراجع فيما يتعلق بتأثيره الإيجابي على المؤسسة وقبول نتائج المراجعة وتنفيذ مقترحاته في التحسين المستمر على مدى سلامة علاقاته بمصادر السلطة الرسمية وغير الرسمية، لذا فمن أجل الارتقاء بجودة علاقات المراجعة يجب أن يحصل المراجع على دعم وتأييد يمكن رؤيتهما ويبرز إمداد المراجعة بالسلطة اللازمة والملائمة والتي تؤدي إلى إيجاد احترام كافي لدور المهنة في المؤسسة .

يجب على المراجع الداخلي أن يكون خبيراً في التنظيم غير الرسمي ومصادر السلطة غير المنظورة، لكي يستطيع جمع أدلة ومؤشرات فعالة عن دوافع واتجاهات الأفراد نحو مؤسساتهم ونحو وظائفهم ونحو بعضهم البعض.

يجب أن يوضح عقد المراجعة أن للمراجعين الداخليين السلطة ليس فقط لتحديد ما إذا كان قد تم تنفيذ الأنشطة طبقاً للسياسات والإجراءات المحددة مقدماً.

يجب مراجعة العلاقات الرسمية بالمؤسسة، حيث يقوم المراجع بفحص وتقييم مدى الالتزام بالسياسات التنظيمية الرسمية وإجراءاتها وتعليماتها المحددة مقدماً، يجب أن يكون لدى المراجعين الداخليين الرغبة والالتزام الدائمين بأهمية الحصول على اعتراف وتأييد من الإدارة العليا بأهمية دور ومكانة المراجعة الداخلية بالمؤسسة.

تحقيق اقتصادية المراجعة وتحسين مقدرتها على المساهمة في ترشيد القرارات الإستراتيجية لمؤسسة اليوم ومن ثم الارتقاء بمستوى المهنة باعتبار أن دورها هو البحث عن الحقائق وإثبات مدى مصداقيتها.

4 _ التأكيد على أهمية التعاون في عملية المراجعة واستخدام أدوات التغذية العكسية الملائمة للحصول على تعليقات العملاء عن جودة أداء المراجع وتوصياته والحلول المقترحة من المراجعة

حيث تركز فلسفة الجودة الشاملة على ضرورة تشكيل فرق عمل تكون مسؤولياتها التصدي لمشكلات الجودة الشاملة، فهي تعتبر من العناصر الأساسية للتطبيق الناجح لإدارة الجودة الشاملة والتي تهدف إلى بناء الثقة في النظام وتحسين عملية الاتصال داخل المؤسسة فضلاً عن تحفيز الأفراد على التنفيذ. وتعتبر فرق العمل أسلوباً من أساليب الإدارة بالمشاركة وتقوم على حقيقة أن أفضل من يقوم بتقييم مشكلات إحدى الوظائف وتقديم الحلول المحتملة لها هم أقرب الناس ارتباطاً بهذه الوظيفة (العاملين).

ولذا يجب على المراجع الداخلي أن يضع إطاراً لبناء هذا التعاون بحيث يحقق المشاركة في المعلومات وحل المشاكل مع العميل والتأكد من عدم وجود مفاجآت أو سوء فهم بين الإدارة الخاضعة للمراجعة والمراجع الداخلي.

ينظر إلى فرق العمل المشتركة في المراجعة على أنها مفتاح تحقيق فعالية العلاقات بين المراجع وعملائه والتي كافحت المهنة لمدة طويلة من أجل الوصول إليها.

ويتطلب التعاون في المراجعة ضرورة الأخذ في الحسبان العوامل الآتية :

- 1- التزام المراجع بقواعد السلوك المهني عند أداء عمله،
- 2- تطوير إطار للتعاون مع الجهة الخاضعة للمراجعة للمساعدة في القيام بوضع برنامج المراجعة وإنجاز المراجعة.
- 3- عقد ورشة عمل قبل إعداد التقرير مع الإدارة الخاضعة بخصوص الأداء الذي تمت مراجعته .
- 4- الإشارة إلى النواحي الإيجابية للأداء الخاضع للمراجعة لتحقيق التوازن في عرض نتائج المراجعة بتقرير المراجعة.
- 5- يجب أن يشمل التقرير على الإشارة إلى تقدير المراجع للتعاون والمساعدة التي حصل عليها أثناء قيامه بعملية المراجعة سواء كانت المساعدة في تحديد نطاق الفحص أو حل المشاكل أو تحديد الإجراء التصحيحي.
- 6- استخدام أسلوب التقييم الذاتي يساعد على تقوية مفهوم التعاون وجودة فريق المراجعة، ويمكن للمراجع استخدام أدوات التغذية العكسية الرسمية أو غير الرسمية (الرسمية مثل قوائم الاستقصاء وغير الرسمية مثل المحادثة)،

5_ مشكلة استقلال المراجع الداخلي

سوف تتناول الباحثة الدراسة التحليلية لمشكلة استقلال المراجع الداخلي في النقاط التالية:

- 1- أهمية استقلال المراجع الداخلي
- 2- القيود التي تؤثر على استقلال المراجع الداخلي
- 3- متطلبات استقلال المراجع الداخلي

أولاً: أهمية استقلال المراجع الداخلي

في بيئة سوف تتسع وتتعدد وتتطور علاقات ومسؤوليات المراجع الداخلي بالمنشأة باستمرار حيث يتطلب قيام المراجع الداخلي بمهامه المستحدثة ضرورة توافر العوامل الآتية:

- 1- خطوط اتصال مفتوحة بصفة منتظمة مع كل أفراد المؤسسة، وذلك لاهتمام بالتغذية العكسية الفورية (السلبية و الايجابية) المستمرة عن المجالات الخاضعة للمراجعة بهدف إثبات مصداقية المعلومات وتقديم النصيحة المهنية الملائمة لكل المستويات.
- 2- الاستقلال يعتبر الدعامه الأساسية التي تعتمد عليها المراجعة الداخلية في حصولها على مكانتها المميزة (كرقابة فوق الرقابات الداخلي) في المؤسسة - فهو ضروري للإنجاز الفعال لكل من أهداف ووظائف المراجعة الداخلية.

3- كيفية احتفاظ المراجع الداخلي باستقلاله وفي نفس الوقت يساهم بفعالية في توجيه وتحسين المستمر لجودة كل من التشغيل وإدارة المخاطر والبيئة الحديثة للرقابة الداخلية بهدف مساعدة الإدارة العليا لإحكام سيطرتها على المنشأة في ظل المتغيرات المتعددة والمختلفة لبيئة المؤسسة.

ثانيا: القيود التي تؤثر على استقلال المراجع الداخلي

1- إن إدارة المراجعة الداخلية ليس لها سلطة إدارية ، أي لا تتخذ القرار التنفيذي المناسب نيابة عن الإدارة التنفيذية، وإنما يقتصر دورها على ترشيد وتوجيه الإدارة التنفيذية في اتخاذها لقراراتها على ضوء نتائج واكتشافات المراجعة الداخلية فالمراجع الداخلي لا يفرض سلطانه على العاملين ولا يأمر بتغيير الإجراءات المتبعة ولا يقوم بتصحيح الأخطاء في الحسابات ، ولا يتدخل في منح سلطات الإشراف على العاملين، لأن تدخله في ذلك يجعله سلطة إدارية تخرجه عن نطاق وظيفة المراجعة الداخلية لذا قد يصاب المراجع بالإحباط عندما لا يقدر الآخرون الجهود الكبير الذي يقوم به وإهمالهم للتوصيات الملائمة التي يقترحها، الأمر الذي يفقده الحماس في العمل ، وقد ينعكس ذلك على موضوعيته ونزاهته، وترى الباحثة أن مدى وجودة تأييد المؤسسة له سوف يدعم استقلاله وجودة أدائه.

2- يؤدي قيام المراجع الداخلي بتصميم وتنفيذ الإجراءات والنظم وغيرها إلى إنقاص استقلاليته، فهي لا تعتبر من وظائف المراجعة الداخلية فمن الصعب قيام المراجع الداخلي بتقديم تلك الخدمات بجانب قيامه بتقديم الخدمات المهنية للمراجعة الداخلية. وقد أثبتت الدراسات السلوكية التي تمت في هذا المجال أن موضوعية المراجع الداخلي تتأثر في حالة قيامه بمراجعة نظام سبق له أن اشترك في تصميمه بمؤثرين: هما:

أ- تأثير المعلومات التي سبق تخزينها في ذاكرة المراجع الداخلي، وهناك ثلاثة نتائج من دراسة هذا المؤثر تتمثل في:

*أن المراجع الذي يراجع نظاما سبق له أن اشترك في تصميمه سيكون أكثر قدرة على تحديد مواطن القوة في هذا النظام.

*أن المراجع الذي تعامل سابقا مع النظام ولديه معرفة وخبرة سابقتين عن نوعه ولكنه لم يشترك في تصميمه أو تعديله سيكون أكثر قدرة على تحديد مواطن الضعف في هذا النظام.

*أن المراجع الذي ليس لديه أي خبرة أو معرفة مسبقة بنوع النظام سيكون أقل قدرة على تكوين رأي عن النظام و تفسير الأدلة المتاحة لديه.

ب- التحيز الطبيعي عند تقييم الشخص لعمله، حيث ستتأثر موضوعية المراجع بإرجاع أسباب أوجه الخلل أو القصور بالنظام الذي سبق له أن اشترك في تصميمه إلى عيوب في تنفيذ النظام وليس في تصميمه، وقد أثبتت النتائج بصفة عامة، ميل ذو الخبرة والمعرفة من المراجعين الذين يراجعون عمل الآخرين إلى أن يكونوا أكثر انتقاداً للنظام مقارنة بكل من المراجع الذي يراجع عمل اشترك فيه من قبل أو المراجع الذي ليس له أية خبرة بنوع النظام تحت المراجعة.

ثالثاً: علاقة التبعية التي تربط المراجع الداخلي بالمؤسسة

إن علاقة التبعية التي تربط المراجع الداخلي بالمؤسسة باعتباره موظفاً بها تحد من استقلاله، فهو يلتزم في مواجهتها بالتزامات عقد العمل المبرم بينهما، ويخضع لإشراف وتوجيهات إدارة المؤسسة التي لها حق تعيينه وفصله وتحديد راتبه ومكافآته وتقييم أدائه، وهي التي تملك وحدها حق ترقيته إلى درجة أعلى أو تخطيه في الترقية وهي تلمس كافة المبررات في محاولة للضغط على المراجع الداخلي لتجبره على الخضوع لها، ومن ثم فقد يقدم نتائج فحصه ومراجعته إليها عاملاً على بذل أقصى جهد لمقابلة رغباتها فالمراجع الداخلي باعتباره أحد موظفي المؤسسة لن يمكنه تقديم رأي حيادي عن مدى فعالية وكفاءة وجودة أداء المستوى الإداري الأعلى الذي يتبعه مقارنة بالمستويات الإدارية الأقل لذا لن يستدعي ليقوم بمراجعة أعمال رؤسائه .

ولاشك أن ذلك سوف يعوق المراجع الداخلي في تقييم الجودة الشاملة للمؤسسة، ولذا يرى البعض حلاً لهذه المشكلة أن يقوم المراجع الداخلي بأداء عملية المراجعة الداخلية في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والتي تحتاج إلى قدر .

خاتمة البحث

يمكن القول ان مراجعة أي نشاط في المؤسسة هو في الواقع تقييم لجودة عمل الإدارة كما أن توصيات ومقترحات المراجع الداخلي عن المستويات الإدارية الدنيا والوسطى ستكون نابعة في نفس الوقت عن رأيه المهني في مدى كفاءة الإدارة العليا في استغلالها للموارد الاقتصادية المتاحة للمؤسسة .

كما نقول أنه إذا كان اعتراض الدارة العليا على القيام بالمراجعة الداخلية للجودة الشاملة ينبع من قلقها اتجاه مسألة مراجعة جودة القرارات الدارية وأهلية المراجعين الداخليين للحكم على سلامة تلك القرارات ،على أساس أن أحدا لا يستطيع الجزم بصواب الإدارة في كل القرارات التي تتخذها وخصوصاً في ضل الضغوط العديدة الحالية التي تتخذ فيها كثيراً من تلك القرارات، كما أنه من السهل الحكم على كثير من القرارات بالخطأ بعد توفر المعلومات التي كانت غائبة وقت اتخاذ القرار .

نتائج البحث: الالتزام بالأهداف والقيم الأخلاقية التي تضعها إدارة المؤسسة لخلق بيئة جودة شاملة فعالة بما. فبجانب دور المراجع الداخلي في تحسين كفاءة وفعالية عملياتها أصبح للمراجع دور في نشر نمط الممارسات الأخلاقية والسلوكية المختار من قبل الإدارة العليا عبر أقسام وإدارات المؤسسة بما فيها إدارة المراجعة الداخلية (رقابة سلوكية)، وقد يتطلب الأمر اقتراح المراجع الداخلي تطوير هذه

الأهداف والقيم، أي أصبح مطلوبا من المراجع الداخلي المهني اليوم القيام بدوره الوقائي للجودة الشاملة من خلال تأثيره الإيجابي على عملياتها وقيمتها.

1- أن المراجعة الداخلية في بيئة الجودة الشاملة تركز على الأنظمة والعمليات ومراحل اتخاذ القرار أكثر من القرارات نفسها كما أن مشاركة الإدارة الخاضعة للمراجعة والاهتمام بآرائها في تحديد المعايير التي تحدد جودة الأنظمة مع الاستعانة بالخبرة الاستشارية الخارجية المرموقة -إذا لزم الأمر ذلك- مع الكفاءة المهنية للمراجعين الداخليين كل ذلك سوف يخفف كثيرا من القلق تجاه مراجعة الجودة الشاملة.

2- ان المجتمع بطوائفه المختلفة (محليا ودوليا) يتوقع أن تحافظ كل مؤسسة على سياسات أخلاقية قوية تضمن لها التفوق التنافسي خاصة بعد انهيار العديد من المؤسسات الاقتصادية على مستوى العالم وتزايد عدد القضايا المرفوعة ضد المراجعين الخارجيين واتهامهم بالتقصير في أدائهم لمهامهم.

توصيات البحث :

أولاً: نشر روح الوحدة والتعاون بين أفراد المنشأة وربطهم جميعا بالمصلحة المشتركة.
ثانياً: اقتراح الإجراءات التي تخفف أو تحد من الدوافع السلبية وإحلالها بروح التعاون والثقة مما يساعد في المحافظة على هيكل قوي للرقابة الداخلية للمؤسسة.

ثالثاً: التزام المراجع بقواعد السلوك المهني الذي وضعه معهد (IIA – USA) كمعايير لعلاقات المراجع الداخلي مع الغير وكأساس لبناء الثقة في المهنة وكذلك قواعد السلوك التي تحددها له إدارة المؤسسة.

رابعا: يجب عليه استخدام السبل الملائمة لتوضيح أهمية الثقة وعلاقتها بالإنتاجية والتفوق.
خامسا: إقامة الدليل الواضح على تحمله لمسؤولياته وولائه للمؤسسة واتجاهه الحريص واهتمامه بالقرارات الإدارية المختلفة.

سادسا : ضرورة تطوير المراجع الداخلي مهاراته في الاتصال

(فن التعامل مع الغير).

سابعا : وجوب حصول المراجع الداخلي على التأييد والدعم من المصادر الرئيسية للسلطة بالمؤسسة .

سابعا : إلمام المراجع بالبيئة الثقافية والتعرف على مصادر السلطة بما ومدى تأثيرها على قبول توصيات ونتائج المراجعة.

المراجع باللغة العربية:

1. السيد أحمد السقا، المراجعة الداخلية، الجوانب المالية والتشغيلية ، إصدارات الجمعية السعودية للمحاسبة ، الفصل الحادي عشر، ص ص 617-622.
2. جورج دانيال غالي: تطوير مهنة المراجعة المشكلات المعاصرة وتحديات الألفية الثالثة، الدار الجامعية للطبع والنشر وتوزيع، الإسكندرية 2002-2003، ص 350-351-352 .
3. السيد أحمد السقا، المراجعة الداخلية: الجوانب المالية والتشغيلية، مرجع سابق، ص 619-620.
4. السيد أحمد السقا، مرجع سابق، ص 619.
5. بهاء محمد زكي ، العلاقة بين نجاح تطبيق برنامج الايزو كاحد المتغيرات التنظيمية و فاعلية الاتصال داخل المؤسسة , المجلة العلمية لتجارة الأزهر , العدد 26 , ص 585-594-595.
6. السيد أحمد السقا، المراجعة الداخلية: الجوانب المالية والتشغيلية، مرجع سابق، ص 652.
7. محمود السيد الناعي، المراجعة , اطار النظرية و الممارسة , مكتبة الجلاء الجديدة , المنصورة, ص 149.
8. بهاء محمود زكي، مرجع سابق، ص 585-568.
9. أيمن فتحي أحمد الغباري، الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية وأهميتها في تحديد الاتجاهات المستقبلية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة - جامعة القاهرة، العدد السادس والخمسون، 2000، 318-324.
- 10.
11. أمير أحمد السيد التوني، قراءات في ادارة الجودة الشاملة , المجلة العلمية لكلية التجارة , جامعة اسيوط , العدد الثالث والعشرون , 1998 , ص 193_194.
12. وليام مور وهربرت مور ، حلقات الجودة تغير انطباعات الافراد في العمل , ترجمة زين الدين بن عبد الرحمن الحفطى , معهد الادارة العامة , المملكة العربية السعودية , ص ، 219-231.
13. يمكن الرجوع إلى :
14. أيمن فتحي أحمد الغباري ، مرجع سابق، مرجع سابق، ص 414-415.190.
15. التأصيل المهني للمراجعة الداخلية (دراسة تطبيقية)، مجلة الدراسات والبحوث ، كلية التجارة - جامعة بنها، السنة الثامنة عشر ، ع الأول، سنة 1998 ، ص 111.
16. إبراهيم عثمان شاهين، أصول المراجعة، الطبعة الثالثة، بدون نشر، 1992، ص 313.
17. إبراهيم عثمان شاهين ، مرجع سابق، ص 222.
18. منها على سبيل المثال: - أحمد حسين علي حسين، دور المراجعة الداخلية في خدمة الإدارة ومساعدة المراجع الخارجي: أهمية مشاكل وحلول، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا الملحق الثالث، العدد الأول، السنة التاسعة، 1989، نقلا عن:
19. أحمد حسين علي حسين ،مرجع سابق ,ص 692 .
20. عبد المنعم محمود، أساسيات المراجعة، بدون نشر، 1997/1998، ص 224-225.
21. أمين السيد أحمد لطفي، دراسات متقدمة في المراجعة، دار النهضة العربية، سنة 2000، ص 156.

المراجع باللغة الفرنسية:

1. Maynard, G, R, embracing rhsk , internal auditor , feb 1999, vol 56 ,no 1, pp 24-28.
2. Reinsstein, A. and Rito, R.B. Corporate ethical standards audit managers views, internal auditing , summer 1996, pp.16-25.

3. Buenger, E, and Zamir, A, Managing communications in internal auditing, internal auditor, June 1991, pp 131-134.
4. maynard G. A op, cit, pp 24-28.
5. Arlow, P, and Ulrich T,A, Auditing your organization's Ethics, the internal auditor, Aug; 1981, pp;26-31 as cited by Reinstein, A, and Rito.R.B . op cit, p 19..
6. Reinstein, A, and Rito.R.B . op cit, pp 17- 23.
7. maynard G. A op, cit, pp 24-28.
8. Reinstein, A and Rito, op, cit , pp. 22-33.
9. Reinstein, A and Rito, op, cit , pp.16-25
10. Rotliff, R, L, and Brackner, J .W, relationship, internal auditors" Feb 1998, p37-41.
11. Dittenhofer, M, Behavioural aspects of internal auditing « Revisited » , managerialauditingjournal,vol 12 no 1 ,1997, p 27.
12. Rotliff, R,L, and Brackener, J, W, op, cit. p 43.
13. Garitte, J.P. Building Bridges, internal auditor, Aug.1998 pp26-31.
14. Small, L M .Respect and how to get it, internal auditor Aug 1998, pp 40-45.
15. Davidson,P,The great communicators, internal auditor,Dec, 1991, pp, P, 26.
16. Stein , J, and Holcombe, M, managing organizational relationship ,internal auditor, 1994, p 25.
17. Allen, R, D op, cit, pp 58-59.
18. Garitte j. P , building bridges , internal auditor , aug ,1998 , p.28.
19. Sawyer, L.B. The political side of internal auditing, op, cit, p 27.
20. An internal audit philosophy, op, cit, p. 47
21. Sawyer, L.B. The political side of internal auditing, op, cit, p 29.
22. Sawyer, L.B. "An internal audit philosophy, op, cit, pp. 49-50
23. Small, L. M, op, cit, pp. 40-45.
24. Forgerty, T. J. and Kalbers, L. P , op cit , p .26.
25. Flesher, D. L and Zanzing, J..S.management accountants express a desire for change in the function of internal ,vol 15,no 7, p 331.
26. 4Dittenhofer, M, Behavioural aspects of internal auditing- revisited op, cit, pp. 2
27. Stein, J, and Holcombe, M, op, cit, pp 23 - 24
28. The institute of internal auditors (IIA – USA) about the internal auditing profession, all in a day's work, who are internal auditors? www.theiia.org .
29. The institute of internal auditors (IIA – USA) about the internal auditing profession, all in a day's work, www.theiia.org
30. Chum, Cal, On the functions and objectives of internal audit and their underlying conditions, managerial auditing journal, Vol 12, No.4/5, 1997, p 249.
31. Allison, D. L « internal auditors and audit committee, internal auditor, Feb, 1994, p 50.
32. Dittenhofer, M, Reengineering the internal auditing organization, managerial auditing journal, Vol 16 No.8, 2001, p 268.
33. Plumilee, R. D. The standard of objective for internal auditors: Memory and bias effects, journal of accounting research, Autumn, 1985, pp. 683-699.
34. McHugh. J. and Raghunandann K. Hiring and firing the chief internal auditor, internal auditor , Aug, 1994, pp

دور حوكمة الشركات في تطبيق قواعد الشفافية والإفصاح المحاسبي

الأستاذة: _____ د. أم _____

جامعة _____ العربية التبسي تبسة

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه حوكمة الشركات من أجل تعزيز الثقة في المعلومة التي تصدرها المؤسسة بصفة عامة، وعلى وجه الخصوص المعلومة المحاسبية التي تظهر في التقارير المالية، من أجل الرفع من مستوى الإفصاح المحاسبي الذي يؤدي بالضرورة إلى الوصول بالمعلومة المحاسبية إلى الشفافية. فالمنظور المحاسبي لحوكمة الشركات يوضح أن مبدأ الإفصاح والشفافية هو جوهر الحوكمة، لأن هناك ارتباط بين هذا المبدأ وباقي المبادئ بصفة مباشرة كانت أو غير مباشرة، غير أن الإفصاح المحاسبي قد تعترضه بعض المشاكل ترتبط غالباً بالاعتراف والقياس المحاسبي. **الكلمات المفتاحية:** الحوكمة، حوكمة الشركات، الشفافية، الإفصاح، الإفصاح المحاسبي.

Abstract :

This research paper aims to highlight the role of corporate governance in building trust in the information that companies report, and in particular the accounting information in appears in financial reports, in order to raise the accounting disclosure level which is necessary for the transparency of accounting information.

The accounting aspect of corporate governance shows that the principle of disclosure and transparency is the core of governance, because of the direct or indirect relationship between this principle and other governance principles. But the accounting disclosure may face some problems that are often related with confession and accounting measurement.

Key-words: governance, corporate governance, transparency, disclosure, accounting disclosure.

مقدمة:

تعتبر حوكمة الشركات من أهم الممارسات التي تسعى كل الاقتصاديات لإرساءها، وخاصة بعد الأضرار التي سببتها الأزمات المالية التي كانت نتاجاً عن الفساد المالي والإداري، ولأن حوكمة الشركات تعتبر العلاج الوحيد للفساد والمنفذ الوحيد لتطور الاستثمارات، فإن إرساء قواعدها صار مسعى كل الإقتصاديات العالمية.

كما أن المحاسبة تعتبر جوهر النشاط الاقتصادي داخل كل مؤسسة، لأنها تمثل المرآة العاكسة لحقيقة المؤسسة، غير أنه وبسبب تلاعبات أصحاب المصالح، والإداريين في هذا المجال ونقص الشفافية، وعدم نشر المعلومة الصادقة وفي وقتها المناسب، كل هذا أدى إلى تزايد الإهتمام بالشفافية والإفصاح في مختلف الإصدارات الدولية.

لذا عملت المنظمات الدولية على إدراج مبدأ الشفافية والإفصاح، ضمن المبادئ الأساسية لحوكمة الشركات، كما أصبح مدى الالتزام بقواعد الشفافية والإفصاح معيار لتقييم مدى التزام الشركات بالحوكمة.

1. مشكلة الدراسة:

ومن خلال الارتباط القوي بين الحوكمة والمحاسبة المتمثلة في الشفافية والإفصاح المحاسبي،
نطرح الإشكالية: ما دور حوكمة الشركات في إرساء قواعد الشفافية والإفصاح؟

2. فرضيات الدراسة:

ولإجابة على هذه الإشكالية سنضع الفرضية الرئيسية التالية: "يؤدي إلزام المؤسسة بمبادئ
حوكمة الشركات مباشرة إلى الرفع من درجة الإفصاح والشفافية".

ومن خلال هذه الفرضية سنجزؤها إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- هناك أبعاد محاسبية لحوكمة الشركات قامت باصدارها مختلف المنظمات الاقتصادية الدولية؛
- يعتبر الالتزام بالقواعد الإفصاح والشفافية مدخل أساسي لتقييم حوكمة الشركات؛
- تقدم الأنظمة المحاسبية المطبقة كل متطلبات الإفصاح والشفافية المطلوبة للوفاء بمتطلبات الحوكمة.

3. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة من المكانة التي تحتلها حوكمة الشركات، خاصة في ظل
التطورات الاقتصادية التي يشهدها العالم، ونظرا لأن الهدف الأساسي منها هو مكافحة الفساد
بأنواعه لتعزيز الثقة في المؤسسة الاقتصادية، فإن تعزيز الثقة يكون من خلال الإفصاح على
المعلومات الخاصة بالمؤسسة بدرجة عالية من الشفافية.

4. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة لتحديد العلاقة بين المحاسبة وحوكمة الشركات، وكيفية تأثير كل
منهما على الآخر خاصة وأن كلا منهما يسعى لتعزيز الثقة في المعلومة المقدمة من طرف
المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي الرفع من درجة الإفصاح والشفافية.

5. منهج الدراسة:

سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة جوانب الدراسة، لوصف الظاهرة المدروسة
المتتمثلة في حوكمة الشركات والعلاقة التي تربطها بالمحاسبة، وكيفية مساهمة كل منهما في
إرساء قواعد الإفصاح والشفافية.

المحور الأول: مفاهيم حول حوكمة الشركات

تمثل حوكمة الشركات أحد أهم القضايا الاقتصادية التي نالت إهتمام كل المنظمات الاقتصادية والدول، ذلك لأن تطبيقها يحد من الفساد بأنواعه إداري أو مالي، لغرض تفادي الوقوع في الأزمات المالية وتعزيز الثقة بالمؤسسة.

1. تعريف حوكمة الشركات:

لا يوجد تعريف موحد أو متفق عليه بين كافة الاقتصاديين والقانونيين والمحللين لمفهوم حوكمة الشركات، ولعل ذلك راجع إلى تداخله في العديد من الأمور التنظيمية والاقتصادية والمالية والاجتماعية للشركات وهو الأمر الذي يؤثر في المجتمع والاقتصاد ككل، وفيما يلي سنوجز بعض التعاريف:

- تعرف حوكمة الشركات على أنها: " النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى من أجل تحقيق أهدافها، والوفاء بالنعائير اللازمة للمسؤولية والشفافية " ⁱ.
- كما جاء تعريف الحوكمة في كتاب " آليات الحوكمة " لاوليفر ويليامسون على أنها: " الأدوات التي تحقق النظام، من خلال علاقة يهدد فيها نزاع ممكن بتعطيل أو قلب فرص تحقيق أرباح مشتركة " ⁱⁱ.
- وتعرف بأنها: " مجموعة من القواعد والخوافز التي تتهدي بها إدارة الشركات لتعظيم ربحية الشركة وقيمتها على المدى البعيد لصالح المساهمين " ⁱⁱⁱ.
- ويعرفها تقرير كادبوري بأنها: " النظام الذي تدار الشركة وتراقب من خلاله " ^{iv}.
- كما تعرف على أنها: " مجموعة من القواعد والممارسات والضوابط الرقابية التي تهدف إلى ضمان قيام الإدارة باستخدام أصول الشركة المادية والمعنوية بأمانة لمصلحة المساهمين، أو تمكين المساهمين وغيرهم من ذوي المصالح بالشركة من ممارسة حقوقهم، وحماية مصالحهم " ^v.
- وتعرف بـ: " نظام متكامل للرقابة المالية، وغير المالية الذي عن طريقه يتم إدارة الشركة والرقابة عليها " ^{vi}.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

- ✓ أن حوكمة الشركات تنظم العلاقات بين الأطراف المختلفة في الشركات وتضبط الممارسات بينهم؛
- ✓ أن حوكمة الشركات هي نظام يتم بموجبه إدارة وتنظيم وتوجيه الشركات؛
- ✓ أن حوكمة الشركات هي وسيلة لتحقيق أهداف أساسية لكل الأطراف أصحاب المصالح في الشركة دون المساس بحقوق أي طرف؛
- ✓ أن حوكمة الشركات تسعى لإرساء الشفافية والإفصاح لغرض تعظيم قيمة الشركة على المدى الطويل.

2. خصائص حوكمة الشركات:

- من أجل تفعيل حوكمة الشركات يجب توافر مجموعة من الخصائص التي تمثل سمات الحوكمة، والتي تساعد على تكامل جوانبها الفكرية، وتمثل هذه الخصائص فيما يلي:^{vii}
- أ. **الإنضباط:** أن تمارس الإدارة مهامها في ضوء إطار معين من قواعد السلوك الأخلاقي، من خلال الالتزام بالأخلاق والسلوك المهني في تحقيق مصالح جميع الأطراف.
- ب. **الشفافية:** يتم الإفصاح للجهات ذات العلاقة عن المعلومات المالية والتنظيمية بشكل يمكن المساهمين والمقرضين من تقييم الشركة.
- ج. **الاستقلالية:** تمارس الإدارة مهامها دون ممارسة ضغوط عليها من أي طرف يدفع الإدارة لإتخاذ مواقف وقرارات متحيزة لأي طرف.
- د. **المسؤولية:** يكون للإدارة كافة الصلاحيات والسلطات التي تمكنها من إتخاذ كافة الإجراءات، وتكون مسؤولة من المساهمين.
- هـ. **العدالة:** تقوم كل الأنظمة في الشركة بمعاملة كافة المساهمين والجهات ذات العلاقة بعدالة والأخذ بعين الاعتبار مصالحهم.
- و. **المسؤولية الاجتماعية:** تدرك الشركة المسؤولية الاجتماعية والتمسك بالمعايير الأخلاقية، لما لها من أثر كبير في زيادة الإنتاجية وتحسين سمعة الشركة.
- ز. **المساءلة:** تلتزم الإدارة التنفيذية بالإجابة على استفسارات مجلس الإدارة فيما يتعلق بالقرارات التي إتخذها وتنفيذ الخطط، كما يلتزم مجلس الإدارة بالإستجابة لاستفسارات المساهمين، وأصحاب المصالح الآخرين.

3. مبادئ حوكمة الشركات:

إن الإهتمام المتزايد بمفهوم حوكمة الشركات، جعل من المنظمات العالمية تحرص على وضع مبادئ لها، فتم تطوير مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لحوكمة الشركات وتم الموافقة عليها سنة 1999، حيث أصبحت تشكل الأساس لمبادرات حوكمة الشركات عبر مختلف دول المنظمة وغيرها.^{viii} وفيما يلي عرض لهذه المعايير: ^{ix}

أ. **توافر إطار فعال للحوكمة:** تكمن أهمية وجود إطار فعال لحوكمة الشركات في تشجيع رفع مستوى الشفافية والكفاءة وتحديد المسؤوليات بوضوح عن الإشراف والرقابة، وإلزام الجميع بتطبيق القانون، ويتم ذلك من خلال تطوير هيكل حوكمة الشركات مع مراعاة تأثيرها على الأداء، سواء كان ذلك على المستوى الجزئي أو الكلي، بالإضافة إلى تحقيق النزاهة والكفاءة في الأسواق.^x

ب. **حقوق المساهمين:** ينبغي أن يكفل إطار حوكمة الشركات حماية حقوق المساهمين، من تأمين أساليب تسجيل الملكية، نقل أو تحويل ملكية الأسهم، الحصول على المعلومات الخاصة بالشركة في الوقت المناسب وبصورة منتظمة، المشاركة والتصويت في الاجتماعات العامة للمساهمين، انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، الحصول على حصص من أرباح الشركة، كما أنه يحق للمساهمين المشاركة والإطلاع على كافة المعلومات الخاصة بالشركة.

ج. **المعاملة المتكافئة للمساهمين:** يجب أن يكفل إطار حوكمة الشركات المعاملة المتكافئة لكافة المساهمين، ومن بينهم صغار المساهمين والمساهمين الأجانب، كما ينبغي أن تتاح لكافة المساهمين فرصة الحصول على تعويض فعلي في حال انتهاك حقوقهم.

د. **دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات:** يجب أن ينطوي إطار حوكمة الشركات على إقرار بحقوق أصحاب المصلحة كما يريها القانون، وأن يعمل أيضا على تشجيع التعاون بين الشركات وأصحاب المصالح في مجال خلق الثروة وفرص العمل وتحقيق الإستدامة للمشروعات القائمة على أسس مالية سليمة.

هـ. **الإفصاح والشفافية:** ينبغي أن يكفل إطار حوكمة الشركات تحقيق الإفصاح الدقيق، وفي الوقت المناسب بشأن كافة المسائل المتصلة بتأسيس الشركة، ومن بينها الموقف المالي والأداء والملكية، وأسلوب ممارسة السلطة.

و. **مسؤوليات مجلس الإدارة:** يجب أن يتيح إطار حوكمة الشركات الخطوط الإرشادية الاستراتيجية لتوجيه الشركات، كما يجب أن يكفل المتابعة الفعالة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة، وأن تضمن مساءلة مجلس الإدارة من طرف الشركة والمساهمين.

المحور الثاني: الشفافية والإفصاح المحاسبي

لقد تزايد الإهتمام في الفترة الأخيرة بموضوع الشفافية والإفصاح، لأن أساس إتخاذ القرار الإستثماري يعتمد بشكل كبير على صورة الشركة المعطاة من خلال تقاريرها المالية، لذا فكلما اتسمت هذه التقارير بدرجة كبيرة من الشفافية والإفصاح كلما كان القرار سليماً وقليل المخاطرة.

1. الشفافية :

للشفافية تعاريف عدة، من بينها:

الشفافية هي: " مبدأ خلق بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال الحالية متاحة ومنظورة ومفهومة لكل المشاركين في السوق".^{xii}

إن مفهوم الشفافية مرتبط بمفهوم المساءلة، لذا فالشفافية تزيد من القدرة على المساءلة من خلال تسهيل عملية المراقبة، أي أن كل من الشفافية والمساءلة يعززان بعضهما.^{xiii} حتى تتصف المعلومة بالشفافية هناك جملة من الشروط يجب توافرها منها:^{xiii}

- أن تكون الشفافية في الوقت المناسب لأن تأخرها يجعل منها شكلية فقط ولا قيمة منها؛

- أن تتاح الشفافية لكافة الجهات في ذات الوقت؛

- أن تكون واضحة وتشرح نفسها بنفسها، على أنه يجب ملاحظة ألا تخل الشفافية بالمبادئ العامة للحفاظ على بعض المعلومات المتصلة بسرية العمل؛

- أن يعقب الشفافية مساءلة، فالشفافية في حد ذاتها ليست غاية بل وسيلة لإظهار الأخطاء، ومساءلة مرتكبيها وذلك في إطار الوسائل القانونية المنظمة لذلك.

هناك عدة عوامل تعوق إرساء مبدأ الشفافية خاصة في الدول النامية ويمكن تصنيف هذه المعوقات تحت واحد أو أكثر من العوامل التالية:^{xiv}

- **الفساد:** حيث تتسم الدول الناشئة (التي خرجت مؤخراً من مرحلة الحزب الواحد، التخطيط المركزي، هيمنة المؤسسات الحكومية على وسائل الإنتاج) بصفات سلبية متعددة لا يعلم إن كان بعضها سبباً للفساد أو نتاجاً له.

- **الجهل:** حيث أن العديد من القائمين على الإنتاج أو تقديم الخدمات سواء على المستوى الخاص أو العام هم نتاج مرحلة الحكم الشمولي في المجتمعات الناشئة في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، وهي الحقبة التي لا تقيم وزناً للمواطن ولا لحقه في الحصول على الحد الأدنى من الشفافية المطلوبة.
 - **ضعف أو غياب الإطار القانوني:** وهذا فيما يخص الإطار اللازم لحماية المواطن من غياب الشفافية مما يزيد من تفاقم المشكلة وصعوبة التعامل معها.
 - **معوقات سياسية واجتماعية أخرى:** تتمثل في غياب الحياة النيابية السليمة، وغياب الدور الفعال لمؤسسات المجتمع المدني، مما يؤدي إلى اختفاء مبدأ المساءلة تماماً.
2. **الإفصاح المحاسبي:**

هناك عدة تعريفات قدمت للإفصاح المحاسبي نذكر منها مايلي:

الإفصاح هو: "عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية أو وصفية في القوائم المالية، أو الهوامش والملاحظات والجداول المكملة في الوقت المناسب، مما يجعل القوائم المالية غير مظلمة وملائمة لمستخدميها من الأطراف الخارجية، والتي ليس لها سلطة الإطلاع على الدفاتر والسجلات للشركة".^{xv}

كما عرف على أنه: " بث المعارف أو نقل المعلومات من مصدر إنتاجها إلى مستقر الاستفادة منها أو استخدامها، فالإفصاح هو نقل هادف إلى نقل المعلومات ممن يعلمها لمن لا يعلمها".^{xvi}

كما يعرف على أنه: " عملية ومنهج توفير المعلومات وجعل القرارات المتصلة بالسياسة المتبعة من جانب المنشأة معروفة ومعلومة من خلال النشر في الوقت المناسب".^{xvii}

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الإفصاح المحاسبي هو تلك العملية التي تؤدي إلى نشر وعرض المعلومات بشكل يجعل من هذه المعلومات ملائمة لإتخاذ القرار وتتميز بالشفافية، لأن الإفصاح الصادق سيحث الإدارات إلى توخي الحذر والمصادقية في نشر هذه المعلومات التي ستكون حتماً تعكس الواقع الفعلي بدرجة جيدة.

لإفصاح المحاسبي عدة أنواع نذكرها كما يلي:^{xviii}

- **الإفصاح الكامل:** يرتبط هذا المستوى من الإفصاح بمدى شمولية التقارير المالية وتغطيتها لجميع المعلومات ذات التأثير المحسوس على قرارات مستخدم تلك المعلومات، إلا أن الإفصاح عن جميع المعلومات الجوهرية المتعلقة بالقوائم المالية تبقى هدفاً صعب المنال للأسباب التالية: ارتفاع تكلفة إنتاج المعلومة وتوصيلها لمستخدميها؛ كما أن الزيادة غير المهمة في الإفصاح قد ينجم عنها صعوبة إستيعاب هذه المعلومات مما يؤدي إلى صعوبة تفسيرها والإستفادة منها.

- **الإفصاح العادل:** يشير هذا النوع إلى المعاملة المتوازنة والعادلة لإحتياجات جميع مستخدمي القوائم المالية، لذا وجب أن تحتوي القوائم المالية على معلومات كافية تضمن من خلالها عدم ترجيح مصلحة فئة معينة على حساب أخرى.
- **الإفصاح الكافي:** يعني توفير الحد الأدنى من المعلومات في القوائم المالية لمتخذي القرار، بشكل يمكنهم من الاستثمار في سوق الأوراق المالية.
- **الإفصاح الملائم:** هذا النوع يراعي حاجة مستخدمي البيانات وظروف المنشأة وطبيعة نشاطها، إذ أنه ليس من المهم الإفصاح عن المعلومات المالية بل الأهم أن تكون ذات قيمة ومنفعة لقرارات المستثمرين والدائنين، وأن تتناسب مع نشاط المؤسسة وظروفها الداخلية.
- **الإفصاح التثقيفي (الإعلامي):** أي أنه يجب التحول نحو المطالبة بالإفصاح عن المعلومات الملائمة لإتخاذ القرار.
- **الإفصاح الوقائي (التقليدي):** أي أن الإفصاح في القوائم المالية يجب أن يجعلها غير مضللة لأصحاب الشأن، ويهدف هذا النوع من الإفصاح إلى حماية المجتمع المالي، وخاصة المستثمر العادي الذي له قدرة محدودة في استخدام المعلومات المحاسبية.
- وحتى تتمكن المعلومات المحاسبية المعروضة في القوائم المالية من تحقيق هدفها في الإفصاح فإنها يجب أن تتمتع بالصفات التالية:^{xix}
 - **الشمولية:** تشير هذه الخاصية إلى استعمال المعلومات الشاملة للإجابة على كل استفهام لأن عدم القدرة على إعطاء الإجابة الصحيحة والسليمة يدل على عدم شمولية المعلومة.
 - **الدقة:** من أهم خصائص المعلومات الجيدة الدقة في وصف وتصوير المركز المالي للمنشأة، موضوع الدراسة وتحديد التدفقات النقدية الداخلة وأوجه تصريف التدفقات الخارجة.
 - **الملائمة:** أي أن تكون المعلومات مرتبطة وذات صلة بالقرارات التي يتم اتخاذها، والمعلومات المحاسبية هي التي تكون قادرة على إيجاد فرق في قرارات المستثمرين والدائنين وتؤثر ملائمة المعلومات بطبيعتها وأهميتها.
 - **التوقيت:** يعتبر الوقت عامل مهم في توفير المعلومات لمتخذي القرار قبل أن تفقد قدرتها في التأثير على القرارات المتخذة، لذلك لا بد من مراعاة التوقيت في إعداد وعرض القوائم المالية.
 - **الوضوح:** هو خلو المعلومات المعروضة في القوائم المالية من الغموض والالتباس، بحيث يسهل على مستخدميها فهمها بسهولة وبسرعة لتكون أكثر فائدة.

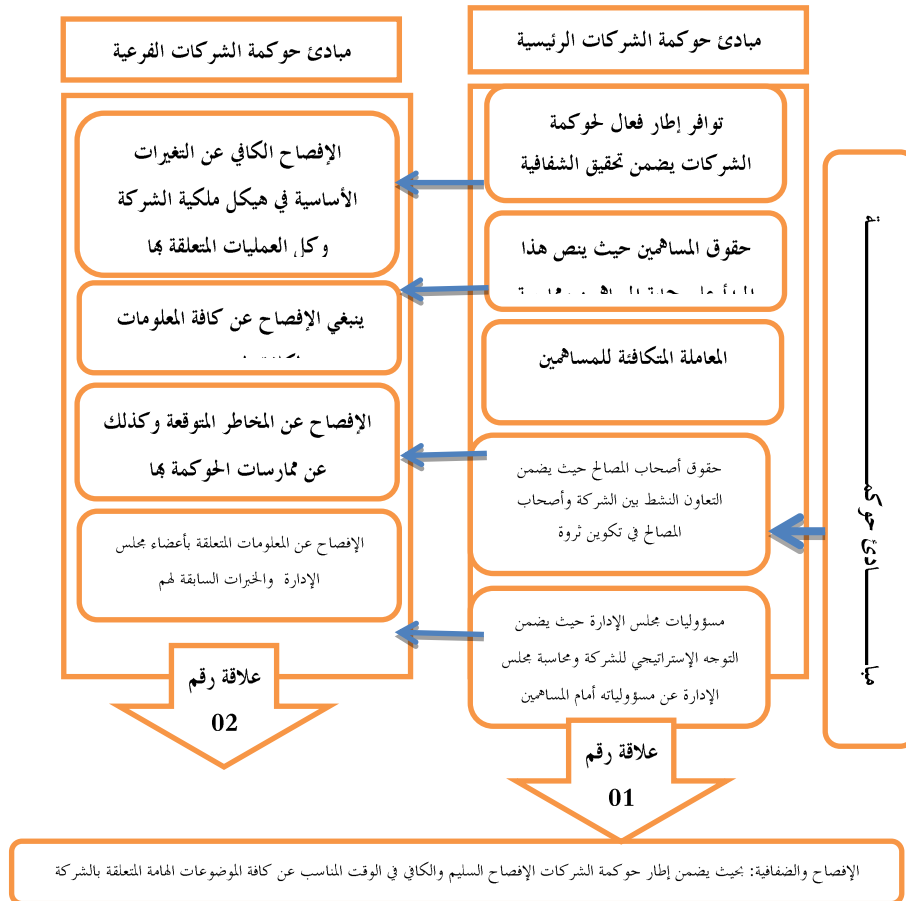
المحور الثالث: الأبعاد المحاسبية لحوكمة الشركات

من خلال الإطلاع على مبادئ حوكمة الشركات يتضح جليا أن للحوكمة أبعادا محاسبية تظهر من خلال جملة من المتطلبات المحاسبية، التي لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال توفر المعلومات المحاسبية اللازمة لذلك، كما أنه في عملية تقييم التزام الشركات بمعايير الحوكمة يكون بدرجة كبيرة من خلال مدى إلتزامها بتطبيق الشفافية والإفصاح المحاسبي

1. البعد المحاسبي لحوكمة الشركات في مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:

إن المطلع على مبادئ حوكمة الشركات التي أصدرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية يلاحظ أن مبدأ الإفصاح والشفافية يمثل المبدأ الرابط بين باقي مبادئ الحوكمة الأخرى، وذلك في سبيل تحقيق ممارسات فعالة لحوكمة الشركات، والشكل التالي يوضح هذه العلاقة.

شكل رقم 01: العلاقة بين مبدأ الإفصاح والشفافية ومبادئ الحوكمة الأخرى



المصدر: عبد المطلب عثمان محمود، (نموذج مقترح لقياس أثر تطبيق حوكمة الشركات)، الدار الجزائرية، ط 1، الجزائر، 2015، ص: 162

يتضح من خلال الشكل، أن هناك علاقة تكامل بين مبدأ الإفصاح والشفافية ومبادئ حوكمة الشركات الأخرى، سواء كانت هذه العلاقة بصورة مباشرة كما في العلاقة رقم 01، حيث أن إلتزام الشركات بمبدأ ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات لن يتحقق إلا في حالة إلتزام الشركات بمبدأ الإفصاح والشفافية. أو كانت العلاقة بصورة غير مباشرة كما في العلاقة رقم 02، حيث أن إلتزام الشركات بأي المبادئ الفرعية لحوكمة الشركات لن يتحقق إلا في حالة إلتزام الشركات بمبدأ الإفصاح والشفافية، لذا يمثل هذا المبدأ جوهر مبادئ حوكمة الشركات الصادرة عن منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية.

2. البعد المحاسبي لحوكمة الشركات في الإصدارات الدولية:

يعد قانون ساربيتزو أو كسلي من أهم الإصلاحات التي أصدرتها الولايات المتحدة الأمريكية، منذ أزمة الكساد الكبير.

إن مشروع هذا القانون قدمه السيناتور الديمقراطي بولساربنيز، ورجل الكونجرس الجمهوري منجانتل أو كسل و وقعته الرئيس جورج بوش الثاني في 30 جويلية 2002.^{xx} ويتضمن هذا القانون المبادئ التالية:^{xxi}

✓ **تكوين مجلس للإشراف المحاسبي على الشركات:** يتم تكوين هذا المجلس ليقوم بالإشراف والرقابة على الشركات المحاسبية، ووضع المعايير، وإجراء عمليات التفتيش على الشركات.

✓ **مسؤولية الشركات:** يعمل القانون على زيادة القدرة الرقابية لمجالس الإدارات ومسؤولياتها، وتحسين مصداقيتها.

✓ **تقديم معلومات مالية معززة للمساهمين:** يعمل هذا القانون على تقديم معلومات مالية معززة للمساهمين، والإفصاح عن الصفقات خارج الميزانية، ويقلل من الوقت اللازم للتقرير عن الأوراق المالية، ويطلب وجود خبير مالي بلجنة المراجعة.

✓ **تعارض مصالح المحللين:** يفوض القانون مفوضية الأوراق المالية وضع قواعد للتأكد من فصل المحللين عن أنشطة البنوك، والإفصاح التام عن أي تعارض في المصالح.

✓ **الغش المؤسسي والجنائي في الشركة والمسؤولية والعقوبات:** وضع القانون تعريفات جديدة ومحددة للسلوكيات الإجرامية وشدت العقوبات.

✓ **استقلالية المراجعين:** من خلال حظر شركات المراجعة من تنفيذ أنشطة مراجعة واستشارات معا للشركة الواحدة، ومنح لجنة المراجعة مزيد من السلطات.

يتضح أن قانون ساربيتز و أوكسلي أكد على تعزيز الإفصاح المحاسبي من خلال الإفصاح عن الأنشطة خارج الميزانية والمعلومات المستقبلية والوحدات ذات الطابع الخاص، ومعلومات عن ملكية أعضاء مجلس الإدارة في الشركة.

كما بدوره معهد التمويل الدولي على مبدأ المحاسبة والمراجعة، وتناول الإفصاح عن المخاطر والأنشطة خارج الميزانية العمومية، وقد إشتمل تقرير كادبوري، على مجموعة من الممارسات المتعلقة بالمحاسبة والمراجعة في مجال حوكمة الشركات.^{xxii}

3. البعد المحاسبي في تقييم حوكمة الشركات:

قام صندوق النقد والبنك الدوليين بإجراء تقييم لحوكمة الشركات في بعض الدول بالاعتماد على مبادئ منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية لحوكمة الشركات، وخضعت مصر لهذا التقييم في عامي 2001 و2004، وفيما يتعلق بمبدأ الإفصاح والشفافية، أوصى التقريرين الصادرين بأهمية الإفصاح عن عوامل المخاطرة المختلفة وضرورة تفعيل قنوات نشر المعلومات من خلال التوسع في عمليات الإفصاح الإلكتروني.^{xxiii}

كما تضمن نموذج شرق آسيا لحوكمة الشركات مبدأ مستقل للإفصاح والشفافية يحتوي على مجموعة من المعايير المستخدمة في تقييم الأبعاد المحاسبية في حوكمة الشركات. بمجال هيكل ملكية الشركة وأعضاء مجلس الإدارة والمخاطر وتنبؤات الإدارة والإفصاح الإلكتروني، واقتُرحت أن يتم تضمين هذه المعلومات في التقارير المالية السنوية أو على شبكة الإنترنت.^{xxiv} كما أن نموذج المملكة المتحدة لحوكمة الشركات يولي إهتمام كبير للمحاسبة أين كان الإفصاح أحد المبادئ الأساسية لها، حيث أنه ينص على إلزامية تقديم مجلس الإدارة تقييما متوازنا ومفهوما عن مركز الشركة، إذ يجب على المجلس توضيح في التقرير السنوي مسؤوليته في إعداد التقارير المالية، كما يجب أن يوضح هذا التقرير مقدرة الشركة على الإستمرار في المدى الطويل وأن يقدم الافتراضات والمؤهلات التي لدى الشركة الدالة على ذلك.^{xxv}

كما إحتوى نموذج الفلنلن لحوكمة الشركات على أوزان ترجيحية لكل بعد من الأبعاد المحاسبية لحوكمة الشركات، ويتضمن مبدأ الشفافية مجموعة من المؤشرات المرتبطة بمدى معاملة المستثمرين والمحللين الماليين معاملة عادلة فيما يتعلق بنشر المعلومات (الإفصاح العادل)، ومدى الإفصاح عبر شبكة الإنترنت، ومدى مسايرة التقارير المالية للمستويات العالمية من حيث الشكل والإعداد، ومدى توفر المعلومات في التقارير المالية بشكل يمكن من تقييم الموقف المالي وغير المالي للشركة.^{xxvi}

أما بنك كريدي ليونيه في فرنسا فيطبق الحوكمة على أساس سبعة أقسام منها، الشفافية التي تحتوي على مؤشرات منها الإفصاح عن الأهداف المالية، نسبة القيمة الاقتصادية المضافة، والإفصاح الفوري عن المعلومات السوقية الحساسة.^{xxvii}

المحور الرابع: المتطلبات المحاسبية في حوكمة الشركات لتعزيز الإفصاح

هناك العديد من المتطلبات الواردة في إصدارات حوكمة الشركات، المتمثلة في الأبعاد المحاسبية للحوكمة، وهذه المتطلبات تستدعي القيام بالدور المحاسبي المتمثل أساساً في الإفصاح المحاسبي من خلال التقارير المالية، غير أن هناك مشاكل قد تعترض هذا الإفصاح ترتبط بالإعتراف والقياس المحاسبي، أي أن التقارير المالية قد لاتعبر عن بعض متطلبات حوكمة الشركات، التي منها التالي:

1. الإفصاح عن الأصول غير الملموسة:

تعتبر الأصول غير الملموسة من أهم العوامل المساهمة في تعظيم قيمة المنشأة، خاصة تلك المتولدة داخلياً (رأس المال الفكري)، وأن الإعتراف بهذه الأصول يؤدي إلى قوائم مالية لاتفصح بصورة صادقة عن الأداء المالي للشركة.^{xxviii}

تلعب حوكمة الشركات دوراً هاماً في زيادة القيمة السوقية للشركات، من خلال زيادة جودة الإفصاح المحاسبي الذي يعتبر أحد ركائز الحوكمة، كما أن الأصول غير الملموسة تساهم في زيادة هذه القيمة، لأن هناك مبالغ كبيرة مستثمرة في الشركات العالمية على شكل أصول غير ملموسة، لذلك توجد فجوة كبيرة بين القيمة السوقية والدفترية لهذه الأصول في بعض الشركات. ويضاف إلى ذلك القصور المحاسبي المرتبط بطبيعة الدور المحاسبي في احتواء هذه الأصول تتعلق بمايلي:^{xxix}

- **دور وطبيعة المحاسبة:** ترايد الإعتماد على الأصول غير الملموسة المتولدة داخلياً، بينما المحاسبة تهم بالمعاملات والأحداث الناتجة عنها، وذلك يمثل عائقاً نحو الإعتراف بهذه الأصول.
- **الملاءمة والموثوقية:** إن القياس والتقارير عن رأس المال الفكري يحقق الملائمة، يعتبر أقل موثوقية ولا يمكن التحقق منها مقارنة بالأصول الملموسة.
- **الإعتراف والإفصاح:** التقرير عن رأس المال الفكري إما أن يكون في صلب القوائم المالية أين يصطدم بالمعايير المحاسبية القائمة التي حددت شروطاً للإعتراف لا تتوفر في هذه الأصول، وإما أن يتم في قوائم مالية ملحقة ومن ثم يتطلب توفير الأساليب والطرق المستخدمة في قياسه وتقييمه.

2. الإفصاح عن الأنشطة خارج الميزانية العمومية:

يعتبر الإفصاح عن الأنشطة خارج الميزانية العمومية من متطلبات حوكمة الشركات وتمثل إحدى أسباب نشأتها وزيادة الإهتمام بها. حيث يمثل القصور المحاسبي في التقرير عن هذه الأنشطة أحد أسباب فشل الشركات مثلما حدث في انهيار شركة انرون، وبسبب هذا القصور طالب قانون ساربتز أوكسلي وضع القواعد التي يترتب عليها إفصاح التقارير المالية عن كل المعاملات الأساسية خارج الميزانية العمومية، كما طالب القانون بدراسة مقدار المعاملات خارج الميزانية العمومية ودرجة الاعتماد على الوحدات ذات الطابع الخاص، ومدى ملائمة المعايير المحاسبية المطبقة في أن تعكس الجوهر الإقتصادي للمعاملات خارج الميزانية العمومية بشكل واضح وشفاف.^{xxx}

3. الإفصاح عن المخاطر:

يعد الإفصاح عن المخاطر من أهم المعلومات التي يحتاج إليها مستخدمو التقارير المالية في اتخاذ القرارات الإستثمارية، فقد جاء في شرح المبدأ الخامس لحوكمة الشركات، أن هناك حاجة لمستخدمي المعلومات في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمخاطر الملموسة في المستقبل، والتي قد تشمل مخاطر مرتبطة بصناعة معينة، أو المخاطر المالية في السوق كمخاطر سعر الفائدة... إلى غير ذلك، كما يؤكد هذا المبدأ أن المعلومات التي يفيد الإفصاح عنها هي المتعلقة فيما إذا كانت الشركة لديها نظام لمتابعة المخاطر أم لا. ورغم ذلك فهناك قصور محاسبي في القياس والإفصاح عن عوامل المخاطرة.

خاتمة:

من خلال دراسة موضوع: " دور حوكمة الشركات في تطبيق قواعد الشفافية والإفصاح المحاسبي" فقد بينا العلاقة التكاملية الموجودة بين المحاسبة والحوكمة المتملة أساسا في الإفصاح والشفافية.

1. اختبار الفرضيات:

ومن خلال ما سبق سنقوم باختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

- الفرضية الرئيسة: التي كانت " يؤدي إلزام المؤسسة بمبادئ حوكمة الشركات مباشرة إلى الرفع من درجة الإفصاح والشفافية". أثبتت صحتها رغم وجود متطلبات في حوكمة الشركات يصعب الالتزام بها في ظل الأنظمة المحاسبية المعتمدة.

- الفرضية الفرعية الأولى: والتي تقول " هناك أبعاد محاسبية لحوكمة الشركات قامت بإصدارها مختلف المنظمات الاقتصادية الدولية"، التي أثبتت صحتها.
- الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تقول " يعتبر الالتزام بالقواعد الإفصاح والشفافية مدخلاً أساسياً لتقييم حوكمة الشركات"، التي أثبتت صحتها كذلك.

- الفرضية الفرعية الثانية:

والتي تقول " تقدم الأنظمة المحاسبية المطبقة كل متطلبات الإفصاح والشفافية المطلوبة للوفاء بمتطلبات الحوكمة"، التي لم تثبت صحتها لأن هناك متطلبات محاسبية من أجل حوكمة جيدة لم تستطع الأنظمة المحاسبية المطبقة نوعاً ما الوفاء بها.

2. نتائج الدراسة:

من خلال دراسة هذا الموضوع نستخلص النتائج التالية:

- أن متطلبات حوكمة الشركات مرتبطة بدرجة كبيرة بمدى تطبيق أو الاعتماد على الشفافية والإفصاح المحاسبي؛
- أن جهود المنظمات الدولية في تطوير مبادئ حوكمة الشركات إنصب على الاهتمام بالآليات المحاسبية بصفة عامة، وبالشفافية والإفصاح بصفة خاصة؛
- الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالشركة بدرجة عالية من الشفافية وفي الوقت المناسب تؤدي بالضرورة إلى زيادة ثقة المستثمرين ومستخدمي هذه المعلومات في هذه الشركة؛
- تحتوي مبادئ حوكمة الشركات على مجموعة من المتطلبات الداعمة للإفصاح المحاسبي العادي إلى الإفصاح عن الأصول غير الملموسة، والأنشطة خارج الميزانية، وحتى الإفصاح عن المخاطر المحتملة؛
- وفي الأخير أنه يوجد علاقة تكامل بين مبدأ الشفافية والإفصاح، وباقي مبادئ حوكمة الشركات، سواء كانت هذه العلاقة مباشرة أو غير مباشرة.

قائمة المراجع:

- ⁱ طارق عبد العال حماد، (حوكمة الشركات " المفاهيم، المبادئ، التجارب " تطبيقات الحوكمة في المصارف)، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص: 03.
- ⁱⁱ Oliver Williamson, (The Mechanisms of Governance), Oxford University Press Inc, New York, 1996, p:12
- ⁱⁱⁱ محمد مصطفى سليمان، (حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري)، الدار الجامعية، الطبعة الاولى ، الاسكندرية، 2006، ص: 15.
- ^{iv} The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, (The Financial Aspects of Corporate Governance) , London: Gee & Co, Ltd, December, 1992, p15.
- ^v محمد طارق يوسف، (الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ حوكمة الشركات)، ورقة مقدمة إلى مؤتمر متطلبات حوكمة الشركات وأسواق المال العربية، شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية ماي 2007، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص: 07.
- ^{vi} محمد مصطفى سليمان، مرجع سبق ذكره، ص: 15.
- ^{vii} عبد المطلب عثمان محمود، (نموذج مقترح لقياس أثر تطبيق حوكمة الشركات)، الدار الجزائرية للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص: 61-62.
- ^{viii} Organization of Economic Cooperation and Development (OECD), (Using the OECD Principles of Corporate Governance: A Boardroom Perspective), OECD Publication, Paris, 2008, p101.
- ^{ix} حاكم محسن الربيعي وحمد عبد الحسين راضي، (حوكمة البنوك وأثرها في الأداء والمخاطرة البازوري، عمان، 2013، ص: 65-73.
- ^x موسي سهام وخالدي فراح، (أثر تطبيق قواعد الحكومة على الإفصاح الخاصي وجودة التقارير المالية)، ملتقى وطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، يومي 6-7 ماي 2012، ص: 6.
- ^{xi} صلاح الدين حسن، (تحليل وإدارة المخاطر المصرفية الإلكترونية)، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، القاهرة، ص: 252.
- ^{xii} طارق عبد العال حماد، (نموذج مقترح لقياس مستوى الشفافية في ضوء خصائص المنشآت في البيئة المصرية — دراسة ميدانية)، مجلة الفكر المحاسبي، جامعة عين شمس، العدد الأول، القاهرة، 2006، ص: 99.
- ^{xiii} صلاح الدين حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 259-260.
- ^{xiv} نفس المرجع السابق، ص: 260.
- ^{xv} صديقي مسعود، صديقي فؤاد، (انعكاس النظام الخاصي المالي على سياسات الإفصاح في الجزائر)، ملتقى وطني حول واقع وآفاق النظام المالي المحاسبي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 5-6 ماي 2013، ص: 3.
- ^{xvi} محمد سمير الصبيان، (أصول القياس وأساليب الإتصال الخاصي)، الدار الجامعية، بيروت، 1991، ص: 350.
- ^{xvii} صلاح الدين حسن، مرجع سبق ذكره، ص: 252.
- ^{xviii} مجدي أحمد الجعبري، (الإفصاح الخاصي في ضوء معايير الخاسبة الدولية، دراسة ميدانية لشركة سابك السعودية)، على الموقع: www.rooad.net/uploads/news/ifsah يوم: 9 مارس 2016.
- ^{xix} زرار العياشي، (أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على الإفصاح الخاصي وجودة التقارير المالية للشركات)، الملتقى الدولي الثامن حول الحوكمة المحاسبية للمؤسسة: واقع ورهانات وآفاق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 7-8 ديسمبر 2010، ص: 13-14.
- ^{xx} كينيث أ. كيم وآخرون، ترجمة: محمد عبد الفتاح العشماوي و غريب جبر عنان، (حوكمة الشركة الأطراف الرائدة والمشاركة)، دار المريخ، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010، ص: 161.
- ^{xxi} نفس المرجع السابق، ص: 161-174.
- ^{xxii} عبد المطلب عثمان محمود، مرجع سبق ذكره، ص: 163.
- ^{xxiii} نفس المرجع السابق، ص: 163-164.
- ^{xxiv} كاترين كوشتا هيلينج، ترجمة سمير كرم، (كيفية استخدام نظم التصنيف وقوائم التقسيم لتعزيز الحوكمة الجيدة للشركات)، عن كتاب (حوكمة الشركات في القرن الحادي والعشرين)، مركز المشروعات الدولية الخاصة، القاهرة، 2003، ص: 174-176.

-
- ^{xxv} محمد مصطفى سليمان، مرجع سبق ذكره، ص: 70-71.
- ^{xxvi} عبد المطلب عثمان محمود، مرجع سبق ذكره، ص: 164.
- ^{xxvii} نفس المرجع السابق، ص: 164.
- ^{xxviii} بدر نبيه أرسانيوس، (دراسة اختيارية لآثار آليات حوكمة الشركات على تطور الأداء والتنبؤ بالقيمة السوقية للشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية المصري)، مجلة الدراسات المالية والتجارية، جامعة بني سويف، العدد الثالث، 2002، ص: 94.
- ^{xxix} عبد المطلب عثمان محمود، مرجع سبق ذكره، ص: 170.
- ^{xxx} نفس المرجع السابق، ص: 171.