دورية دولية محكمة

مجلة

تنمية الموارد البشرية

للدراسات والأبحاث



رقم التسجيل: VR.3373.6323.B

ISSN (Online) 2625-5596

مجلة تنمية الموارد البشرية

المركز الديمقراطي العربي

Journal of Human Resources Development for studies and research

International scientific periodical journal

Germany: Berlin 10315
Gensinger- Str: 112
http://democraticac.de

المركز الديمقراطي العربي
للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية
Democratic Arabic Center

"مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث "

مجلة دولية دورية محكمة تصدر عن "المركز الديمقراطي العربي" برلين–ألمانيا، تعنى بنشر الدراسات والأبحاث في مجال الموارد البشرية باللغات الثلاث: العربية، الفرنسية والانجليزية

الرقم المعياري

VR.3373. 6323 .B

ISSN (Online) 2625-5596

الناشر :المركز العربي الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية

-المانيا برلين–

Deutschland – Berlin

Berlin 10315 Gensinger Str: 112 Tel: 0049-Code Germany

030- 54884375

030- 91499898

030- 86450098

mobiltelefon : 00491742783717

E-mail: development@democraticac.de

العدد التاسع

جويلية 2020

مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث

مجلة دولية دورية محكمة

رئيس المركز الديمقراطي العربي

د. عمار شرعان

رئيس التحرير واللجنة العلمية:

د. منير بن دريدي، جامعة سوق أهراس–الجزائر

هيئة التحرير:

أ. فوزي منصوري، جامعة سوق أهراس–الجزائر

أ. عبد الغاني لولو، جامعة سوق أهراس–الجزائر

أ. جمال مراد، جامعة سوق أهراس–الجزائر

أ. ياسين بروك، جامعة سوق أهراس – الجزائر

أ. فريد بونخلة، جامعة تيارت –الجزائر

اللجنة العلمية:

- أ.د. محمد كريم فريحة، جامعة باجي مختار، عنابة–الجزائر.
- أ.د. فاتح عمارة، جامعة باجي مختار، عنابة–الجزائر.
- أ.د. سامي حمادي، الجامعة العربية –الامريكية المفتوحة شمال امريكا، الولايات المتحدة الامريكية.
- أ.د. حاجي دوران، جامعة أيدن، تركيا.
- أ.د. مصطفى كمال شان، جامعة سكاريا–تركيا.
- أ.د. عـــــادل ريان محمد ريان، جامعة أسيوط–مصر.
- أ.د. علي أرسلان، جامعة سكاريا–تركيا.
- أ.د. لعجال عدالة، جامعة مستغانم، الجزائر.
- أ.د. محمد غمري الشوادفي، جامعة الزقازيق –مصر.
- Dr. Nadera Nassif, President Global Schooling Systems, USA.
- د. رضا سلاطنية، جامعة محمد الشريف مساعدية، سوق أهراس–الجزائر.
- د. عبد الحق طرابلسي، جامعة محمد الشريف مساعدية، سوق أهراس–الجزائر.
- د. كاظم عادل أحمد الغول، جامعة الملك سعود، السعودية.
- د. محمد جبالة، جامعة معسكر، الجزائر.
- د. محمد صادق نهار النصيرات، الجامعة الدولية للعلوم والتكنولوجيا، سوريا.
- د. زهير شلابي، جامعة سكيكدة، الجزائر.
- د. عبد الغني تيايبية، جامعة محمد الشريف مساعدية، سوق أهراس–الجزائر.
- د. بن صويلح ليليا، جامعة قالمة، الجزائر.
- د. بحري صابر، جامعة سطيف، الجزائر.
- د. بن عون بودالي، جامعة ثليجي عمار الاغواط، الجزائر.
- د. تقرارت يزيد، جامعة ام البواقي، الجزائر.
- د. منصور عبد القادر منصور، جامعة الاقصى بغزة، فلسطين.
- د. معتز سوبجاكي، جامعة الجنان، لبنان.
- د. أحلام نوري منشد فليح، وزارة التربية العراقية، العراق.

شروط النشر:

المجلة الدولية للموارد البشرية مجلة علمية محكمة دورية تصدر عن المركز الديمقراطي العربي ببرلين–ألمانيا، تنشر البحوث الأصيلة باللغات: العربية والفرنسية والانجليزية، في مجالات الموارد البشرية بمداخله الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والقانونية والنفسية والسياسية، وغيرها من العلوم المجاورة، شروط النشر التي يجب إتباعها في كتابة المقال كما يلي:

– ينبغي أن تتميز الأعمال المقدمة بالجدية والأصالة في الطرح والأسلوب والمنهجية العلمية، وتقديم الإضافة في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية في جميع التخصصات.

– ألا يكون البحث منشورا سابقا أو قدم للنشر لدى جهة أخرى.

– أن يذكر الباحث المعلومات التالية بعد عنوان بحثه مباشرة (الاسم واللقب، الرتبة العلمية، المؤسسة التي ينتمي إليها، البلد)، مع ترجمة العنوان باللغة الإنجليزية، بالإضافة الى ملخصين أحدهما بلغة المقال والثاني بإحدى اللغتين (الفرنسية أو الانجليزية).

– أن يلتزم الباحث بالشروط العلمية المتعارف عليها في إعداد وكتابة البحوث والدراسات العلمية، وإتباع المنهجية الخاصة بكل بحث (نظري، ميداني)، على أن تكون الهوامش متتابعة يدويا في آخر البحث.

– يسلم الباحث بحثه في نسخة إلكترونية على نظام Word، ويتم إرساله بالبريد الإلكتروني.

– يجب ألا يتجاوز البحث ككل 25 صفحة ولا يقل عن 10 صفحات، وذلك بالخصائص التالية:

- ✓ المسافة بين السطور 1سم.
- ✓ حجم الكتابة بالنسبة للعربية: تكتب بخط (Simplified Arabic) حجم 14، العناوين بالخط الغامق.
- ✓ حجم الكتابة باللغة الأجنبية: تكتب بخط (Times New Roman) حجم 12، العناوين بالخط الغامق.
- ✓ حجم الصفحة: 2.5 سم من كل الجهات، وترقم الصفحات أسفل الصفحة في المنتصف.

– يجب أن تكون لغة البحث سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية والنحوية والمطبعية.

– البحوث والدراسات التي يرى المحكمون ضرورة تعديلها ترد إلى أصحابها لإجراء التعديلات لكي تأخذ طريقها للنشر.

– لا يجوز إعادة نشر البحث أو الدراسة في مجلة علمية أخرى بعد نشره في المجلة إلا بموافقة كتابية من رئيس التحرير.

– يمكن لهيئة التحرير إجراء تعديلات شكلية –في حال الضرورة–على المقال دون المس بمضمونه.

– تعبر مضامين المواد المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها.

أهداف المجلة:

تهدف هذه المجلة خصوصا إلى قبول الأعمال التي توصلت إليها البحوث والدراسات في مجال الموارد البشرية، ذلك أن كل مؤسسة أو منظمة مهما كان نوعها أو مخرجاتها – سياسية، قانونية، خدماتية، اجتماعية– تقوم على مجموعة من أفراد يختلفون في تكوينهم، طريقة أدائهم، أهدافهم، وهو ما يجعل كل باحث أو متخصص يدرس وينظر إلى تركيبة الموارد البشرية من منظور يختلف عن الآخر، وبالتالي سوف تمنح المجلة هامشا واسعا لطرح القضايا الجوهرية والأفكار والآراء ذات العلاقة بتنمية وتطوير وتمكين الموارد البشرية من خلال التركيز على مجموعة من المواضيع مثل: تنمية الموارد البشرية، تسيير الموارد البشرية، إدارة الصراع التنظيمي، المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية، إدارة الوقت والانجاز، الاتجاهات الحديثة في استقطاب وتوظيف الموارد البشرية، هندسة الموارد البشرية، الاتجاهات الحديثة في القيادة، الموارد البشرية في القطاع العام والمختلط، الموارد البشرية في القطاع الخاص، الاتصال والموارد البشرية، التكنولوجيا والموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، نظم معلومات الموارد البشرية.....الخ.

كما تهدف المجلة أيضا إلى تحقيق:

– نشر البحوث الأصيلة التي لم يسبق نشرها باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

– تشجيع الباحثين وخاصة العرب على انجاز وتقديم أبحاثهم المبتكرة في مجال الموارد البشرية.

– إيجاد قنوات اتصال وتعاون بين الباحثين والمتخصصين في مجالات تخصص المجلة.

– متابعة ورصد آخر ما توصلت إليه الدراسات في مجال الموارد البشرية، من خلال الأحداث العلمية من مؤتمرات وندوات وغيرها على المستوى العالمي.

– المساهمة في نشر المعرفة في مجال الموارد البشرية وتعميمها في الوطن العربي من أجل خدمة المجتمع وتطويره.

– بناء جسور التواصل بين المركز الديمقراطي العربي ومحيطه الخارجي من جامعات ومؤسسات علمية عربية وعالمية.

مجالات المجلة:

تتنوع الاهتمامات التي تركز عليها المجلة من خلال البحوث المبتكرة التي يقدمها الباحثون في المجالات العلمية المتعلقة بالموارد البشرية، والتي تتداخل مع عديد التخصصات الاقتصادية،

الإدارية، الاجتماعية، السياسية، القانونية، النفسية.... الخ، ذلك أن كل تخصص يدرسها وينظر إليها من جانب مختلف عن الأخر قد يكون تقني، سلوكي، تنظيمي، تسييري...الخ.

لذلك سوف نفتح المجال لكل باحث في مجال تخصصه ليقدم آرائه ومنظوره للموارد البشرية بناء على خلفيته الأكاديمية.

فهرس المحتويات

عنوان المقال	الصفحة
1. إتجاهات المديرين نحو إختيار مديري المشاريع (دراسة تطبيقية على شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم) **The attitudes of managers towards selecting the project managers** **Applied study on construction and contracting companies in Khartoum state** أنور عبد الله محمد أبوبكر.....	09
2. تطبيقات مزيج التسويق الاجتماعي في المنظمات غير الربحية حالة: جمعية جزائر الخير(الجزائر) **Social marketing mix applications in non-profit organizations** **Case of : jazaier el kheir association (Algeria)** د. وهيبة مقدم، عيسى بن الأخضر.....	26
3. التخطيط الحضري بالجزائر ما بين المفهوم والوظيفة **Urban planning in Algeria between the concept and the job** د. فوزي مشنان.....	42
4. الإتصال التعايشي وإدارة الإختلاف –من صِدام الحضارات إلى ثقافة العيش المشترك– **Coexisting communication and management of difference** **rom the clash of civilizations to the culture of coexistence** د. قواسم بن عيسى.....	60
5. إدارة ظاهرة العقول المهاجرة كسبيل لترقية البحث العلمي–دراسة حالة الجزائر– **Managing the phenomenon of migratory minds as a way to propmote scientific research. Algeria case study.** د/ ابتسام حملاوي.....	80
6. مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم. **The Extent to which the Requirements of Applying Electronic Management are Available in Government Schools in Al Dhahirah Region in Oman from Principals and their Deputies' Perspectives** Zaid khamis ali alkharosi Prof. Dr. Mohd Burhan Bin Ibrahim Prof. Dr. Abdulmajid Mohammed abdulwahab Aldaba	98
7. دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة **The Role of Strategic Management in Achieving Administrative Creativity: an applied Study in Islamic Banks Operating in the Gaza Strip** د. منصور محمد علي الأيوبي..... أ. رامي مساعد أبو عجوة.....	124

8. تجليات الاصلاح الدستوري بالمغرب.The manifestations of constitutional reform in Morocco 150
مريم الحضري.....
الاستاذ المشرف محمد الوزاني.....
9. انعكاسات أخلاقيات منظمات الأعمال على المزايا التنافسية دراسة حالة سامسونغ وآبل كنموذجين 169
The implications of business organizations' ethics for competitive advantages The Samsung-Apple case study as models
وهيبة جزار.....
أ.د. عاشور مزريق.....
10. العوامل المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن 186
Factors affecting child labor in Jordan
د. فواز رطروط.....

إتجاهات المديرين نحو إختيار مديري المشاريع
(دراسة تطبيقية على شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم)
The attitudes of managers towards selecting the project managers
Applied study on construction and contracting companies in Khartoum state

أنور عبد الله محمد أبوبكر، أستاذ مساعد، كليات بريدة الأهلية، المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة إتجاهات المديرين نحو الكيفية التي تتم بها إختيار مديري المشاريع. وقد تمثلت مشكلة الدراسة في عدم معرفة أهم المعايير التي تمكن من إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. وتنبع أهمية هذه الدراسة على المستوى العلمي بإعتبارها تناقش المهارات اللازمة في مدير المشروع وتعمل كمعايير رئيسية للإختيار في المنظمة وذلك عبر محاولة معرفة أثر تلك المعايير على عملية إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. وتمثلت الفرضية الرئيسية في أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير (المصداقية التقنية –مصداقية التسيير–الحساسية – القيادة) وإختيار مديري المشاريع. وقد إتّبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك إعتمد الباحث على المصادر الثانوية والأولية لجمع المعلومات. ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة إعتمد الباحث على الإستبانة، والتي تم توزيعها على عينة مؤلفة من (50) فرد من الإدارة العليا في بعض شركات الإنشاءات والمقاولات بولاية الخرطوم، وقد تم إختيارهم عشوائياً. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن المعرفة بالعلوم كالمحاسبة والقانون واللغات وعلم النفس من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. ومن أهم التوصيات ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على حفظ جدولة المشروع في إطار التكلفة.

الكلمات الدالة: إتجاهات المديرين. مديري المشاريع. شركات الإنشاءات والمقاولات. ولاية الخرطوم.

Abstract

The aim of this study is to investigate the attitudes of managers towards the selection of the project managers. The problem of study is the unknown of the important standards of selecting the project managers in construction and contracting companies in Khartoum state. The importance of study is to discuss the important skills required for selecting the project managers by finding the impact of these standards. The main hypothesis of study is that there is appositive relationship between (technical credibility – managerial credibility - sensitivity - leadership) and the selecting of project managers. The study followed the descriptive analysis method, secondary and primary sources to gather information and the statistical method. Questionnaire was designed and distributed to a random sample composed of (50) persons of top managers in construction and contracting companies in Khartoum state. The study used the (SPSS)

programme for analyzing the data collected. The most important findings is that knowledge of science such as accounting, law, languages and psychology is one of the basic standard for selecting the project manager in construction and contracting companies in Khartoum State. The most important recommendations is that the project manager in the construction and contracting companies in Khartoum State should have the ability to keep the project scheduling at cost.
Key words: attitudes of managers. Project manager. Construction and contracting companies. Khartoum State.

المقدمة:

وظيفة مدير المشروع يجب أن ينظر إليها كمنصب هام، وليس كونها نوع من الإزعاج المؤقت. وأن مهارات إدارة المشاريع يجب أن تدخل في صلب التنافس داخل المنظمة. وهذا يتطلب برنامجاً واعياً ومخططاً له لإختيار وتدريب مدير المشروع. إن الإدارة هي مهارة معينة وكثيراً ما تتم ترقية أشخاص لمنصب مدير مشروع كمكافأة على أداء سابق ويعتبر هذا النوع من المديرين مديري مشاريع بالصدفة. إن التغيير نحو مؤسسة تتمحور حول إدارة المشاريع يعني إختبار إمكانية مرشح ما لأداء دور إدارة المشاريع إستناداً إلى مؤهلات المهارات التي تتطلبها الوظيفة[1]. يمكن إختيار مدير المشروع فور إختيار المشروع للتمويل أو عند أي نقطة مبكرة تبدو مرغوباً فيها للإدارة العليا. إن أفضل طريقة لتوضيح الدور الفريد لمدير المشروع هو مقارنته مع المدير الوظيفي الذي يعمل في أحد أقسام المنظمة الوظيفية مثل التسويق، أو الإنتاج، أو اللوجستيات. ويكون مديري هذه الأقسام متخصصين في مجالهم ويشرفون إشرافاً تقنياً مباشراً ومسؤولون إدارياً عن إتخاذ القرار ويستخدمون المنهج التحليلي. ويكون مدير المشروع ذو نظرة عامة وله خلفية واسعة في المعرفة والخبرة تمكنه من تسهيل التعاون بين أعضاء الفريق. ويمكن أن تتميز العلاقة بين مدير المشروع ومديري الوظائف وفريق المشروع ورئيس المشروع بالعلاقات ويمكن أن تزود المنظمة بأناس موهوبين[2].

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في عدم معرفة الإدارة العليا معايير إختيار مديري المشروعات بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. وتمثلت خصوصية هذه الدراسة في معرفة مدى تأثير تلك المعايير على إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. على ضوء ذلك وضع لها الباحث التساؤل التالي:

أ-ما هي العلاقة الإرتباطية بين المعايير الرئيسية وعملية إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة على المستوى العلمي بإعتبارها تناقش المهارات اللازمة في مدير المشروع وتعمل كمعايير رئيسية للإختيار في المنظمة وذلك عبر محاولة معرفة أثر تلك المعايير على عملية إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. وكذلك تشكل هذه الدراسة محاولة من المحاولات القليلة حسب حدود علم الباحث في معرفة درجة تأثير تلك المعايير على عملية إختيار مديري المشاريع.

أهداف الدراسة:

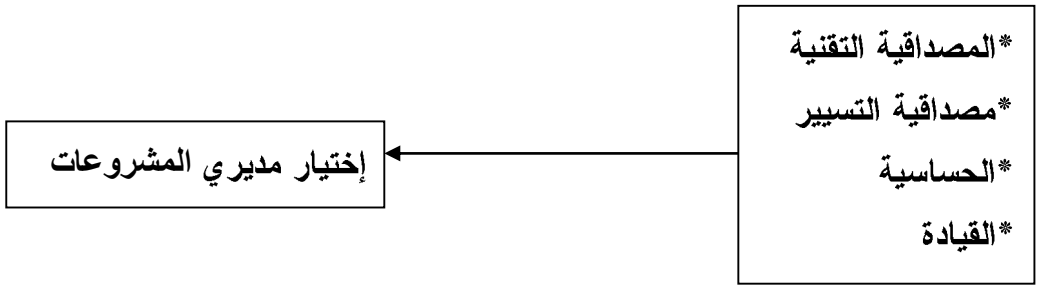
تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير المعايير على إختيار مديري المشاريع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم وذلك من وجهة نظر المبحوثين. وكذلك معرفة مدى توجه المبحوثين نحو المهارات اللازمة في مدير المشروع وتعمل كمعايير رئيسية للإختيار في المنظمة. كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الأسباب التي تحول دون تطبيق هذه المعايير.

فرضية الدراسة:

تحاول الدراسة إختبار الفرضية التالية:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير (المصداقية التقنية، مصداقية التسيير، الحساسية، القيادة) وإختيار مديري المشاريع.

شكل رقم (1) نموذج الدراسة المبدئي



المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراســـة على المنهج الوصـــفي التحليلي والذي يتضمن مسحاً مكتبياً وذلك بالرجوع إلى المراجع والمصـــادر الجاهزة لبناء الإطار النظري للبحث. وكذلك الإستطلاع الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة وتحليلها إحصائياً للإجابة على الأسئلة وإختبار صحة الفرضيات.

أدوات ووسائل جمع البيانات:

أ-البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والمراجع والدوريات والرسائل الجامعية ذات الصلة.

ب-البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال المقابلات الشخصية والملاحظة والإستبانات التي وزعت على عينة عشوائية من المديرين بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم.

هيكل الدراسة:

لخدمة أهداف الدراسة فقد تم تقسيمها إلى الآتي:

أ-الإطار النظري للدراسة.

ب-الدراسة الميدانية.

المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

أ-مشروع: مهمة معينة محددة يراد تحقيقها[3].

ب-المصداقية التقنية: تشمل معرفة تقنية في مجالات علم النفس، البرمجة اللغوية، المحاسبة، القانون، الدين، التاريخ وكم هائل من العلوم الصعبة.

ت-مصـــداقية التســـيير: لدى مدير المشروع مسؤوليات تسيير رئيسية عديدة يجب تأديتها بمهارة لا تحتاج إلى جهد واضح. مشاعر الفرد إتجاه وظيفته والناتج عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة[4].

ث-الحساسية: مهارات سياسية على مستوى رفيع والإحساس بالخلاف الشخصي في فريق المشروع أو بين أعضاء الفريق والخارجيين.

ج-القيادة: الإحساس القوي بالأخلاق (العروض والعقود، ولاء الإستشاري، ردود الفعل العنيفة).

ح-منهج تحليلي: تجزئة المشـــاكل إلى أجزائها التي تتكون منها لفهم الأجزاء بصورة أفضل لتسهيل حل المشكلة.

خ-مســـهل: شـــخص يساعد الناس على التغلب على المشاكل سواء كان ذلك بأمور تقنية أو بمساعدة أناس آخرين.

الدراسات السابقة:

أ-دراسة Ravikiran ، Stephane Tywoniak،Christophe Bredillet Dwivedula(2015)[5]: ما هو مدير المشروع الجيد؟ منظور أرسطو، دراسة حالة. هدفت هذه الدراسة

إلى إلقاء نظرة إنتقادية على السؤال "ما هو مدير المشروع المختص؟" وتقديم أفكار جديدة وذات قيمة مضافة، ومن أهم النتائج:

1-تم تحديد توتر أخلاقي أساسي بين المعايير وأطر تقييم الكفاءة ذات الصلة.

2-تم تحديد توتر أساسي بين السمة والنهج القائم على الأداء.

ومن أهم التوصيات:

1-جلب الفلسفة الأخلاقية والعملية الأرسطية للتوفيق بين الإختلافات.

2-إقتراح الأخلاق من الطابع الذي يرتفع إلى أبعد من وجهات النظر الأخلاقية المعيارية.

3-أخذ دور الوساطة في التخصيب والتفاعل بين النظرية والممارسة في حل التوتر بين الأداء والأساليب القائمة على الخصائص لتقييم الكفاءة.

ب-دراسة Eddie Fisher (2010)[6]: ما يعتبره الممارسون يكون مهارات وسلوكيات مدير مشروع فعّال للأفراد. هدفت هذه الدراسة إلى ما يراه ممارسو إدارة المشروع من مهارات وسلوكيات مدير مشروع فعال للأفراد. وكذلك معرفة العوامل الإجتماعية التي تؤدي إلى رضا العاملين من عدمه والمشاكل التي تعترضهم. والتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية لإفراد العينة والرضا الوظيفي.

ومن أهم النتائج:

1-أظهرت النتائج أن مديري المشاريع سيستفيدون من إعتماد المهارات والسلوكيات لتعزيز مهاراتهم وسلوكهم في إدارة الأفراد لتحسين إنجاز المشاريع بنجاح.

2-أكدت الدراسة إلى أن بعض مجموعات المهارات والسلوكيات قد تكون أكثر ملاءمة للتطبيق في بيئات مشاريع معينة مثل تكنولوجيا المعلومات أو صناعة التشييد.

ومن أهم التوصيات:

1-المبادرة إلى مكافأة وتقدير العاملين المتميزين في الأداء وتطبيق نظم التحفيز.

2-تفويض صلاحيات كافية للعاملين كضمانة أساسية لكسب ولائهم وتحقيق رضاهم وإشعارهم بالأهمية لتحقيق الذات.

3-الإهتمام ببناء روح الفريق والحرص على تنمية المشاعر الإيجابية لدى العاملين.

4-تطبيق نظم تقييم أداء عادل وهادف تسمح بتقوية وتعزيز نقاط القوة في أداء العاملين وتلافي سلبياتهم أول بأول.

ت-دراسة Hauschildt, J., Keim, G., & Medcof[7]، معايير واقعية لإختيار مدير المشروع وتطويره. هدفت هذه الدراسة إلى تصنيف مديري المشاريع الحقيقيين إلى أنواع مختلفة على أساس

بيانات قدراتهم، تحديد درجة نجاح كل من هذه الأنواع وتحديد مدى إنتشار كل نوع في عدد مديري المشروع. من أهم النتائج:

1-إن الأنواع المختلفة من مديري المشاريع من المرجح أن يتم العثور عليها في ظروف مختلفة.

2-إن بعض أنواع مديري المشاريع يسهل العثور عليهم أكثر من غيرهم.

3-إن تحديد خمسة أنواع من مديري المشاريع له آثار على تطوير مدير المشروع.

ومن أهم التوصيات:

1-ضرورة إجراء مزيد من البحوث حول اختيار مدير المشروع وتطويره، وإمكانية استخدام الأدوات التي تمكن من الحفاظ على مجموعة من مديري المشاريع التي تعد الأمثل لاحتياجات المنظمة.

الإطار النظري للدراسة:

1-تعريف المشروع:

في المعنى الأوسع يكون المشروع مهمة معينة محددة يراد تحقيقها ويمكن رؤية المشروع كوحدة واحدة. وأن هناك بعض الخواص التي تميز المشروع أهمها[8]:

أ-الغرض:

يكون المشروع بمثابة نشاط يحدث مرة واحدة فقط وله مجموعة من النتائج النهائية المراد تحقيقها. ويمكن تجزئته إلى مهام جزئية يجب أن تنفذ لكي تتحقق اهداف المشروع[9].

ب-دورة الحياة:

للمشروع دورة حياة فمن بداية بطيئة يتقدم المشروع إلى حجمه البنائي تم يصل ذروته ويبدأ في الإنخفاض وأخيراً يجب أن ينتهي[10].

ت-التداخلات:

يتداخل المشروع مع مشاريع أخرى تؤديها المنظمة في نفس الوقت وأن هذا التداخل يكون مع العمليات المستمرة والنمطية.

ث-الإنفرادية:

لكل مشروع بعض العناصر التي تكون فريدة وخاصة به حيث يتميز المشروع بدرجة معينة من الخصوصية.

ج-النزاع:

هو نزاع المشروع مقابل المشاريع الأخرى على الموارد داخل المنظمات متعددة المشاريع[11].

2-معايير إختيار مديري المشاريع:

أفضل مدير مشروع هو الفرد الذي يمكنه أداء العمل. إن من السهل وجود العمال العاملين بجد، إلا أن الفرد الذي يركز على إتمام العمل الصعب يكون نادر الوجود[12]. ومن أهم المهارات التي يجب أن تتوفر

في مديري المشاريع:

أ-المصداقية:

- **مصداقية تقنية:**

المصداقية التقنية تشمل المعرفة في مجال العلوم الأخرى كالمحاسبة، القانون، التاريخ، اللوجستيات، البرمجة اللغوية العصبية، علم النفس والدين. ويجب أن يدرك العميل وفريق المشروع والإدارة أن لدى مدير المشروع المعرفة التقنية الكافية لتوجيه المشروع. لذلك يجب أن يكون لدى مدير المشروع فهماً معقولاً للتقنيات الأساسية للمشروع[13].

- **مصداقية التسيير:**

مثل مسؤولية حفظ جدولة المشروع وضمان إتاحة المواد والعمالة عند الحاجة لها وتمثيل إهتمامات كل الأطراف في المشروع لبعضهم البعض وكذلك مسؤولية إتخاذ القرارات الصعبة.

ب-الحساسية:

يحتاج مدير المشروع إلى مهارات سياسية على مستوى رفيع. بالإضافة إلى مجموعة قرن الإستشعار السياسي الجيد يحتاج مدير المشروع للإحساس بالخلاف الشخصي في فريق المشروع أو بين أعضاء الفريق والخارجيين. ومدير المشروع الناجح هو الذي يشعر بالخلاف مبكراً ويواجهه قبل أن يستفحل ولا يتجنبه. وكذلك يحافظ مدير المشروع على إنسجام أعضاء الفريق ويقنعهم على التعاون لتحقيق أهداف المشروع[14].

ت-القيادة:

يجب أن يعرف مدير المشروع كيف يجعل الآخرين يشتركون في تعهداتهم للمشروع حيث يجب أن يكون قائداً. ويعتبر الإحساس القوي بالأخلاق أحد أهم أوجه القيادة لمدير المشروع. وقد يتورط مدير المشروع في أخلاقيات متعلقة بالتلوث، مواقع المصانع وإستخدام الأراضي العامة[15].

3-عملية إختيار مدير المشروع:

الخطوة الأولى هي معرفة عن ماذا تبحث وذلك بإستعمال المعايير المذكورة أعلاه. أما الخطوة الثانية هي إستخدام عملية سلوكيات المقابلة الشخصية[16]. إن عملية إختيار مديري المشاريع هي في غاية الأهمية. عملية المقابلة تستهلك الكثير من الوقت وقد تشرك الأشخاص في نقاشات لا تبدو مريحة لهم ولكنها تقلل من خطر تعيين شخص غير ملائم.

4-أهداف إدارة المشروع:

أ-زيادة الإنتاجية.

ب-الحد من التكاليف.

ت-تقليل المصاريف.

ث-إنجاز المشروع بالوقت المحدد.

ج-إنجاز المشروع بالميزانية المقررة.

ح-تنفيذ كل المتطلبات مثل الجودة.

خ-إرضاء العميل وفريق المشروع.

مجتمع وعينة الدراسة:

تم تحديد حجم عينة الدراسة (50) مفردة من بين المديرين في بعض شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. تم إختيار مفردات هذه العينة بإستخدام الطريقة العشوائية وهي عينة (جزء من المجتمع) يتم إختيار مفرداتها عشوائياً دون غيرها من المفردات لتمتعها بصفات أو خصائص محددة مع مراعاة تمثيلها لجميع المستويات الإدارية والمجالات الوظيفية بتلك الشركات وبقدر يتناسب مع متغيرات الدراسة.

أسلوب جمع بيانات الدراسة:

إعتمد الباحث على أسلوب الإستبانة للحصول على بيانات الدراسة وذلك بعد تحكيمها من قبل محكمين مختصين في هذا المجال. تم توزيع عدد (80) إستبانة على أفراد الإدارة العليا في بعض شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم. بمساعدة مقدرة ومشكورة من تلك الإدارات في تلك الشركات تمكن الباحث من إستلام عدد (60) إستبانة بنسبة (75%) والإستبانات التي لم ترد (20) إستبانة بنسبة (25%) الصالحة للتحليل منها عدد (50) إستبانة. بينما بلغ عدد الإستبانات الغير صالحة للتحليل (10) إستبانة وهي نسبة تعتبر مقبولة في البحوث التي تعتمد على قوائم الأسئلة أو الإستبانات وتعكس مدى إستجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الإستبانة المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تستخدم هذه الدراسة عدد من الأساليب الإحصائية منها:

أ -أساليب الإحصاء الوصفي:

تستخدم (التكرارات ـــــــــــ النسب المئوية ـــــــــــ الوسط الحسابي ـــــــــــ الإنحراف المعياري) لمعرفة تكرارات بنود متغيرات الدراســة لوصف المعلومات العامة للعينة لغرض وصف عينة الدراسة.

ب-أساليب الإحصاء التحليلي:

تســتخدم أســاليب الإحصاء التحليلي في هذه الدراسة لقياس إعتمادية الأداة وجودة توفيق المتغيرات ونموذج الدراسة وإختبار الفرضيات حيث يستخدم:

معامل الإرتباط لكرونباخ ألفا:

يستخدم لقياس إعتمادية الأداة المستخدمة في الدراسة، وقد بلغ 76%.

الإجراء الإحصائي مربع كاي (Cross tabs):

تجدر الإشـــارة إلى أن هذه الطرق هي التي إستخدمها الباحث في تحليل بيانات الدراسة كذلك إستخدم الباحث برنامج الجداول الإلكترونية (E xcel) وصولاً لأشكال الدراسة.

يســـتخدم في هذه الدراسة أسلوب التحليل العاملي متمثلاً في طريقة المكونات الأساسية للوصول إلى جودة توفيق متغيرات ونموذج الدراسة. حيث تجرى تغييرات في النموذج وكذلك تجرى تعديلات في الفرضيات بناءاً على نتائج التحليل العاملي.

معامل إرتباط بيرسون:

يستخدم لقياس درجة الإرتباط بين المتغيرات والتي تعكس قوة الإرتباط بين المتغيرات من جهة وبين بنود المتغير الواحد من جهة أخرى.

الإنحدار البسيط:

يستخدم لإختبار العلاقة بين متغيرين.

الإنحدار المتعدد:

يستخدم لإختبار العلاقة بين ثلاثة متغيرات فأكثر.

برنامج SPSS:

يستخدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) رقم (15) لتطبيق الأساليب الإحصائية المذكورة على بيانات الدراسة الميدانية.

الوسط الحسابي والإنحراف المعياري للمتغير المستقل والمتغير التابع:

من الجدول رقم (1) نستنتج أن شركات الانشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم تركز على بعد المصداقية التقنية، ويليه في الأهمية بعد مصداقية التسيير ثم بعد الحساسية ثم بعد القيادة. والجدول رقم (2) يوضح الوسط الحسابي والإنحراف المعياري للمتغير التابع إختيار مديري المشاريع.

جدول رقم (1) الوسط الحسابي والإنحراف المعياري للمتغير المستقل معايير (المصداقية التقنية، مصداقية التسيير، الحساسية، القيادة) حجم العينة (50)

المتغير	الوسط الحسابي	الإنحراف العياري
المصداقية التقنية	3.7350	1.3175
مصداقية التسيير	3.7200	1.3200
الحساسية	3.6000	1.3830
القيادة	3.5850	1.4441

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

جدول رقم (2) الوسط الحسابي والإنحراف المعياري للمتغير التابع إختيار مديري المشاريع، حجم العينة (50)

المتغير	الوسط الحسابي	الإنحراف العياري
إختيار مديري المشاريع	3.2800	1.5541

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

مناقشة وإختبار الفرضيات:

من بيانات الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث من ما يتضمنه هذا الإحصاء الوصفي وجود مؤشرات بين هذه العلاقات والتي نتجت عنها قيم إحصائية متمثلة في درجة الحرية، وقيمة مربع كاي وقيمة مستوى المعنوية وعلى ضوء ذلك يتضح للباحث الأتي:

الفرضية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير (المصداقية التقنية، مصداقية التسيير، الحساسية، القيادة) وإختيار مديري المشاريع.

الفرضية 1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصداقية التقنية وإختيار مديري المشاريع.

جدول رقم (3) – علاقات الفرضية: (Cross tabs):

الرقم	العلاقة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية	النتيجة
1	المعرفة بالعلوم كالمحاسبة والقانون واللغات وعلم النفس.	29.571	16	.020	توجد علاقة معنوية
2	الفهم المعقول بتقنيات المشروع الأساسية.	20.222	12	.003	توجد علاقة معنوية
3	المقدرة على توضيح تقنية المشروع للإدارة العليا.	39.231	16	.001	توجد علاقة معنوية
4	المقدرة على تفسير الإحتياجات التقنية للعميل وفريق المشروع والإدارة العليا.	16.330	16	.000	توجد علاقة معنوية

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

من بيانات الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث من ما يتضمنه هذا الإحصاء الوصفي وجود مؤشرات بين هذه العلاقات والتي نتجت عنها قيم إحصائية متمثلة في درجة الحرية، وقيمة مربع كاي وقيمة مستوى المعنوية وعلى ضوء ذلك يتضح للباحث الآتي:

1-العلاقة الأولى:

من الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.020) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

2-العلاقة الثانية:

من الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.003) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

3-العلاقة الثالثة:

من الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.001) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

4-العلاقة الرابعة:

من الجدول بالرقم (3) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.000) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

من خلال نتائج العلاقات السابقة ثبت صحة الفرضية والتي تنص على أنه " **توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصداقية التقنية وإختيار مديري المشاريع** ". حيث أن شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم تعتبر المهارة التقنية شرط أساسي في إختيار مديري المشاريع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Eddie Fisher [17].

الفرضية 2: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار مصداقية التسيير وإختيار مديري المشاريع.

جدول رقم (4) – علاقات الفرضية: (Cross tabs):

الرقم	العلاقة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية	النتيجة
1	المقدرة على حفظ جدولة المشروع في إطار التكلفة.	26.573	16	.060	لا توجد علاقة معنوية
2	المقدرة على تمثيل كل أطراف المشروع.	21.222	12	.064	لا توجد علاقة معنوية
3	المقدرة على التأكد من دقة وحداثة التقارير.	36.233	16	.001	توجد علاقة معنوية
4	المقدرة على ضمان إتاحة المواد والعمالة عند الحاجة لها.	15.332	16	.061	لا توجد علاقة معنوية

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

من بيانات الجدول بالرقم (4) يستنتج الباحث من ما يتضمنه هذا الإحصاء الوصفي وجود مؤشرات بين هذه العلاقات والتي نتجت عنها قيم إحصائية متمثلة في درجة الحرية، وقيمة مربع كاي وقيمة مستوى المعنوية وعلى ضوء ذلك يتضح للباحث الآتي:

1-العلاقة الأولى:

من الجدول بالرقم (4) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.060) وهي أكبر من (.005) فإنها تقبل فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة غير صحيح.

2-العلاقة الثانية:

من الجدول بالرقم (4) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.064) وهي أكبر من (.005) فإنها تقبل فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة غير صحيح.

3-العلاقة الثالثة:

من الجدول بالرقم (4) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.001) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

4-العلاقة الرابعة:

من الجدول بالرقم (4) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.061) وهي أكبر من (.005) فإنها تقبل فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة غير صحيح.

من خلال نتائج العلاقات السابقة ثبت عدم صحة الفرضية بنسبة(75%) والتي تنص على أنه " **توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار مصداقية التسيير وإختيار مديري المشاريع** ".

الفرضية 3: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار الحساسية وإختيار مديري المشاريع.

جدول رقم (5) – علاقات الفرضية: (Cross tabs):

الرقم	العلاقة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية	النتيجة
1	مدير المشروع يشعر بالخلاف مبكراً ويواجهه.	27.373	16	.010	توجد علاقة معنوية
2	مدير المشروع يحافظ على أعضاء الفريق هادئين.	24.202	12	.024	توجد علاقة معنوية

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

من بيانات الجدول بالرقم (5) يستنتج الباحث مما يتضمنه هذا الإحصاء الوصفي وجود مؤشرات بين هذه العلاقات والتي نتجت عنها قيم إحصائية متمثلة في درجة الحرية، وقيمة مربع كاي وقيمة مستوى المعنوية وعلى ضوء ذلك يتضح للباحث الآتي:

1-العلاقة الأولى:

من الجدول بالرقم (5) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.010) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

2-العلاقة الثانية:

من الجدول بالرقم (5) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.024) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

من خلال نتائج العلاقات السابقة ثبت صحة الفرضية بنسبة(100%) والتي تنص على أنه " **توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار مصداقية التسيير وإختيار مديري المشاريع** ".

الفرضية 4: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار القيادة وإختيار مديري المشاريع.

جدول رقم (6) – علاقات الفرضية: (Cross tabs):

الرقم	العلاقة	مربع كاي	درجة الحرية	مستوي المعنوية	النتيجة
1	المقدرة على إستثمار قوى الفريق وتغطية ضعفه.	28.234	16	.053	لا توجد علاقة معنوية
2	يعرف متى يتحكم ومتى يعطي القيادة للفريق.	25.204	12	.054	لا توجد علاقة معنوية
3	يجعل الآخرين يشتركون في تعهداتهم للمشروع .	32.423	16	.004	توجد علاقة معنوية
4	لديه الإحساس القوي بالأخلاق .	17.350	16	.040	توجد علاقة معنوية

المصدر: إعداد الباحث، (2020م).

من بيانات الجدول بالرقم (6) يستنتج الباحث من ما يتضمنه هذا الإحصاء الوصفي وجود مؤشرات بين هذه العلاقات والتي نتجت عنها قيم إحصائية متمثلة في درجة الحرية، وقيمة مربع كاي وقيمة مستوى المعنوية وعلى ضوء ذلك يتضح للباحث الآتي:

1-العلاقة الأولى:

من الجدول بالرقم (6) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (0.53) وهي أكبر من (.005) فإنها تقبل فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة غير صحيح.

2-العلاقة الثانية:

من الجدول بالرقم (6) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.054) وهي أكبر من (.005) فإنها تقبل فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة غير صحيح.

3-العلاقة الثالثة:

من الجدول بالرقم (6) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.004) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

4-العلاقة الرابعة:

من الجدول بالرقم (6) يستنتج الباحث بما أن قيمة مستوى المعنوية (.040) وهي أصغر من (.005) فإنها ترفض فرض العدم، وبالتالي يكون الفرض البديل وهو فرض الدراسة صحيح.

من خلال نتائج العلاقات السابقة ثبت صحة الفرضية بنسبة(75%) والتي تنص على أنه " **توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصداقية التقنية وإختيار مديري المشاريع** ". حيث تهتم شركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم بأن يكون لدى مدير المشروع الإحساس القوي بالأخلاق، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Christophe Bredillet، Stephane Tywoniak, Ravikiran Dwivedula.[18]

الخاتمة:

وفي الختام إن مديري المشاريع الذين يتقنون جميع الصفات المذكورة (المصداقية التقنية، مصداقية التسيير، الحساسية والقيادة)، نادرين جدا ومطلوبين، لذلك سوف تواجه المنظمة الكثير من المنافسة في الحصول عليهم. والعامل الحاسم هو أن تحدد أي من الصفات المذكورة أعلاه هي الأكثر أهمية لمشاريع المنظمة ثم ابحث عمن يمتلك هذه القدرات وفقا لإحتياجات وامكانيات المنظمة. الأهم من ذلك، إذا كان لديك شخص يمتلك مستوى جيد من بعض الصفات المذكورة أعلاه فيجب المحافظة عليه. يعتبر الحصول على مثل هذه المواهب صعبا للغاية، فلا بد من تنميتها في المنظمة. ومن أهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة هي:

1-النتائج:

أ-أكدت الدراسة بأن المعرفة بالعلوم كالمحاسبة والقانون واللغات وعلم النفس من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات المقاولات والإنشاءات في ولاية الخرطوم.

ب-أكدت الدراسة بأن المقدرة على تفسير الإحتياجات التقنية للعميل وفريق المشروع والإدارة العليا من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات المقاولات والإنشاءات في ولاية الخرطوم.

ت-أكدت الدراسة بأن المقدرة على التأكد من دقة وحداثة التقارير من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم.

ث-أكدت الدراسة بأن الشعور بالخلاف مبكراً ومواجهته من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم.

ج-أكدت الدراسة بأن الإحساس القوي بالأخلاق من المعايير الأساسية لإختيار مدير المشروع بشركات المقاولات والإنشاءات في ولاية الخرطوم.

2-التوصيات:

أ-ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على حفظ جدولة المشروع في إطار التكلفة.

ب-ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على تمثيل كل أطراف المشروع.

ت-ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على ضمان إتاحة المواد والعمالة عند الحاجة لها.

ث-ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على إستثمار قوى الفريق وتغطية ضعفه.

ج-ضرورة أن يكون لدى مدير المشروع بشركات الإنشاءات والمقاولات في ولاية الخرطوم المقدرة على معرفة متى يتحكم ومتى يعطي القيادة للفريق.

الهوامش

[1] غراهام روبرت ج.، انجلاند راندل ل.، تكوين البيئة المناسبة للمشاريع الناجحة، بحث في كيفية إدارة المشاريع، تعريب أيمن الطباع، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، 2002، ص 246–248.

[2] أبوسمرة محمد، إدارة المشروعات، الطبعة الأُولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 22–23 .

[3] طشطوش هايل، المشروعات الصغيرة ودورها في التنمية، الحامد،2012، ص 17–20.

[4] دودين أحمد، إدارة المشاريع، دار اليازوري العلمية، 2019، ص 64.

[5] Christophe Bredillet, Stephane Tywoniak, Ravikiran Dwivedula, What is a good project manager? An Aristotelian perspective, International Journal of Project Management 33 (2015) 254 –266.

[6]Eddie Fisher, what practitioners consider to be the skills and behaviours of an effective people project manager, International Journal of Project Management 29(8):994-1002· December 2011.

[7]Jürgen Hauschildt, Gesche Keim, John W. Medcof, Realistic Criteria for Project Manager Selection and Development, Project Management Journal, Vol 31, Issue 3, 2000, pp 23-32.

[8] سميث هنري، 2009م، تكنلوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، تعريب علاء أحمد سمور، دار زهران للنشر، عمان، الأردن، 2009، ص 13–18.

[9] Michael Gerard Whelton, The Development of Purpose in the Project Definition Phase of Construction Projects - Implications for Project Management, A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Engineering - Civil & Environmental Engineering, UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY, 2004, pp 53-54.

[10]An American National Standard, A Guide To The Project Management Body Of Knowledge, Fourth Edition Project Management Institute, Atlanta, USA, 2008, pp 15-18.

[11]Michael Warner, CONFLICT MANAGEMENT IN COMMUNITY-BASED NATURAL RESOURCE PROJECTS: EXPERIENCES FROM FIJI AND PAPUA NEW GUINEA, Working Paper 135, Overseas Development Institute, Portland House Stag Place, London SW1E 5DP, UK, April 2000,pp10-12.

[12] Kathy Schwalbe, Information Technology Project Management, Fifth Edition, Thomson Course Technology, Boston, 2007, pp 23-27.

[13] Sharlett Gillard, Soft Skills and Technical Expertise of Effective Project Managers, Issues in Informing Science and Information Technology, Volume 6, 2009, pp 722-729.

[14]Ralf Mu¨ller, J. Rodney Turner, Matching the project manager's leadership style to project type, International Journal of Project Management 25 (2007) 21–32.

[15] الصيرفي محمد، القيادة الإدارية الإبداعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 23–26.

[16] Panagiotis Trivellas, Panagiotis Reklitis, LEADERSHIP COMPETENCIES PROFILES AND MANAGERIAL EFFECTIVENESS IN GREECE, Procedia Economics and Finance 9 (2014) 380 – 390.

[17] مصدر سبق ذكره.

[18] مصدر سبق ذكره.

تطبيقات مزيج التسويق الاجتماعي في المنظمات غير الربحية
حالة: جمعية جزائر الخير(الجزائر)

Social marketing mix applications in non-profit organizations
Case of : jazaier el kheir association (Algeria)

د. وهيبة مقدم، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر.
عيسى بن الأخضر، رئيس جمعية جزائر الخير(الجزائر).

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة المزيج التسويقي المرتبط بالتسويق الاجتماعي في المنظمات التي لا تهدف إلى الربح، وقد اخترنا في الجانب التطبيقي من الدراسة دراسة حالة جمعية جزائر الخير وهي إحدى الجمعيات الناشطة في الجزائر، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جمعية جزائر الخير تستعمل بعض تقنيات التسويق الاجتماعي في التسويق لنشاطاتها ولكنها ما تزال تحتاج إلى الاهتمام أكثر بهذا العلم وتفعيله في ممارسة أنشطتها لتصل لتحقيق أهدافها.

الكلمات المفتاحية: التسويق الاجتماعي، المزيج التسويقي، جمعية جزائر الخير، تسويق الأفكار، المجتمع.

Abstract

This study aims to identify the reality of applying of the marketing mix associated with social marketing in the non-profit organizations. We chose the case study of the Association of (djazaier elkhir) . The results of the study showed that this association uses some social marketing techniques, But the Association of (djazaier elkhir) still needs to pay more attention to this science and employ it in its activities to achieve its objectives.

Key Words: Social Marketing ,The marketing mix, the Association of (djazaier elkhir) , Marketing ideas, the society.

1.مقدمة (الإطار العام للدراسة)

1.1 تمهيد:

يعتمد التسويق الاجتماعي على أساس إحداث تغيير في أفكار و قيم و سلوك أفراد المجتمع نحو الأفضل أو لتحقيق الصالح العام، و ما زال مفهوم التسويق الاجتماعي يحتاج للكثير من التنظير فضلا عن الممارسة و التطبيق، لذلك فإن الحاجة جد ملحة للاهتمام بهذه الفرع من فروع التسويق، و ذلك على اعتبار أن منظمات المجتمع المدني هي في تزايد كبير، و صارت تحتاج لممارسة التسويق الاجتماعي كسبيل لإنجاح أهدافها المجتمعية، و في الجزائر يوجد العديد من الجمعيات التي تحاول جاهدة أن تعتمد على الأسلوب العلمي في الإدارة و التسويق من خلال تفعيل تقنيات التسويق الاجتماعي و استعمال أدواته لتحقيق أهدافها النبيلة، سنسلط الضوء من خلال هذه البحث على تجربة جمعية جزائر الخير و نتعرف على واقع تطبيق مزيج التسويق الاجتماعي فيها.

2.1 مشكلة الدراسة:

من خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة على سؤال أساسي و هو:

ما واقع تطبيق مفاهيم و تقنيات مزيج التسويق الاجتماعي في جمعية جزائر الخير؟

3.1 أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من واقع إهمال التقنيات الإدارية بشكل عام و تقنيات التسويق بشكل خاص في تسيير و إدارة الجمعيات و المنظمات التي لا تهدف إلى ربح، فالتسيير الفوضوي في هذه المنظمات لن يجعلها تحقق الأهداف التي من أجلها أنشئت و لن تكون قادرة على الاستمرار في مجتمعاتها، لذلك من المهم تسليط الضوء على أهمية توظيف تقنيات التسويق (التسويق الاجتماعي) في المنظمات التي لا تهدف إلى ربح من أجل تنظيم أعمالها بطريقة تجعل من هذه المنظمات تحقق أهدافها باستعمال أسلوب إداري علمي.

4.1 الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التسويق الاجتماعي من زوايا مختلفة، من أهمها:

- رسالة ماجستير مقدمة من الباحثة (قطاف فيروز) بعنوان (واقع تطبيق المزيج التسويقي في المنظمات غير الهادفة لتحقيق الربح، دراسة عينة من جمعيات حماية المستهلك لولاية بسكرة) (1). و قد تعرضت الباحثة للمفاهيم النظرية للتسويق في الجمعيات، بالتطبيق على بعض الجمعيات الجزائرية، و خلصت الدراسة إلى أن جمعيات حماية المستهلك تطبق المزيج التسويقي بمكوناته الأربعة الأساسية بالإضافة للمكونات الأربعة للتسويق الاجتماعي (الأفراد، المشاركة، السياسات و التمويل).

- مقال علمي مقدم من الباحثة (مجيدة محمد الناجم) بعنوان (التسويق الاجتماعي في إطار الخدمة الاجتماعية). و تعرضت فيه الباحثة إلى الأسس النظرية لمفهوم التسويق الاجتماعي. كما خلصت إلى أهمية تطبيق مبادئ و تقنيات التسويق الاجتماعي لتحسين الخدمة الاجتماعية.
- دراسة الباحث (خالد زعموم) و عنوانها (التغيير القيمي في حملات التسويق الاجتماعي دراسة نقدية على حملات المطويات في مجتمع الإمارات). و أظهرت نتائج الدراسة أهمية استخدام حملات التسويق الاجتماعي في عملية التوعية والتغيير الاجتماعي و مدى اهتمام المؤسسات الرسمية والمجتمع المدني بحملات التسويق الاجتماعي كأداة أساسية في عملية التوعية الاجتماعية.

5.1 منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة النظرية، من خلال المسح المكتبي، حيث تم الاطلاع على الأهم الكتب و المجلات و التقارير و البحوث و الدراسات السابقة في الموضوع، بالإضافة إلى المعلومات المحصل عليها من شبكة الانترنت.أما فيما يتعلق بالجزء التطبيقي فتم التواصل مع رئيس جمعية جزائر الخير بشكل مباشر عن طريق رسائل الفيسبوك و التواصل مع سكرتيرة الجمعية بالايميل الالكتروني حيث تم الحصول منها على العديد من الوثائق التي تتعلق بالجمعية.

6.1 محتويات الدراسة:

سيتم تقسيم هذه الدراسة إلى العناصر التالية:

- أولا المقدمة و نتناول فيها الإطار العام للدراسة أي منهجية الدراسة.
- ثانيا: مفهوم التسويق الاجتماعي و مزيج التسويق الاجتماعي، و نتعرض فيه للمفاهيم النظرية للتسويق الاجتماعي و مزيج التسويق الاجتماعي.
- ثالثا: مزيج التسويق الاجتماعي في جمعية جزائر الخير، و نتطرق فيه لمزيج التسويق الاجتماعي في جمعية جزائر الخير.
- رابعا: خاتمة البحث، نتعرض فيها لنتائج الدراسة و توصياتها.

2. مفهوم التسويق الاجتماعي و مزيج التسويق الاجتماعي:

1.2 مفهوم التسويق الاجتماعي و أهدافه:

يعتبر التسويق الاجتماعي من المفاهيم الإدارية الحديثة، كما تعتبر "دراسة التسويق الاجتماعي صعبة نسبيا نظرا لحداثة نشأته و لقلة المراجع المتعلقة به، و لارتباطه بالعديد من التخصصات كعلم الاجتماع و علم النفس و التسويق و علوم الإعلام و الاتصال، و تقوم فلسفة التسويق الاجتماعي التي جاء بها كل من (P.kotler) و آخرين سنة 1970 تقوم على أساس توظيف تقنيات منهجية في عملية التغيير الاجتماعي وفق رؤية تهدف إلى تحسين ظروف معيشة الأفراد و المؤسسات" (2).

و نعرض فيما يلي تعريفات مختلفة للتسويق الاجتماعي من أهمها:

- يعرف (kotler) التسويق الاجتماعي بأنه:"التصميم، التنفيذ، و التحكم في البرامج التي تبحث في زيادة قبول الأفكار الاجتماعية كأسباب أو كتطبيق في المجموعات المستهدفة. باستخدام تجزئة السوق، بحوث المستهلك، مفهوم التطوير، الاتصالات، اليسر، التحفيز و نظرية التغيير لتعظيم إجابة المجموعة المستهدفة"(3).
- و يعرفه كل من (Kotler and Lee) بأنه "عملية تضمين مبادئ و تقنيات التسويق من أجل: خلق، إيصال، و تقديم قيمة. للتأثير على سلوك الجمهور المستهدف لتحقيق منافع اجتماعية (الصحة العامة، السلامة، البيئة، المجتمع المحلي)"(4).
- و يعرفه أيضا (كوتلر و زملاؤه) بأنه "استخدام مبادئ و تقنيات التسويق للتأثير على الجمهور المستهدف حتى: يقبل أو يرفض أو يعدل أو يترك بإرادته سلوكا معينا بإرادته، و ذلك لصالح الأفراد أو المجموعات أو المجتمع بأكمله"(5).
- و قد عرفه (Anderson) بأنه "تطبيق لمفاهيم التسويق التجاري من حيث التحليل و التخطيط و التنفيذ و التقويم لإحداث تغيير اختياري و طوعي في سلوكيات و اتجاهات الجمهور المستهدف بقصد تحسين و تطوير البرامج ذات الطابع الاجتماعي"(6).
- و يعرفه المركز الوطني للتسويق الاجتماعي بأمريكا بأنه:"الممارسة و التنفيذ المنهجي للتسويق بما يتضمنه من مفاهيم و تقنيات لتحقيق أهداف سلوكية محددة لفائدة الصالح العام(7)".

و كخلاصة لما تقدم من تعريفات، نستنتج أن التسويق الاجتماعي هو تطبيق لمفاهيم و مبادئ و تقنيات التسويق التجاري من أجل تحسين أو تغيير سلوك و قيم المجتمع تجاه مواضيع تتعلق بالقضايا الاجتماعية، أي أنه ذلك التسويق الذي تترجم أهدافه و عملياته و خططه لتغيير فكرة أو تبني مبدأ و سلوك بهدف نشر المبادئ الايجابية في المجتمع.

و تتمثل أهداف التسويق الاجتماعي في(8):

- تغيير السلوك: يعتبر الهدف الرئيسي للتسويق الاجتماعي هو تغيير السلوك، حيث يتمكن التسويق الاجتماعي من إجراء تغييرات على جماهير مستهدفة يمكن أن تساهم جهودهم المتضافرة في نجاح حملة التسويق الاجتماعي.
- تحقيق المنفعة: يستهدف التسويق الاجتماعي تحقيق فوائد مؤكدة للجمهور المستهدف (سواء في المجال الصحي أو الأمن الاجتماعي أو المشاركة الايجابية أو الحفاظ على البيئة...) و يتم تحسين واقع هذه المجالات من خلال التكيف المتزايد مع السلوكيات المطلوبة حتى يتحقق هذا التحسين. هنا يكون التسويق الاجتماعي بديلا عن الإكراه و الإجراءات القانونية و التعليم. فالتسويق الاجتماعي يحقق غاياته في التغيير السلوكي تدريجيا و ببطء من خلال الحوافز و التيسير و التشجيع، فهو يعتمد على المكافأة على السلوكيات الحسنة و ليس العقوبة على السلوكيات السيئة.

2.2 المزيج التسويقي المتعلق بالتسويق الاجتماعي:

بالإضافة إلى المزيج التسويقي المتعارف عليه في التسويق التجاري و الذي يضم: المنتوج، السعر، التوزيع و الترويج، فإن بعض كتاب الإدارة أضافوا متغيرات أخرى للمزيج التسويقي في التسويق الاجتماعي تسمى مزيج التدخل فهو عبارة عن أربعة عناصر أخرى يشار لها أيضا ب (4Ps) وتشمل كلا من الجمهورPublics ، والشراكات Partnerships ، والسياسة Policy ، ومصادر التمويل Purse strings. فيما يلي نقدم شرحا لمكونات المزيج التسويقي في التسويق الاجتماعي بدءا بالمزيج الكلاسيكي و انتهاء بما تم إضافته من متغيرات للمزيج في ظل التسويق الاجتماعي.

أولا: المنتوج:

في ظل مفهوم التسويق الاجتماعي فإن المنتج قد يكون سلوكا، أو توجها، أو قيمة، أو مهارة، أو فكرة. كأن تقنع أفراد المجتمع بترك التدخين ليس فقط لأنه مضر بصحتهم بل و بصحة من يعيشون معه.

ثانيا: السعر:

يمثل السعر التكاليف التي يتحملها الفرد المستهدف و هي مختلفة (نفسية، ثقافية، عاطفية، اجتماعية، سلوكية، زمنية، مادية، مالية...) . فمن منظور التسويق الاجتماعي" يمثل السعر ما يترتب على التغيير من تكلفة مادية إضافة إلى تكلفة الجهد والوقت المستهلك للحصول على الخدمة، وقد يكون السعر في التسويق الاجتماعي هو ما يتبناه أو يتخلى عنه الجمهور من فوائد ومكاسب اجتماعية فهنا قد يمثل السعر أشياء محسوسة مثل(مال، وقت)أو أشياء غير محسوسة مثل(التغيير في المعتقدات والعادات)"(9).

ثالثا المكان (التوزيع):

و يقصد به القنوات التي يتم عبرها الترويج للتغيير، و الأماكن التي يتم فيها اعتماد التغيير و تشجيعه لإيصال الرسالة. وفي التسويق الاجتماعي لا بد من اختيار المكان المناسب الذي يمكن الوصول له بسهولة بدون أن يتكبد الفرد المستهدف العناء .

رابعا الترويج:

يمثل الترويج مختلف أشكال الاتصال المتاحة و الموجهة نحو السوق المستهدف و يتمثل دورها في الإقناع، فهو عملية اتصال مباشر أو غير مباشر موجه إلى الأفراد المعنيين. و يستخدم الترويج على نحو واسع في التعريف بالأفكار التي تحملها المنظمات غير الهادفة للربح. حيث تعتمد الرسائل الترويجية على الرسائل المعرفية والتعليمية التي تسعى لإيصال فكرة تؤدي لتغيير سلوك وتثبيت هذا التغيير .وقد تكون عن طريق استخدام الأساليب الشخصية وغير الشخصية(استخدام وسائل الإعلام والتكنولوجيا الحديثة)لإخبار العميل المستهدف بخدمة ما، أو شرح مزايا برنامج معين، أو إقناعه بسلوكيات وممارسة محددة.

خامسا: الجمهور

و هو القطاع المستهدف و الذي نتوجه له بالتسويق (العامة من الناس، المثقفون، السياسيون، الموظفون...) ، حيث من المهم التعرف على تنوع الجمهور و التفاعل معه بناء على ذلك.

سادسا: صناع القرار (السياسيون)

حيث من المفيد التعرف على المحددات السياسية الحالية و إشراك صناع القرار في توجهات التسويق الاجتماعي.

سابعا:الشراكات (الشركاء):

من المهم على الأطراف المعنية بالتسويق الاستراتيجي أن تتواصل مع الشركاء لتحقيق الأهداف المشتركة من أجل تكاثف الجهود و تقوية آثار البرامج المطبقة. و قد يكون هؤلاء الشركاء: شخصيات عامة، جمعيات مدنية، شركات ربحية أو غيرها.

ثامنا: مصادر التمويل

من المهم أن تسعى المنظمة لتعظيم مواردها ليس فقط المالية بل أيضا البشرية، كما عليها عدم الاكتفاء بالمصادر التقليدية في التمويل بل تبحث عن طرق أكثر ابتكارا لتضمن استمرارها و تحقيق أهدافها.

3.مزيج التسويق الاجتماعي في جمعية جزائر الخير:

1.3 التعريف بجمعية جزائر الخير:

تعتبر جمعية جزائر الخير إحدى الجمعيات النشطة بقوة في الساحة الجمعوية، تم اعتمادها سنة 2012، و مقرها يقع بالمحمدية بالجزائر العاصمة، و يتكون أعضاء مكتبها الوطني من 12 عضوا. بما في ذلك أمين المال و مساعد له.

استطاعت الجمعية في وقت قصير أن تفتح أكثر من 40 مكتبا ولائيا وتجمع الآلاف من المنخرطين .ورئيس الجمعية هو السيد (عيسى بن الأخضر). و هناك حوالي 20 ألف متطوع دائم في الجمعية. وتتنوع برامج الجمعية: فمنها الجانب الإنساني، الدعوي، التربوي والتكويني. و تتمثل رؤية الجمعية و رسالتها في تطوير العمل الخيري والإنساني وإعداد الكفاءات المتدربة على ذلك، بما يتناسب والشعار الذي تحمله الجمعية و هو "رؤية جديدة في العمل الخيري والإنساني". و أهم ما يميز هذه الجمعية عن غيرها من الجمعيات هو اهتمامها بالتكوين والتدريب في مجال العمل الخيري.

تتمثل رؤية الجمعية في: الريادة و التميز في العمل الخيري

أما رسالتها فهي تقديم الخدمة الإنسانية و الرعاية الاجتماعية و التربوية للفئات المحتاجة من خلال مشاريع تضامنية و تنموية و تطوير العمل التطوعي الإبداعي.

و تعتمد الجمعية على القيم التالية: التعاون، التطوع، الشفافية، الإنسانية، المبادرة.

أما الأهداف فقد حددتها الجمعية كما يلي:

- القيام بالأعمال الخيرية و الاجتماعية و الإنسانية ذات الطابع التضامني و التنموي لصالح الفئات المحتاجة.
- دعم جهود الدولة في محاربة الأمية و الفقر و الأمراض المزمنة و تعزيز التضامن الوطني و حماية الأسرة و الطفولة.
- إنشاء المراكز و المؤسسات الخيرية المختصة و التي تعنى برعاية الأرامل و الأطفال و الأيتام و المسنين و المعوقين في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.

أما مهام رئيس الجمعية فتتمثل فيما يلي(10):

- تمثيل الجمعية لدى السلطات العمومية و التقاضي باسم الجمعية
- اكتتاب تأمين يضمن النتائج المرتبطة بالمسؤولية المدنية.
- استدعاء أجهزة الجمعية و رئاسة و تسيير المناقشات
- اقتراح جدول أعمال دورات الجمعية العامة و تنسيق و تنشيط نشاطات الجمعية
- إعداد ملخصات سنوية عن نشاطات الجمعية
- تحضر التقريرين الأدبي و المالي و تقديمه للجمعية العامة للبث فيه.

و تعتمد الجمعية من أجل إنجاح نشاطاتها و إعطاء البعد التحسيسي و التحفيزي للنشاطات التوعوية و التثقيفية في العمل الخيري و الإنساني –تعتم– على تنظيم فعاليات وطنية شهرية و هو ما تطلق عليه الجمعية اسم "الأسابيع الاجتماعية" و التي تنطلق من سبتمبر حتى شهر جوان. و تتمثل هذه النشاطات الدورية للجمعية فيما يلي(11):

- أسبوع فرحة العيد بالتضامن تزيد خاص بمناسبة عيد الأضحى المبارك
- أسبوع التضامن المدرسي
- أسبوع الاحتفال بعيد الثورة و التضامن مع الشعوب
- أسبوع التطور
- أسبوع القيم
- أسبوع البيئة
- أسبوع الأسرة
- أسبوع التوعية الصحية و الوقاية من الآفات الاجتماعية
- أسبوع الوفاء لقوافل الشهداء.

علما أنه:

✓ الأسبوع الاجتماعي مدته 10 أيام و تنفذ فعالياته بالتزامن مع عبر كل مكاتب الجمعية في مختلف جهات الوطن.

- ✓ كل أسبوع توضع له مذكرة تفصيلية خاصة يعدها المكتب الوطني بمثابة خارطة طريق تحدد جوانب التظاهرة: إطارها، المحددات القانونية، الجهات المعنية بالتنسيق أو الترخيص على مستوى الإدارة المحلية، المعارض المرافقة للفعاليات، الهيئات و الجمعيات التي يوصى بالتعاون معها لإثراء الفعالية.
- ✓ يرافق كل أسبوع اجتماعي حملة إعلانات من خلال قسم الإعلان المركزي الذي ينسق مع القنوات و الجرائد و يبث الإعلانات و الصور عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
- ✓ تعتمد الجمعية أسلوب الإشهار المحلي من خلال الجداريات عبر الطرقات و الشوارع و كذا توزيع المنشورات و المطويات.
- ✓ اعتماد أساليب الترفيه خاصة مع التلاميذ و المؤسسات التربوية لتبليغ الرسالة التوعوية المتعلقة بالأسرة أو البيئة أو الصحة.

2.3 المزيج التسويقي لجمعية جزائر الخير:

أولا الخدمات:

تتعدد النشاطات التي تقوم بها جمعية جزائر الخير. سنذكر فيما يلي أهمها:

ا. كغالبية الجمعيات فإن نشاطات الجمعية ترتبط بالعديد من المناسبات الدينية و الوطنية والدولية. و لكل مناسبة ما يوافقها من فعاليات و نشاطات:

- تعتبر المناسبات الدينية محطات ثابتة في نشاطات الجمعية تستثمرها لمساعدة الفقراء و المحتاجين، فمثلا في شهر رمضان المبارك تنظم الجمعية مطاعم الإفطار و كسوة الأطفال و قفة رمضان إلى جانب المسابقات الدينية. و في عيد الأضحى المبارك تنظم الجمعية نشاطات متنوعة منها جمع أضاحي العيد وتوزيعها على المعوزين، و توزيع كميات من اللحوم، الملابس وقفة العيد.

فمثلا أعلن رئيس جمعية "جزائر الخير" عيسى بن الأخضر في سنة 2016 عن إطعام 10 آلاف يتيم في شهر رمضان، و استفادة 100 ألف عائلة من قفة رمضان والتي تعادل قيمتها 4000 دج، إضافة إلى إطلاق مسابقة "بلال لأحسن آذان" في طبعتها الخامسة .حيث تم إطلاق 5 مشاريع. تتمثل في " مطاعم الخير" والتي يتراوح عددها 200 مطعم على المستوى الوطني، وإطعام 10 آلاف يتيم من خلال تقديم موائد الأيتام التي يتم خلالها إطعام الأيتام و كسوتهم في حفلات تقام على شرفهم إضافة إلى "وجبات عابر السبيل" والتي يتم خلالها تقديم وجبات لعابري السبيل من مواطنين عاديين مسافرين أو سائقين ممن يقطعون أشواطا طويلة، حيث وصلت الوجبات المقدمة إلى 200 وجبة يوميا.

أما بمناسبة للمولد النبوي الشريف فتنظم الجمعية العديد من النشاطات كتنظيمها مثلا لبرنامج أسبوع القيم في ذكرى هادي الأمم، حيث سطرت الجمعية برنامجا ثريا من خلاله تم تكريم النساء الحافظات للقرآن الكريم بالقراءات العشر بإهدائهن عمرة.

- في إطار الاحتفالات الوطنية (المناسبات التاريخية) تنظم الجمعية العديد من المبادرات. (مثلا مبادرة "الوفاء لقوافل الشهداء" سنة 2015 و التي نظمت بمناسبة الذكرى ال70 لأحداث 8 ماي 1945 و احتوت على معارض و ندوات و أشرطة لشرح هذه الأحداث التاريخية).
- تكثف الجمعية من نشاطاتها في بعض المناسبات الدولية، فمثلا بمناسبة اليوم العالمي لمكافحة الإيدز، تبنت جمعية جزائر الخير مجموعة من النشاطات التثقيفية لحماية الشباب من السيدا (سنة 2015). حيث نظمت دورات تدريبية وتكوينية من طرف الخبير الدولي عبد الحميد القضاة من الأردن، صاحب برنامج دولي بعنوان "وقاية الشباب من الأمراض المتنقلة جنسيا والإيدز"، وذلك في إطار الاتفاقية التي جمعت جمعية جزائر الخير والاتحاد العالمي للجمعيات الطبية في العالم.
- تنظم الجمعية العديد من المبادرات التطوعية الخيرية و التحسيسية في مجالات مختلفة، فمثلا في إطار فعالية أسبوع التطوع، نظمت الجمعية قبل سنتين العديد من المشاريع والنشاطات الخيرية تحت شعار "كلنا نتطوع لفائدة البيئة والمجتمع"، حيث أقيمت حملات للتبرع بالدم تمت في أزيد من 40 ولاية من ولايات الوطن، كما نظمت حملة شتاء دافئ، وزعت من خلالها الجمعية الألبسة والأغطية ووسائل التدفئة على الفقراء والمساكين في ولاية ورقلة، كما تم في ولاية برج بوعريريج توزيع ماكنات خياطة وألبسة. كما تم تنظيم حقيبة مدرسية لكل طفل محتاج، و زيارة المستشفيات خاصة جناح طب الأطفال مرضى السرطان رفقة فكاهيين ومهرجين.

ب. تنظم الجمعية العديد من الملتقيات العلمية الوطنية و الدولية و التي تناقش فيها العديد من القضايا الوطنية الاجتماعية و الاقتصادية، و التي تمثل حلقة وصل بين كل من: الأكاديميين و اساتذة الجامعة و رجال الأعمال و ممثلي العمل الجمعوي، من أهم هذه الملتقيات:

- ✓ الملتقى الدولي الأسرة بين المهام والتحديات، ولاية بجاية،25 –26 جانفي 2013.
- ✓ ملتقى الإعلام و العمل الخيري، الجزائر العاصمة، 07 جوان 2014.
- ✓ الملتقى الدولي الثاني للأسرة و النجاح الأسري، 6–7 مارس 2015.
- ✓ الملتقى الوطني للتعليم القرآني و مؤسسات التنشئة الاجتماعية، باتنة، 22–23 ماي 2015.
- ✓ ملتقى القيم، بجاية، 1 جانفي 2015.
- ✓ ملتقى لإعلام و العمل الخيري، تيارت، 2016.

- ✓ الملتقى الوطني الأسرة الجزائرية بين التأثيرات الوافدة و الآفاق الواعدة، 06-07 مارس 2015.
- ✓ الملتقى العلمي التربوي: المعلم بين المهمة الوظيفية و القدوة الاجتماعية، باتنة، 16 افريل 2016.
- ✓ ملتقى النجاح الأسري الوطني الثالث: أطفالنا و التربية الإبداعية، عنابة، 3-4 مارس 2016.
- ✓ الملتقى الدولي: الوقاية من الآفات الاجتماعية في المجتمع الجزائري، بشار، 28-29 مارس 2016.
- ✓ الأبعاد التنموية للعمل الخيري من خلال تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وهران، 28-28 يناير 2017.
- ✓ دور المجتمع المدني الجزائري في الإغاثة الإنسانية و الذي نظم في ولاية تلمسان، 11-13 جويلية 2017.

ج. تشجيع الأعضاء المتطوعين في الجمعية، من خلال منح المتميزين منهم وسام "سيد الناس" تقديرا لجهودهم و دورهم في الخدمة المجتمعية و تشجيعا لهم على الاستمرار في العطاء.

د. التواصل و التنسيق مع عدة أطراف في المجتمع: الحكومة و المؤسسات الحكومية، المؤسسات الاقتصادية، الجمعيات الأخرى، رجال الأعمال و الجمعيات و المنظمات الدولية.

ه. التكوين و التدريب:

تنظم الجمعية دورات متخصصة في التكوين و التدريب ودورات عامة مفتوحة . سواء ولائيا أو جهويا أو وطنيا. منها:

- المخيمات الصيفية: لتطوير كفاءات الشباب و إعطائهم فرصة التعارف و الترويح و اكتشاف مواهبهم المختلفة.
- الجامعة الصيفية : هي احد ثوابت الجمعية من العام الأول لتأسيسها بحيث يعبأ إطارات الجمعية المشرفين على أهم أنشطة الجمعية وطنيا بدورات تكوينية و تأهيلية متنوعة سواء في الجانب التربوي أو الثقافة أو التقني وغالبا يتجاوز عدد المشاركين في الجامعة أكثر من 200 شاب و شابة من مختلف جهات الوطن.

ثانيا السعر (الثمن):

يختلف السعر في المنظمات غير الربحية عن مفهوم السعر في القطاع الربحي لأن المنظمات غير الهادفة للربح تقدم خدماتها للمجتمع بدون مقابل مادي فهي تعمل للصالح العام و ليس بهدف تحقيق الأرباح. و

لذلك يمكن أن ننظر للسعر في الجمعيات بمنظور غير مالي و إنما نقدره من خلال الوقت و الجهد المبذول من طرف الجمهور المستهدف.

- للجمعية فروع في ولايات مختلفة، حيث تحرص على الجمعية على أن تكون منتشرة في العديد من ولايات الجزائر من خلال تنظيم ملتقيات في ولايات متعددة، و كذا القيام بنشاطاتها المختلفة في اكبر عدد ممكن من الولايات. و ذلك من أجل أن تكون قريبة من الأفراد المستهدفين من برامجها.
- تعتمد نشاطات الجمعية على إيصال الخدمات للجمهور المستهدف و تسليمه إياها يدا بيد. فهناك برامج ولائية. أي على مستوى كل ولاية يتم تنظيم برامج خيرية و تطوعية في المناسبات الدينية و الوطنية و الاجتماعية المختلفة.
- تقوم الجمعية بقوافل تحسيسية تصل من خلالها للجمهور، فمثلا في سنة 2016 قام مكتب جمعية جزائر الخير برج بوعريريج بتنشيط ندوات تحسيسية للوقاية من الأمراض والآفات و تنظيم قافلة طبية للفحص المجاني في القرى. كما نظمت جمعية "جزائر الخير" في سنة 2013 بولاية البيض حملة تحسيسية تربوية ضد العنف المدرسي.
- تتعمد الجمعية على تنظيم ملتقياتها في ولايات متعددة حتى تتواجد في منطقة على حساب أخرى، إنما تولي الاهتمام لكل جمهورها المستهدف في الولايات المختلفة.
- للجمعية موقع على الفايسبوك و الذي يمكن من خلاله التواصل معها من خلال الرسائل النصية دون الحاجة إلى التنقل إلى مكاتب الجمعية، كما يوفر الموقع المعلومات عن أحدث النشاطات و التظاهرات التي تقوم بها الجمعية (https://www.facebook.com/dzelkheir/)

ثالثا: المكان (التوزيع)

يعرف التوزيع بأنه عملية إيصال المنتوجات إلى المستهلك أو المستعمل باستخدام منفذ توزيعي في الزمان و المكان المناسبين سواء كان المنتج ملموسا أو غير ملموس. أما بالنسبة للجمعيات فإن منتجاتها تتمثل في الأفكار و الخدمات. و يعتمد قرار اختيار منفذ التوزيع على طبيعة ما يتم تقديمه، حيث أن الأفكار من السهل توزيعها عن طريق اختيار الوسيلة الإعلانية المناسبة و التي تمكن من إيصال الفكرة و يعني هذا الحديث عن سياسة الترويج. فمثلا جمعية جزائر الخير تعتمد من أجل توصيل الأفكار و الوعي تعتمد على عقد المؤتمرات و الملتقيات الوطنية و الدولية، و على القوافل التحسيسية التي تنتقل إلى مختلف الولايات و على الإعلانات ووسائل الترويج المختلفة. فمثلا نظمت الجمعية الأيام التحسيسة الصحية حول الأمراض المزمنة خاصة السكري وارتفاع ضغط الدم في الساحات العمومية بحضور الأطباء والأخصائيين، أين تم تقديم الشروح المفصلة حول كيفية الوقاية من هذه الأمراض.كما تنتقل الجمعية للمدارس و مراكز كبار السن و المعوقين و غيرها من النشاطات.

أما بالنسبة للخدمات فإن القناة التوزيعية في هذه الحالة تكون صغيرة جدا أي من أعضاء الجمعية ومتطوعيها إلى المستفيد مباشرة و لا يكون هناك وسطاء. حيث تقدم جمعية جزائر الخير خدماتها بأسلوب مباشر. من خلال اختيارها للزمن المناسب (المناسبات) و في المكان الذي يناسب الجمهور المستهدف، حيث أن فروع الجمعية موجودة بعدد كبير من الولايات و تقدم خدماتها و بعض السلع للمستهدفين بأسلوب مباشر.

رابعا: الترويج (الاتصالات التسويقية)

تعتمد جمعية جزائر الخير على العديد من الوسائل الترويجية لتأدية رسالتها من أهمها:

ا. النشر و الإعلان:

تضم الجمعية قسم خاص بالإعلان عن نشاطاتها، و تعتمد جمعية جزائر الخير على التواصل و التنسيق مع الصحافة المرئية و المسموعة و المكتوبة، حيث في الغالب تقوم بدعوة رجال الإعلام و الصحفيين لتغطية مبادراتها كنوع من الدعاية لنشاطاتها. كما تقوم بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي (الفيسبوك) معرفة بأهم فعالياتها المجتمعية التي تنوي القيام بها. و كذا التواصل من خلال البريد الالكتروني. كما تلجأ الجمعية للإعلان عن فعالياتها للإعلان من خلال الجداريات عبر الطرقات و الشوارع و كذا توزيع المنشورات و المطويات. يكون الإعلان (المرئي و المسموع و المكتوب و الالكتروني) مدفوع الأجر في بعض الأحيان و مجاني في أحيان أخرى.

ب. العلاقات العامة:

تهتم الجمعية بالعلاقات العامة مع جمهورها المباشر و غير المباشر، فهي تحرص على التواصل مع المعنيين من برامجها بطرق مختلفة، حيث تلجأ للندوات و الملتقيات و الأيام التحسيسية. كما تنسق مع أطراف مختلفة مثل أساتذة الجامعات و الباحثين و رجال المال و الأعمال و رجال الدين من أئمة و دعاة، بالإضافة إلى التنسيق مع جمعيات أخرى وطنية و دولية، و كل ذلك تحت غطاء و تواصل و تنسيق مع السلطات المحلية التي ترتب معها نشاطاتها و تمنحها الضوء الأخضر و تسهل لها أعمالها من الناحية القانونية و الإدارية و التنظيمية.

ج. البيع الشخصي:

يعتمد البيع الشخصي على التواصل المباشر بين أعضاء الجمعية و ممثليها و بين جمهورها المستهدف في محاولة لإقناع هذا الجمهور بالفكرة. و يظهر هذا الأمر من خلال القوافل التحسيسية و الأيام الدراسية و الندوات و الملتقيات التي تسهر الجمعية على التحضير لها.

كما يظهر البيع المباشر من خلال تقديم المساعدات المادية للمحتاجين و الفقراء من غذاء و ألبسة و أدوات مدرسية و تسليمها للمستفيدين يدا بيد.

د. الجمهور

نشاطات الجمعية موجهة لجمهور عريض و مختلف، يضم هذا الجمهور:

- الفئات الفقيرة من عامة الشعب. و المكونة من أعمار مختلفة.
- الفئات المثقفة التي تتبنى أفكار و توجهات الجمعية و تعمل على نشرها.
- الأرامل و الأيتام و البطالين و أصحاب المشكلات الاجتماعية.
- الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة و كبار السن.
- المرضى الذين يحتاجون مساعدات مادية و توجيهات صحية.
- الشباب الذي هو معرض للآفات الاجتماعية كالمخدرات.
- كما تقوم الجمعية بنشاط التوجيه و الوساطة في حل المشكلات الصحية و القانونية.
- مساعدة النازحين و المهاجرين من البلدان المختلفة.

ه. صناع القرار (السياسيون):

تعمل الجمعية في ظل احترام قرارات السلطات السياسية و في ظل الأطر التي تحددها القوانين المعمول بها، لكن لا يوجد تواصل مباشر بين متخذي القرار السياسي و رؤساء الجمعية.

و.الشراكات (الشركاء):

تتعاون و تنسق الجمعية مع أطراف متعددة لتحقيقها الأهداف المجتمعية التي تصبو إليها، من هؤلاء:

- رجال المال و الأعمال
- أساتذة جامعيون و باحثون من تخصصات مختلفة
- الشخصيات العامة
- شراكات مؤقتة مع بعض الجمعيات و المؤسسات حول بعض المشاريع الموسمية و المناسبات الدينية و غيرها.

و لكن بحسب ما وردنا من الجمعية فإنه لا يوجد شراكات دائمة بينها و بين مؤسسات أخرى، و لكنها تسعى لتحقيق ذلك.

ن. مصادر التمويل

تتمثل مصادر تمويل الجمعية في:

- التبرعات من المحسنين خصوصا تلك التي تأتي من صغار التجار و المؤسسات الناشئة، بينما تقل المساعدات المقدمة من الشركات الكبرى و من كبار التجار.
- الاشتراكات السنوية لأعضاء الجمعية
- عائدات نشاطات الجمعية (الحفلات الإنشادية)
- المنح و الهبات و التبرعات

4. الخاتمة (النتائج و التوصيات)

تماما مثلما تحتاج المنظمات الربحية إلى خطط تسويقية من اجل تحقق أهدافها الربحية و التنافسية و الوصول إلى عملائها المستهدفين، فإن المنظمات غير الربحية هي الأخرى أصبحت اليوم تحتاج إلى الاستثمار في استراتجيات التسويق و ذلك باستخدام أساليب التسويق المختلفة التي تساعدها في الحصول على مصادر التمويل و في الوصول إلى سوقها المستهدف و تحقيق برامجها الاجتماعية.

إذن نستخلص أن التسويق مهم للمؤسسات غير الهادفة للربح كما هو مهم للشركات و يمكن أن يستخدم فيه العديد من أساليب التسويق في المنظمات الربحية نفسها و لكن بطريقة مختلفة. و يمكن أن نلاحظ أن المنظمات غير الهادفة للربح التي تحقق نجاحا كبيرا في المجتمع هي نفسها التي تعتمد على مبادئ و أسس التسويق الصحيح بكل أساليبه و طرقه. و في ختام هذا البحث نعرض تقييما و خلاصة عامة لما سبق من تحليلات:

النتائج:

بعد عرض واقع التسويق الاجتماعي وواقع مزيج التسويق الاجتماعي في جمعية جزائر الخير بالرغم من العمر القصير لجمعية جزائر الخير إلا أنها استطاعت في فترة وجيزة أن تبرز كأهم الأطراف الفاعلة في المجتمع الجزائري و أن تترك بصمة و ثقل في سجل النشاطات الخيرية و التطوعية. و هذا يعكس بالإضافة إلى إخلاص أعضاء الجمعية و تفانيهم يعكس تمكنها من بعض أدوات التسويق الاجتماعي و تقنياته. خصوصا المزيج التسويقي الرباعي الأساسي و ذلك سواء من حيث جودة ما تقدمه من خدمات، أو من خلال استعمالها لبعض مكونات المزيج الترويجي للتعريف بنفسها.

- تقدم جمعية جزائر الخير خدماتها و تعرض نشاطاتها بأساليب مختلفة منها المعارض و الملتقيات و القوافل التحسيسية و تستهدف جمهورا عريضا بحسب طبيعة الخدمات المقدمة، يضم هذا الجمهور المستهدف مختلف فئات المجتمع: الفقراء، المعوقين، المرضى، الأسر، الشباب...
- تحاول جمعية جزائر الخير أن تنوع في الخدمات التي تقدمها، فقد يكون دورها مساعدة الفقراء في المناسبات المختلفة، أو إدخال الفرحة على المسنين، أو تنبيه الشباب بخطورة المخدرات، أو زيادة الوعي لدى الأسرة، أو تكريم المعلم و صيانة دوره في المجتمع أو إشراك رجال الأعمال في برامج التنمية لاجتماعية، فأينما وجد باب للخير إلا ساهمت فيه الجمعية. و هذا يعني اتساع جمهورها المستهدف.
- من خلال تجربتنا البسيطة و المتواضعة مع الجمعية عن قرب لاحظنا اهتمامها بالجانب التنظيمي لكل الفعاليات و النشاطات التي قامت بها، كما لاحظنا استعانتها بأعضاء من ذوي الشهادات و الخبرة و من ذوي الاختصاص.

- يعكس شعار الجمعية (رؤية جديدة للعمل الخيري و الإنساني) رغبة قادة الجمعية في إدارة الجمعية بشكل متميز من خلال الارتكاز على الأساليب العلمية و الجادة في الإدارة مستعملين أدوات الإدارة و تقنيات التسويق الاجتماعي. و بالاعتماد على الموارد البشرية المدربة.
- لا يمكن أن ننكر دور رئيس الجمعية الأستاذ (عيسى بن الأخضر) و كذا أهم أعضاء الجمعية البارزين في الرقي بالجمعية، من خلال أسلوبهم في القيادة و تواضعهم و ذكائهم في شرح دور الجمعية و أهدافها من خلال المقابلات التلفزيونية و الإذاعية و كذا التواصل المباشر مع شركائهم و جمهورهم المستهدف. كما أنهم حريصين على تشجيع متطوعي الجمعية بشكل دائم و تكريمهم في مناسبات مختلفة (وسام سيد الناس) مما يحفزهم للعطاء بشكل مستمر.
- لاحظنا غياب الاهتمام ببعض عناصر المزيج التسويقي الإضافي نسبيا لدى الجمعية، و نذكر كلا من عنصر (التمويل) و عنصر (السياسة) و عنصر (الشراكات) ، فعلى مستوى التمويل نجد أن الجمعية ما زالت تعتمد على مصادر التمويل التقليدية كاشتراكات الأعضاء و مساهمات المحسنين و رجال الخير، أما فيما يتعلق بعنصر (السياسيون و متخذو القرار) نرى غياب للتواصل و التنسيق بين الجمعية و الجهات السياسية النافذة و ربما يعود ذلك إلى خوف الجمعية من الوقوع في شبهة اعتبارها تابعة لتيار أو حزب سياسي ما. كما تغيب الشراكات الإستراتيجية بين الجمعية و بين أطراف أخرى، مما يحرمها الاستفادة من مزايا الشركات و يحد من دورها الاجتماعي.

التوصيات:

من أجل ضمان الاستفادة القصوى من التسويق الاجتماعي و مزيجه يجب على المنظمات التي لا تهدف للربح بما فيها جمعية جزائر الخير أن تسعى لإدخال بعض التحسينات و نذكر منها:

- الاستعانة بمختصين في مجال التسويق الاجتماعي من أجل تحسين خدمات هذه المنظمات. أو إنشاء إدارة تهتم بالتسويق الاجتماعي تعمل في هذه الجمعيات بشكل دائم.
- تطوير العمل الخيري من خلال العطاء الذكي، و البحث عن مصادر تمويل ذاتية دون الاعتماد على رجال البر و الإحسان أو رجال الأعمال.
- تطوير تقنيات و أساليب الوصول إلى الأطراف المستفيدة من خلال تفعيل كل أشكال المزيج الترويجي.
- التنسيق مع متخذي القرار و السياسيين من أجل تحقيق خطط و أهداف الجمعية، كوضع بعض الاقتراحات مثلا لمصلحة المجتمع تصبح لاحقا مراسيم أو قوانين معمول بها في المجتمع.

الهوامش:

(1)قطاف فيروز، **واقع تطبيق المزيج التسويقي في المنظمات غير الهادفة لتحقيق الربح** ، دراسة عينة من جمعيات حماية المستهلك لولاية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم التجارية، جامعة بسكرة، 2016.

(2)خالد زعموم، **التغيير القيمي في حملات التسويق الاجتماعي، دراسة نقدية على حملات المطويات في مجتمع الإمارات**، كلية الاتصال، جامعة الشارقة، ص:3.

(3)ثامر البكري، التسويق و المسؤولية الاجتماعية، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2001، ص:98.

(4)Ajit Kumar Nanda, Social Marketing: A Literature Review, International Journal of Science and Research (IJSR), Index Copernicus Value (2013), p :697.

(5)سامي السيد عبد العزيز مصطفى، **التسويق الاجتماعي و السياسي**، منطلقات نظرية و تطبيقات محلية و عالمية، ص:32.

(6)مجيدة محمد الناجم، **التسويق الاجتماعي في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية**، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد13، العدد1، 2016، ص:66.

(7)Ajit Kumar Nanda, Social Marketing: A Literature Review, International Journal of Science and Research (IJSR), Index Copernicus Value (2013), p :697.

(8)سامي السيد عبد العزيز مصطفى، مرجع سابق، ص-ص:59-60.

(9)مجيدة محمد الناجم، مرجع سابق، ص:74.

(10)من وثائق الجمعية مرسلة لنا عن طريق البريد الإلكتروني.

(11)من وثائق الجمعية مرسلة لنا عن طريق البريد الإلكتروني.

التخطيط الحضري بالجزائر ما بين المفهوم والوظيفة

Urban planning in Algeria between the concept and the job

د. فوزي مشنان، جامعة الحاج لخضر باتنة1–الجزائر

ملخص:

يعتبر التخطيط الحضري من أهم المواضيع المطروحة في مجال علم الاجتماع الحضري، و مختلف التخصصات الأخرى، و أصبح وجوده ذو أهمية بالغة في مجال التنمية وخدمة المجتمع المحلي الجزائري، و بتطرقنا لمفهومه ومراحله ومجالاته، أنواعه وأبعاده و مقوماته وأهدافه، و تعليمه لاعتباره من التخصصات و العلوم التي تدرس بالجامعات، إضافة إلى تحري الدقة أثناء مراحل الخطة، ومشاركة الأفراد من المجتمع فيها، وإيجاد الحلول للمشاكل والتحديات التي قد تعترض عملية التخطيط، من خلال كل ذلك وصلنا إلى نتيجة أساسية و هامة تبرز دوره، و مدى أهميته في تحقيق تنمية شاملة و مستدامة بالجزائر، وهذا مبني على الأهداف و المبادئ التي تعتبر أساسا لنجاح عملية التخطيط الحضري بالجزائر.

الكلمات المفتاحية : التخطيط– التخطيط الحضري– التنمية الحضرية

Summary

Urban planning is considered to be one of the most discussed topics in the field of urban sociology and various other specialties, and urban planning has become of extreme importance in local development - and approaching this subject with its definition and its fields, its objectives, by teaching this science at university, and by the accuracy of the stages of the town planning plan and the participation of members of civil society in finding solutions to problems and challenges, and by finding these solutions to develop town planning with a global approach in Algeria.

Key words: planning - urban planning - urban development

مقدمة : لقد انتقل التخطيط الحضري من مفهومه الضيق الذي يرتكز على التخطيط المادي للمدينة إلى الاهتمام بأوضاعها ومرافقها واحتياجات سكانها ضمن أنسب المجالات لينتقل إلى مفهوم أكثر اتساعا، حيث يهتم بالجوانب الاجتماعية والثقافية للمجتمع و حضارته، و يختلف التخطيط عن أي أشكال أخرى له لاعتبارات تكمن في التخطيط ذاته، فيهتم بالموضوعات العامة التي تشمل مجموعة محددة من الأنشطة الحضرية، وأنه يمارس تحت تدريب متخصص، ولا يمكن إدراك نتائج معظم الأنشطة التخطيطية إلا بعد اتخاذ قرارات التنفيذ بفترة تتراوح من خمس إلى عشرين سنة، مما يجعل عملية التصويب صعبة.

ونظرا لدور التخطيط الحضري في التنمية و أهميته للمجتمع الجزائري، لا بد من إبراز أهم النقاط التي تبرر ذلك، ويمكن لنا أن نطرح هنا سؤالا عاما هو: ما هو الدور البارز للتخطيط الحضري في التنمية، و ما مدى أهميته في تحقيق تنمية شاملة ومستديمة بالجزائر؟

للإجابة عن هذا التساؤل كان لا بد من التطرق لأهم العناصر المهمة التي تساهم بشكل أو بآخر في الإجابة عن تساؤلنا بشكل واضح وقيم، والتي سنتطرق إليها لاحقا.

أهداف الدراسة : إن الهدف الأساسي للدراسة هنا هو إبراز مدى أهمية الظاهرة بالنسبة للتنمية في الجزائر و التعرف على المفاهيم التي نستخلص منها مختلف العناصر الأساسية التي نتناولها خلال هذا الموضوع من حيث المفاهيم و المبادئ و الأسس، و القواعد للتخطيط الحضري.....

أهمية الدراسة : و تكمن في اعتباره موضوعا ذو صلة وثيقة بمجال التخصص، كما أنه من المواضيع التي تثير اهتمام الباحثين و الدارسين في هذا المجال، كذلك يعد من بين المواضيع الثرية التي تتناولها مختلف العلوم و التخصصات في هذا المجال، أيضا يعتبر مهما جدا بالنسبة لمجال التنمية الحضرية والعمرانية للمدينة.

المنهج : يعتبر المنهج الوصفي من بين المناهج التي تساعد على جمع المعلومات حول الظاهرة المدروسة، و أبعادها، وخلفياتها، ومختلف مفاهيمها و صولا إلى أهميتها بالنسبة للتنمية .

كما يعد المنهج التاريخي هنا مهما من خلال تعرضنا لمراحل الظاهرة المدروسة و تطورها خلال الفترتين الاستعمارية و فترة الاستقلال، فلا يمكن فهم أي ظاهرة مهما كانت دون التعرض لماضيها و حاضرها و كذا مستقبلها.

النتائج : أهم نتيجة نستشفها من خلال هذا الموضوع هي أن التخطيط الحضري في الجزائر و الذي يبنى على الدقة والشفافية و الأسس و المبادئ و الأهداف المرجوة كل ذلك كفيل بتحقيق تنمية شاملة و مستدامة.

أولا: مفاهيم أساسية

1- مفهوم التنمية الحضرية:

تعرف التنمية بشكل عام أنها العمليات المتشابكة و المستمرة- سواء كانت كبيرة أو صغيرة- والتي يمكن من خلالها مساعدة المجتمعات لكي ترفع مستوى الحياة فيها بطريقة مقصودة وواعية أي إرادية فإذا كان ذلك في مجتمعات حضرية سميت "تنمية حضرية.

-وأما التنمية الحضرية فتتناول كل جوانب الحياة الحضرية بشكل متكامل سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو عمرانية، وكذا علاقة المجتمع الحضري بما حوله من المجتمعات، وتهدف التنمية الحضرية بشكل عام إلى بناء مجتمع حضري نامي وسعيد ومتماسك عن طريق كفاءة الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والعمرانية بالمجتمع وكذا تدعيم العلاقات بين الأفراد والجماعات فيه.

2- تعريف التخطيط: هو الأداة أو الوسيلة التي يتم بموجبها نقل المجتمع من وضع إلى آخر، أو الطريقة التي تنظم عملية نقل المجتمع من حال إلى حال والتخطيط ليس هدفا في ذاته بل وسيلة للوصول إلى الهدف المطلوب، وأسلوب عمل لتحقيق غاية بأقصر وقت وأوفر جهد وأقل تكلفة.[1]

3- تعريف التخطيط الحضري:

- يعرف التخطيط الحضري بأنه رؤية معينة من أجل أهداف محددة ترتبط بنمو المناطق الحضرية و تنميتها، أي وضع إستراتيجية محددة لتنمية البيئات الحضرية و توجيهها، وضبط نموها وتوسعها بهدف الوصول إلى أفضل توزيع للنشاطات والخدمات، تتحقق معه أقصى الفوائد للسكان.
- كما يعرف بأنه ممارسة لإجراءات الضبط في استخدام الأرض في المدن وذلك بهدف تحقيق أوضاع ملائمة وعادلة في مجالات الإسكان والصحة والخدمات العامة والترفيهية، وكذا يعرف بأنه علم وفن يتجلى في أسلوب استخدام الأرض وإقامة المباني وشق الطرق وتسيير المواصلات، كل ذلك بطرق تكفل الحد الأقصى من الاقتصاد والملائمة و الجمال.

• يقول بتمان عن التخطيط الحضري: " أن تخطيط المدينة هو تخطيط عام من أجل عمليات تنمية أرض المدينة ويشمل مثل هذا التخطيط الاستعمالات الخاصة لهذه الأرض كما يحدد بالتفصيل مواقع وامتدادات المشروعات العامة والمنشآت الأخرى ويجب أن يصمم هذا التخطيط ليغطي مدة تتراوح بين خمس وعشرون سنة إلى خمسون مائة".

وعرفه " لويس كيبل " Lewis Keeble" التخطيط الحضري بأنه علم يتجلى في أسلوب استخدام الأرض وإقامة المباني، وشق الطرق وتسيير المواصلات، كل ذلك يتم بطريقة تكفل تحديد الحد الأقصى العلمي في جوانب الاقتصاد والملائكة والجمال وذهب بومسكوف إلى أن التخطيط الحضري هو عملية للتغيير الاجتماعي التي تتضمن إستراتيجية لمواجهة المشكلة الاجتماعية بأسلوب مصمم بإحكام في الإقليم الحضري بأسره بحيث يوضع في اعتبار التغيير الاجتماعي والثقافي"[2]

أما هالمان يضيف إلى ذلك: " بأن التخطيط الحضري لا يقتصر على البناء الفيزيقي بل يهتم بالتنمية المتوازنة للمدن ورفاهية سكانها لتدعيم فعاليتهم كما يهتم بالحوار كوحدة صغرى داخل إطار واسع"[3].

وجعل " روث جلاس " Roth Glass " مهمة التخطيط الحضري العمل على حفظ المغزى العام للتجمع الإنساني، أو ما يطلق عليه روح المجتمع، ويقول أن المشكلات الفيزيقية قد أحق وطأة من المشكلات الاجتماعية التي ينبغي به التخطيط الحضري مواجهتها مع إثارة مسائل مثل الشعور بالانتماء وغيرها من القضايا التي تفرضها طبيعة الحياة الحضرية".

ويعرفه عبد الهادي محمد والي في كتابه: التخطيط الحضري– تحليل نظري وملاحظات واقعية: أنه "هو التطبيق الفعلي لرؤية معينة من أجل بلوغ أهداف محددة مسبقا ترتبط بنمو وتنمية المناطق الحضرية".

يمكن باختصار القول: " أن التخطيط الحضري هو دراسات تقنية وإجراءات قانونية تسمح بمراقبة ومعرفة التطور الحضري الحاصل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والصحية العامة والبنائية التقنية والمعمارية، وكذا ضبط نحو المجال الحضري بحيث يتاح للأنشطة والخدمات أفضل توزيع، وللسكان أكبر الفوائد، ومن هذا ما تجعل التخطيط الحضري منطقيا للواقع والحاجة .... [4]

أما التخطيط العمراني يمكن القول أنه نظرية وممارسة تخطيط المدن وبناءها ويعتمد على مجموعة من التدابير في الجانب الاجتماعي والاقتصادي.

4- مفهوم التخطيط التشاركي[5]: يمكن تعريفه بأنه "أفعال مشتركة من جانب الناس المحليين، و كادر المشروع بغرض صياغة خطط للتنمية، واختيار أفضل البدائل المتاحة لتنفيذها".

أي ينبغي أن تكون حوارا وتفاوضا وصنع قرار يتعلم فيه الطرفان من داخل المجتمع المحلي ومن خارجه، فالتخطيط التشاركي عملية تعلم في اتجاهين بين المجتمع المحلي والمشروع، ينبغي أن تسهل عملية التعلم هذه أقلمة لخدمات المشروع المساندة للوقائع المحلية المتغيرة، فينبغي أن يزود الاقتراب التشاركي المخططين وصانعي القرار بالمعلومات الضرورية لتوفير بيئات ممكنة ومساندة مؤسسة أكثر كفاءة.

ثانيا : أبعاد و مراحل التخطيط الحضري:

1- البعد المعاصر للتخطيط الحضري[6]: و هذا يهتم بالأوضاع الإنسانية و البيئية و الاقتصادية، والاجتماعية من خلال التركيز على ما يوفر لها من خدمات و مرافق عامة، و أساليب إدارتها.

2- التخطيط الحضري كاختصاص معاصر متعدد المجالات و أهمية تأهيل الأطر العلمية والفنية:

إذا كان التخطيط العمراني يهدف إلى توجيه التنمية العمرانية للمدينة أو الإقليم، فإن عملية تطوير الخدمات والمرافق العامة كأسلوب يهدف إلى التعامل المباشر مع هذه المرافق ورفع مستويات أدائها كما ونوعا، يرتبط بشكل مباشر بالتخطيط الحضري الذي يمكن عده واحدا من الأنظمة العلمية المتعددة المجالات التي تخدمها تخصصات مختلفة تتكامل ما بين علوم الاقتصاد وعلم الاجتماع و الهندسة المعمارية من جانب البنية الفوقية المتمثلة بالعمران وأنظمة البناء .

3- مراحل التخطيط الحضري في ظل سياسات التنمية:

أ - **التنمية بدءا من مشروع قسنطينة 1958**:و الذي عرفت العمل به بعد الاستقلال، إلا ما كان يمس بالسيادة، و جاء مشروع قسنطينة سنة 1958 الذي تقرر فيه إنجاز حوالي 320000 سكن على المستوى الوطني خلال خمس سنوات[7]، ثم تدعمت الحظيرة السكنية الوطنية بعد الاستقلال بالسكنات الشاغرة بعد رحيل المعمرين، وذلك بتعيين العقارات السكنية الشاغرة و تقنينها بالأمر رقم 102/66

المتضمن الأملاك العقارية الشاغرة، حيث بلغت سنة 1962 حوالي مليون سكن[8]، وبذلك ورثت الجزائر الحديثة الاستقلال الحظيرة السكنية الموروثة عن العهد الاستعماري(أمر 1966/05/06 التاريخ 1966/05/06 طبقا ج،ر،ج،ج،د، ش عدد 66. ص 52.)

ب- التنمية في ظل النظام المركزي (1989/1962): الجزائر كإحدى الدول السائرة في طريق النمو انتهجت النظام الاشتراكي الذي كان يعتبر السكن حق لكل فرد كحقه في العمل و العيش، وذلك انطلاقا من ميثاق الجزائر سنة 1964، وقبله برنامج طرابلس سنة 1961 الذي اهتم بالإصلاح الزراعي والتصنيع، ثم ميثاق 1976 و1986، حيث كان الاهتمام وحسب هذه المواثيق إرساء القاعدة الصناعية، إذ انصبت جهود الحكومة لمواجهة مخلفات الاستعمار، وإعادة بناء الاقتصاد الوطني، بانتهاج سياسة التصنيع الفعالة بهدف إيجاد مناصب الشغل، وتوزيع الاستثمارات بشكل يوفر أهم المنتجات الصناعية للاقتصاد الوطني، وإعادة هيكلة الزراعة وجعلها قادرة على تغطية متطلبات السوق من سلع و مواد غذائية[9].

4- ظهور سياسة التهيئة الحضرية والتخطيط الشامل في الجزائر:

لقد كانت سياسة التنمية الشاملة منذ نهاية الستينات وبداية السبعينات الدافع الأساسي لبروز أولى الأدوات الخاصة للتهيئة والتعمير ليستمر العمل بها إلى نهاية الثمانينات، ولكن مع المشاكل التي تركها المعمر والرحيل الكثيف للخبراء والمسيرين والإداريين الأجانب، أصبح أعقد أكثر فأكثر من الوضعية الموروثة، وإلى غاية سنة 1965 أصدرت التعليمة المقننة للتعمير والبناء، الساري المفعول حتى سنة 1962 مع العمل على جزأرة تدريجية للمادة قبل 1975 الأمر رقم 29/73 المؤرخة في : 73/7/5 وهذا بهدف إعادة تنظيم بيئة إدارية للبلاد و توزيع الاستثمارات الإنتاجية، أما سياسة التعمير في الجزائر فهي مرتبطة بالجهاز التشريعي المطبق في فرنسا منذ سنة 1919، وظهر سنة 1958 مفهوم التخطيط الحضري لأول مرة حيث ظهر مخطط التعمير الموجه وآخر مفصل، وهو أداة تطبيق وتدخل، وفي سنة 1962 أدخل مفهوم مخطط التعمير المبدئي يهدف إلى تأخر التنمية والتعمير بالنسبة للبلديات ذات الحجم السكاني الأقل من 10000 ساكن، وتتميز هذه الأدوات بقدرتها على التدخل الفعلي من خلال عمليات التهيئة و التنمية الحضرية كمناطق تعمير ذات أولوية (zop) ومجالات كبرى.

5- حوصلة لأدوات التهيئة و التعمير بعد الاستقلال إلى سنة 1990 : لقد لعب القانون الخاص بالاحتياطات العقارية للبلدية دورا بارزا في تحقيق كل الاحتياجات العقارية الخاصة بالبناء و التعمير، وكان هدف المخطط العمراني الموجهp.u.d تعتمد على تحديد احتياجات السكان دون قاعدة تحضى، أما المخطط العمراني المؤقت كان أداة مساعدة لإنشاء احتياطات عقارية، وما يلاحظ هنا أن العديد من دراسات تنفيذية تم إعدادها قصد التدخل في النسيج العمراني بغرض إعادة تهيئتها، وتجديدها، وظهرت مشاكل حضرية كعدم قدرة العديد من الأنسجة الحضرية بالتحكم في النمو الحضري والعمراني والتوسع العشوائي للمدن، وانهيار العديد من الأنسجة الحضرية، وبروز عدة مشاكل حضرية وتفاقم ظاهرة النزوح الريفي والاستغلال المفرط للظاهرة الحضرية .

6- المخططات العمرانية بالجزائر[10]:

أ- المخطط التوجيهي للتهيئة والتعمير: هو أداة من أدوات التخطيط المجالي والتسيير الحضري، يحدد التوجيهات الأساسية للتهيئة العمرانية للبلدية أو البلديات المعنية، كما يمكن وضعه تحت تصرف الجمهور وفق أحكام قانونية (قانون رقم 90/29 المؤرخ في 1990/12/01، ومراسيمه المؤرخة في 1991/05/28 /175-177-178) كما يعتبر هذا المخطط استبدال أو تقييم للمخطط العمراني الموجه لسنة 1990، ويتكون المخطط التوجيهي للتهيئة والتعمير من تقرير تقني وخرائط ورسوم بيانية وإحصائية.

ب- مخطط شغل الأراضي : ويحدد بالتفصيل توجيهات المخطط التوجيهي للتهيئة و التعمير حقوق استخدام الأراضي والبناء، ويقرر هذا المخطط عن طريق المداولة من المجلس الشعبي البلدي المعني، ويجب تبليغها إلى الوالي المختص إقليميا، يعمل على تحديد التراب الذي يشغله ويعمل مخطط شغل الأرض بتنظيم المجال من خلال تحديد المناطق العمرانية سواء كانت المنطقة السكنية أو الصناعية أو التجارية أو الخدمات.....ثم يصدر القرار الذي يرسم حدود المحيط الذي يتدخل فيه مخطط شغل الأرض من طرف الوالي إذا كان التراب المعني تابع لولاية واحدة، أو من طرف الوزير المكلف بالتعمير مع الوزير المكلف بالجماعات المحلية إذا كان التراب المعني تابعا لولايات مختلفة، ويرتكز مخطط شغل الأرض على عدة وثائق من بينها تناول المخطط بالتحليل والدراسة مع رسم أبعاده المستمدة من السياسة الوطنية في مجال التهيئة العمرانية الإقليمية بصفة عامة من أجل ضبط المجال، وتحديد الأهداف

لاستخدام الأراضي والوسط وفق فترة زمنية معينة، وترفق هذه العملية بالرسم البياني والخرائط لإعطاء المخطط تفصيل واضح لمقاييس محددة يتم من خلاله استخدام الأراضي بطريقة منظمة.

جـ- مخطط العمران الموجه: (P.U.D) استمر العمل به إلى غاية 1990، وكان هذا المخطط موجه للمدن الكبرى والمتوسطة، حيث يرسم حدودها مع الأخذ بعين الاعتبار توسع النسيج العمراني مستقبلا على المدى المتوسط، ويحدد استخدام الأرض مستقبلا حسب الاحتياجات الضرورية للتجمع السكاني ومرافق وهياكل أساسية ومساحات خضراء، وتجهيزات و منشآت اقتصادية و اجتماعية.....

د - مخطط العمران المؤقت (P.U.P) : انتهت صلاحيته سنة 1990 و هو يشبه المخطط العمراني الموجه من حيث أبعاد التهيئة العمرانية و أهدافها، وهذا المخطط خاص بالمراكز الحضرية الصغيرة أو الشبه حضرية، و الفرق بين المخطط العمراني الموجه، ومخطط العمران المؤقت يتمثل في قصر المدة الزمنية المخصصة لمخطط العمران المؤقت، كما أنه لا يحتاج إلى مصادقة وزارية كما هو الحال بالنسبة للمخطط العمراني الموجه، فمصادقة الوصاية على المستوى المحلي كافية لهذا النوع من المخططات العمرانية المؤقتة[11].

هـ - مخطط التحديث العمراني (p.m.u.) : هو في الحقيقة ملحق باعتماد مالي يخصص للمدن الكبيرة والمتوسطة لغرض ترقية وصيانة مكتسباتها العمرانية والعمومية، والأرصفة والمساحات الخضراء والمنتزهات والحدائق العمومية.....

وإلى غاية انطلاق مخططات التنمية بدءا من المخطط الثلاثي (1967 /1969) والرباعيين (1970-1973) و (1974/1977) ثم بعدها الخماسيين (1980/1984) و(1985/1989) ظلت الدولة الجزائرية تغفل قطاع السكن، ولا تعطيه الأهمية الكبرى ضمن التنمية الوطنية لاكتفائها بالحظيرة السكنية الموروثة من جهة، ولانتشار البناء الذاتي من جهة ثانية ثم انشغالها بسياسة التصنيع والإصلاح الزراعي للنهوض بالاقتصاد الوطني من جهة أخرى.

و - فترة بعث المخططات التنموية الجديدة: (1980/2000) هذه الفترة كانت محصورة في المخططين الخماسيين الأول (1980/1989) والثاني (1990/1999) حيث جاء نتيجة لعدم تحقيق هدف البرنامج والمخططات التنموية المسجلة من سنة (1967/1977) لعدم تحقيق فكرة محو الفوارق

الجهوية، وعدم الحد أو التقليل من عملية الهجرة، ثم لبروز الأزمة السكنية الحادة بسبب النمو الديمغرافي (الزيادة الطبيعية + النزوح الريفي).

ثالثا : دواعي و مجالات التخطيط الحضري :

1 – دواعي التخطيط الحضري[12]: يواجه التخطيط الحضاري عامة عدة ظواهر اجتماعية معقدة تمت بتطور المدن الكبرى في العالم أهم هذه الظواهر:

أ– الظواهر الطبيعية:

-عدم تناسق التخطيط الحضري في كثير من المدن الذي أدى إلى اختلافها من الناحية المورفولوجية للمدينة واستخدام نماذج متعددة من البناء والأشكال الهندسية المختلفة.

-اختلاط استعمالات الأرض داخل المدينة، إذ نلاحظ أن هناك مباني معدة للسكن تحولت إلى مكاتب إدارية، محلات.....

-الضغط على المرافق كازدحام الطرق، الضغط على الطاقة الكهربائية وخدمات الهاتف.....

-تلوث البيئة في المدينة الذي يكون غالبا ناتج عن الفضلات التي يرميها الإنسان في المساحات والشوارع من مخالفات السيارات والمركبات الآلية والمركبات الصناعية.

ب– الظواهر الاجتماعية:

-عدم التجانس في العلاقات الاجتماعية الأمر الذي يعرض الفرد والأسرة إلى مشكلات اجتماعية وتقنية التي تعرض للفرد إلى مؤثرات اجتماعية وثقافية متضاربة، وهذا يؤدي إلى صعوبة تكوين العلاقات الاجتماعية والإنسانية.

-سوء التنشئة الاجتماعية، وذلك بسبب تعقد الحياة في المدينة وضعف الرقابة الأسرية.

-الأمراض النفسية بسبب التفاوت بين سكان المدينة وهذا بضعف العلاقات الأسرية والاجتماعية، الذي يؤدي إلى ظهور العلاقات الثانوية القائمة على العمل والتعاقد والقانون.

-تعدد الثقافات في المدينة حيث يضم مجتمع المدينة ثقافات وجنسيات مختلفة، وهذا يجعل مجتمع المدينة معقدا متباينا يصعب العيش فيه بسهولة مما يخلق مشكلات اجتماعية داخل المدينة.

-بروز التباعد الاجتماعي والثقافي بين سكان المدينة لكبر حجمها وتعقد الحياة وتعدد المطالب فيها.

-ارتفاع درجة الروح العدوانية والاعتداد وذلك بسبب العديد من القيود المادية والاجتماعية كالازدحام السكنى في أماكن ضيقة، وتباعد المسافات والقيود الاجتماعية كضغوط العمل .

جـــ- الظواهر التنظيمية:

-النمو السكاني المتزايد في المدن الكبرى سواء الزيادة الطبيعية الناجمة عن ارتفاع معدلات المواليد وانخفاض معدلات الوفيات أو بسبب الهجرة من مناطق الزراعية والريفية في المدينة.

-نمو السكان في المدن الرئيسية مما يسبب اختلال التوازن السكاني في البلاد، فتكون هناك مناطق مزدحمة بكثافة سكانية عالية ومناطق أخرى بكثافة سكانية قليلة.

-يؤدي النمو السكاني في المدن الكبرى إلى تقليل من وظيفة وأهمية المدن الصغرى والمتوسطة والقرى من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تصبح المدن الكبرى مركز لجذب السكان

-فقدان الشخصية المميزة للمدينة في دول العالم الثالث وذلك لأن التخطيط الحضري جديد لعهد بالإضافة إلى تأثره بعدة نظريات غربية وشرقية.

2- مجالات التخطيط الحضري[13]: و نذكرها على النحو التالي:

أ- السكان: يرتبط حجم نمو السكان وإعادة توزيعهم بالتخطيط وإعادة التخطيط الفيزيقي، ولقد دارت مناقشات بين المخططين حول أهمية إعادة التجديد والتخطيط الفيزيقي وتبين أنهم من الصعوبة بمكان تنفيذ التخطيط دون أن يوضع في الاعتبار النمو السكاني، ولا جدال في أن التخطيط الفيزيقي يستهدف للكشف عن العلاقات بين عدد السكان ومساحة الأرض لذا ينبغي عند عمل التخطيط لمدينة ما عمل دراسة عن السكان القاطنين فيها من حيث كافة الأوجه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتشمل هذه الدراسة الأنشطة المختلفة للأفراد ومتوسط دخولهم والحاجات الاجتماعية والتعليمية والثقافية لهم، وكذلك نظيف تعداد السكان إلىمراحل نسبية، ومعدلات الهجرة والمواليد والوفيات ...

ب- التخطيط للأسواق والخدمات: فالأسواق تؤدي دورا بارزا في استقرار الحياة الاجتماعية حيث تسهل حصول الأسرة والأفراد على متطلبات الحياة والمعيشة في المدينة، ولما كان التوسع والامتداد في كثير من المدن يتم بطريقة عشوائية وغير مخططة، فلم يؤخذ في الاعتبار أماكن للأسواق والخدمات

نوفي بحاجات الناس ويتم الوصول إليها بسهولة، ولهذا يظهر المزيد من التكدس على وسائل النقل والمواصلات والمرور.

أما الخدمات فتتضمن إعطاء سكان المدينة أحسن الخدمات اللازمة والإنارة والمجاري التي تتفق في حجمها و مرونتها مع حجم السكان وكثرة المباني، وكذلك مد المدينة بخدمات إنشاء المساكن والمدارس والمستشفيات والمساجد والمادة توزيع الخدمات الترفيهية والمنتزهات العامة ومراكز الشباب والأطفال ... كما يجب العمل على سهولة تسير المدينة بالمناطق الأخرى، وخاصة بالمناطق الريفية المجاورة أو بالموانئ، أو العواصم، ومناطق الخدمات، أو مراكز الأسواق، وكذا إنشاء المراكز الإدارية التنفيذية و الخدمات التعليمية والقضائية والترويجية بالأنشطة بحيث لا يشعر السكان بالإرهاق للوصول إليها .

جـــ- التخطيط للنقل والمواصلات: يرتبط النمو الحضري في عصرنا الحديث بكفاءة وسائل النقل، فالمدن تعتمد بالضرورة على التجارة، وتطوير الأسواق العالمية، وعلى جلب الفائض الزراعي والمواد الخام من المناطق المحيطة، ولقد لعبت السكك الحديدية دورا بارزا في تشكيل البناء الايكولوجي الحضري حيث اقترب بامتدادها من المدن الكبرى في اتجاهات مختلفة وعلى طول خطوطها ونقاط التقائها ونهايتها وتجمعات سكانية شبه حضرية، تطورت فيما بعد في شكل مراكز فرعية قامت بدور توزيع لمنتجات المدينة، ودور تجمعي للمنتجات الزراعية التي تحتاج إليها المدينة.

•وبحسب مهندسو النقل عدد وسائل النقل التي تستخدم الطرق الرئيسية، ويقيسون الحجم الاجتماعي للنقل، وحركة المرور، وساعات الضغط وعادة ما تستكمل هذه الحسابات بمسوح استطلاعية وأساسية لتحديد كمية ومقدار النقل الذي تحول بشكل دائم من الشوارع الأكثر ازدحاما إلى الطرق البديلة تخفيفا عن كاهل الطرق الرئيسية، وانتفاعا بهذه البيانات يستطيع مهندسو الطرق الرئيسية، وانتفاعا بهذه البيانات يستطيع مهندسو الطرق الرئيسية أن يحبسوا عدد وعرض الشوارع الضرورية، ويضع مقترحاتهم بالنسبة إنشاءات الجديدة أو بالنسبة للمتغيرات في الشوارع القائمة بالفعل واتجهت بعض المدن إلى تحديد الطرق الرئيسية التي تسير فيها العربات وطرق أخرى لسير المشاة كما تتضمن المواصلات بناء الشوارع ووسائل الانتقال، ويعتبر التغير في حاجات المرور من أهم العوامل التي تؤدي إلى تغيير نسق الشوارع وقنوات الاتصال....

1- نجاح التنمية يتوقف على مدى كبير على التكامل والتنسيق بين مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

رابعا : أهداف و أهمية و دور التخطيط الحضري في التنمية :

1- أهداف التخطيط الحضري للتنمية:إن التخطيط بمفهومه وفلسفته تستهدف التنمية بكل أهدافها وأبعادها الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية التي تركز بدورها على:

- تمثل التنمية حقيقة المعركة الشاقة التي تواجه الدولة النامية ودعم القدرة الاقتصادية والتطور الاجتماعي بما يتفق ومتطلبات التنمية.

- لا تقتصر التنمية على التطور والتقدم الاقتصادي ولكنها في الحقيقة شاملة للتغير والتطور الاجتماعي وما يستهدف من تطوير للعنصر البشري ليصبح أكثر صلاحية وولاء لأسرته ومجتمعه.

- التنمية بكل أبعادها عملية متكاملة ومستمرة بكل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية ولكل مستوياتها القومية والإقليمية.

- نجاح التنمية يتوقف على مدى كبير على التكامل والتنسيق بين مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

1- أهمية التخطيط للتنمية الحضرية: له أهمية كبيرة للتقدم وذلك لأسباب منها:

-ينضم البرنامج والمشروعات في المجالات المختلفة وينسق بينها في الأنشطة المتكاملة في إطار قومي وتعاوني يوفر الجهد والوقت والتكاليف ويضمن سلامة التنفيذ.

-يوازن التخطيط بين الموارد والاحتياجات ويعمل على استخدام الإمكانيات بأقصى طاقتها على أدنى وجه دون أن يترك طاقات معطلة ومجالات الإسراف.

-يعمل التخطيط على دقة التنبؤ بالنتائج وما يتخللها من صعوبات يعالجها بالدراسة والفهم على أسس علمية من التحليل والبحث و التقويم الصحيح.

-يحقق الأهداف القومية التي رسمتها السياسة العامة للدولة.

-تظهر أهمية التخطيط الحضري مع ظهور مشاكل المدن حيث تحتاج المدن إلى مراكز الترقية ووحدات للصحة العامة والمدارس ووسائل تنقية الجو من التلوث والإضاءة والإمداد بالمياه و مجاري الصرف وتنظيم حركة المرور...

-مراعاة النواحي الاجتماعية في التخطيط الاقتصادي لتحقيق الشمول والتكامل في الخطط الشاملة.

-يساعد التخطيط في تنظيم الاستفادة من كل الطاقات البشرية المتاحة للعمل به في تحقيق العدالة الكاملة وكذا يمكن الشعب من المشاركة الفعالة في اقتراح الخطط ومتابعتها وتقويمها.

3- دور التخطيط الحضري في التنمية:

-يعتبر التخطيط الحضري نموذجا للتجارب.

- يهتم بالثقافات الفرعية.

- يساعد على استغلال أمثل الموارد و الإمكانيات المحلية قصد تحقيق التنمية.

- يساعد على تنمية روح المسؤولية.

- يعني بالحاجات الاجتماعية للمجتمع المحلي بصفة دقيقة ومفصلة.

- يساعد على تخفيض النفقات.

- يساعد على تدريب المجتمع على الحكم الذاتي.

- تحقيق نوع من الوقاية الجدية.

4 -قواعد ومبادئ التخطيط الحضري[14]: حتى يحقق التخطيط تنمية حضرية بكل أشكالها يعتمد على جملة قواعد أساسية و مبادئ هامة أهمها:

- أن يكون التخطيط الحضري مصدره خطة مركزية عامة للمجتمع، أي يندرج في إطار استراتيجيه عامة تهدف إلى تحقيق تكامل اجتماعي واقتصادي.

- أن تكون أجهزة التخطيط ذات طابع تطبيقي وذات مقدرة على الاقتراح للاستفادة من الصراعات المحلية في اتجاه التخطيط المركزي.

- أن تصبح أجهزة التخطيط محل بحث من أجل حسن تطبيق الخطة.

- أن تصبح الأجهزة نوعية تضمن مشاركة المواطنين.

- أن تعمل هذه الأجهزة على التنسيق بين الخطة المختلفة في كل نواحي الحياة الحضرية.

- أن تكون في ذهن المخططين المحليين أن رفاهية المجتمع المحلي جزء من رفاهية المجتمع الكبير، و أن رفاهية العامة هي الغاية العظمى من كل تنمية حضرية في جميع المجالات.

- أن يكون لديهم الوعي الكافي بمبادئ المجتمع الكبير وفهم حقيقي للإيديولوجية.

- أن التخطيط لا يجب أن ينظر إلى المجتمع المحلي نظرة رئيسية فقط عند رسم سياسة على قاعدة التفكير و العمل، فيجب أن تكون أفقية دائما.

- أن يكون في ذهن المخططين أن التخطيط الاجتماعي غاية كل تخطيط، وأنه القاعدة التي ينبعث

-منها كل أنواع التخطيط.

خامسا : مقومات وأسس وأنماط التخطيط الحضري :

1 – مقومات التخطيط الحضري: إن ظاهرة الحضرية فرضت كثيرا من التحديات على المخططين التفكير في مقوماته الذي لا تعمل المتغيرات المختلفة داخل المجتمع، ومن المؤشرات المعترف بها على نطاق واسع نجد :

– يحتاج التخطيط العام بصفة عامة، والتخطيط يتصل بطبيعة الحياة الحضرية.

– الفهم الجيد للحياة الحضرية كأنماط استهلاك وتوزيع وتراكم رأسمالي مما قد يساعد على تحفيز الجهود للمشاركة في إعداد الخطة وتنفيذها.

– من مقومات التخطيط الحضري أن ينظر إليه في إطار مشروع المجتمع (خطة وطنية شاملة).

– التكامل بين التخطيط الحضري والإقليمي.

– التحديد الواضح للأهداف أولها المتطلبات الاجتماعية للتخطيط.

– تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة به كالبيئة بمعنى الأفراد والتنظيم و الأطر التنظيمية و التفاعلات الاجتماعية، والذي يؤدي بنا إلى إدراك المضمون الكلي للمدينة و الحياة الحضرية.

– الحاجة إلى الاهتمام بالأبعاد الفيزيقية و الاجتماعية للتخطيط الحضري.

2 – أسس التخطيط الحضري: بغية الانتفاع الأمثل من البيئة الحضرية يستند التخطيط الحضري إلى قواعد وأسس ومعايير كيفية وكمية يتم بموجبها تحديد مستوى استعمالات المخطط العام الذي يعد كقانون للسيطرة على توجيه نمو المدن بصفاتها السكنية و الخدمية والتجارية، والنقل والمواصلات والمناطق الخضراء والترفيهية.....وذلك وفق مجموعة من الأسس والمبادئ بحيث:

-يحقق التوازن ما بين الإرث الحضاري للمدينة ومشكلاتها الحالية، واحتياجاتها المستقبلية.

-– يتجلى بالقيم الجمالية والذوقية، والاجتماعية والأخلاقية التي تستطيع أن تعكس بيئة حضرية متوازنة.

-يحقق التوازن بين السياسات العامة للدولة ومتطلبات المجتمع.

-يضمن مشاركة شعبية واسعة لما هو متعلق بمتطلبات واحتياجات المدن التي ينجزها التخطيط.

-يستند إلى أسس قانونية و تشريعية تؤمنها الدولة لتدعم المنفذين في تحقيق أهداف التخطيط.

* و هنا نذكر من بين أهداف التخطيط الحضري ما يلي[15]:

-تحسين البيئة الطبيعية للمجتمع المحلي، و جعلها صحية و مريحة بتوجيه عملية التنمية الحضرية.

-تحسين الصحة العامة والأمن والراحة والاقتصاد، وتوفير الخدمات العامة للسكان جميعهم.

-تنظيم العلاقة بين الاستعمالات المختلفة للبيئة الحضرية كافة وتنميتها، وليس منفعة لأفراد أو مجموعات خاصة.

-التنسيق بين السياسة العامة التي يضعها مجلس المدينة، وعمليات التنمية التي يقوم بها الأفراد.

-توفير المعلومات الفنية و جعلها توجه عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالتنمية الحضرية.

-ربط عمليات التنمية الخاصة على المدى القصير.

-توسيع القاعدة الاقتصادية للبيئة الحضرية و المحلية و تقويتها.

-ويمكن ترجمة الأهداف السالفة الذكر للتخطيط الحضري ضمن مجالات مختلفة مختصرة لما ذكر سابقا:

-في مجال التنمية السكنية: توفير بيئة سكنية صحية آمنة وجذابة، وجميلة لتحقيق معيشة مريحة للسكان.

-في مجال التنمية التجارية: توفير مساحات من الأراضي للنشاط التجاري في مواقع مناسبة ومريحة للزبائن، ومنسجمة مع استعمالات الأرض الأخرى.

-في مجال النقل والمواصلات: توفير شبكة من الطرق العامة والشوارع، ووسائل للنقل والمواصلات لنقل السكان والبضائع بطرائق اقتصادية و مريحة، وبكفاءة عالية.

-في مجال المرافق والخدمات: توفير شبكة من المرافق العامة من مياه شرب، وصرف صحي وكهرباء وغاز، و كذلك تهيئة الأماكن المناسبة لإقامة الخدمات العامة عليها من مدارس ومستشفيات، وأماكن للترفيه وغيرها.

3 – أنماط التخطيط الحضري : إذا كان التخطيط الفيزيقي يهتم بالتسيير الحضري والعلاقات القائمة بينها و نتائج استخدامها، فإن التخطيط الاجتماعي يعمل على إيجاد أنماط سلوكية ملائمة وقيم جديدة ضمن حياة حضرية، وما يعني ذلك من توفير وسائل إشباع الحاجات الاجتماعية وأسلوب تحقيق التكامل الاجتماعي.

ومع تعقد المدينة من ناحية التنظيم والتسيير فهناك اتجاهات جديدة للأنماط التخطيطية منها التخطيط الإصلاحي الذي يهتم بإصلاح وعلاج المشكلات الحضرية القائمة في المجتمع (طرق النقل، تنمية المركز والتعديل)، بينما يهتم التخطيط الإبداعي بخلق مناطق حضرية جديدة.

إذن إذا تعلق الأمر بمجالات التخطيط الحضري فهناك نمطين فيزيقي و اجتماعي، أما إذا تعلق الأمر بالتوجيه فهناك نمطان إصلاحي و إبداعي.

سادسا : التنمية الحضرية المحلية : إن التخطيط الحضري يرتبط بالأساس بالحكم المحلي، فهو نوع من أنواع اللامركزية يستند إلى مبررات تجعله ضرورة حياتية على غرار أدوات التهيئة و التعمير المعتمدة حاليا في الجزائر بالسياسة الحضرية.

مزايا التخطيط على المستوى المحلي:

- تقسيم العمل و التخصيص و تنفيذه على كل مستويات الدولة.
- العمل على تكافؤ الأعباء المالية.
- التغلب على مساوئ الحكم المركزي.
- ضرورة مساهمة سكان الحضر في إعداد الخطة الحضرية.
- نشر الوعي الديمقراطي.
- تدعيم وتعبئة المشاركة للسكان في المسائل الحيوية (اتخاذ القرار).

سابعا: التخطيط والمجتمع الحضري:

- مع مرور التاريخ زادت العلاقة بين التخطيط والمجتمع الحضري، فالمخطط وبعد التوسعات الحضرية الجديدة يريد أن تتوفر لديه معلومات كافية عن أصغر الوحدات التي يتركز منها النسيج العمراني للمجتمع الحضري كالإحصائيات المقدمة من قبل الجهات الرسمية في المدينة أو مراكز المدن[16]، ومن خلال هذه الإحصائيات يهتم المخططون بالدراسات القائمة على المجتمع الحضري، وهذا بتوسيع نظرتهم وتعميق إدراكهم للصعوبات التي تعاني منها المجتمعات التي يعملون لأجلها، إذ تجعلهم يدركون أن نقل ذوي الدخول الضعيفة والفقراء من الجيوب المتردية التي يسكنونها إلى مناطق أفضل لا يغير من وضعهم العام لأن التخطيط وحده لا يكفي إذ لابد من أن يقترن بالجوانب الإنسانية، ومدى تخطيط وترابط أفراد المجتمع الحضري، وظاهرة التعاون هذه تتجلى في التنظيم الخاص بتخطيط المدن، حيث يكون دور رجل الاجتماع تهيئة البحوث التي تعمل على توسيع مدى الرؤية وتعميقها بالنسبة للعاملين في مجال التخطيط والذين أصبح وجودهم ضرورة العاملين في مجال التخطيط والذين أصبح وجودهم ضرورة في عالم العمل والتزام المعاصر في المجتمع الحضري.

ثامنا: التعليم في مجال التخطيط[17]: ثمة حاجة ماسة لتحديث وإصلاح المناهج التعليمية المتبعة في العديد من الكليات التي تدرس مجال التخطيط، و بخاصة في العديد من الدول النامية والدول التي تمر بمراحل انتقالية، حيث تعد المناهج الخاصة بالتخطيط الحضري غير مواكبة للتحديات الراهنة والقضايا الناشئة، كما يتعين على كليات التخطيط الحضري توفير المناهج الخاصة لتعليم الطلبة كيفية العمل ضمن سياقات عالمية مختلفة، وذلك من خلال اعتماد نهج "العالم الواحد"، كما لا بد أن تتضمن المناهج التعليمية الخاصة بالتخطيط الحضري تعليم مسارات أخرى في مجال الأخلاق والقيم الاجتماعية الأساسية، وذلك في ضوء عدم اعتبار عمليات التخطيط ذات قيمة محايدة.

تاسعا: أزمة المدينة الجزائرية : ينظر إليها من زاويتين هما: الأولى على المستوى الفيزيقي أي التوسع العمراني غير المتوازن عبر محيط المدينة والأراضي الفلاحية من أجل إقامة مشاريع سكنية ومناطق صناعية لمواجهة الاحتياجات الاجتماعية و المرافق من جهة، و تجسيد سياسة التصنيع من جهة ثانية.

- الثانية على مستوى ظاهرة التعمير والتحضر: وترجع إلى التطور السريع للقرى الجبلية التقليدية، والقرى الكولونيالية، وأخرى تجمعات عسكرية أو أحياء ما بعد الاستقلال والتجمعات السكانية ذات النشأة الحديثة، وتشير الإحصائيات الخاصة بالسكن والسكان لسنة 1998 أن هناك تفاوتا حادا في الانتشار من إقليم إلى آخر أما ما يتعلق بالشبكة الحضرية فعدد المدن وصل سنة 1998 إلى 197 مركزا حضريا، وأزمة المدينة الجزائرية في الواقع أزمة فكرية واقتصادية وثقافية واجتماعية وسياسية، وحضرية متعددة الجوانب.

- خاتمة : ليكون التخطيط الحضري ناجحا ومحققا لما يصبو إليه مجتمعنا الجزائري يجب أن يكون مبنيا على أهداف ومبادئ وأسس تساهم في ذلك ، وتكون سبيلا لتحقيق تنمية مستدامة للبلاد.

- التخطيط الحضري بالجزائر من حيث المفهوم والمضمون يبرز لنا بوضوح مدى أهميته للتنمية.
- مساهمة عدة مؤسسات اجتماعية ونظامية في إعداد التخطيط الحضري.
- من هذه المساهمات ما هو ناجح ، ومنها ما هو مخالف لمقاصد المجتمع الجزائري.
- التخطيط الحضري أصبح ضروريا في مختلف مجالات التنمية بالجزائر.
- لكل ظاهرة سلبيات و إيجابيات يمكن إيجاد حلول لها ، كالظاهرة التي تطرقنا إليها.

الهوامش:

- 1- أبو عياش عبد الإله : الجوانب السلوكية في التخطيط الحضري لدول الخليج العربي، مجلة دراسات الخليج، السنة الخامسة 1979.
- 2- keeble.Lewies – Principles, and practices of town, and country planning estate gazette, 1952.
- 3- حسن عبد الحميد أحمد رشوان : التخطيط، مركز الإسكندرية للكتاب 2005.

- 4- مشنان فوزي : البناء الفوضوي و مشكلة التنمية العمرانية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة قسنطينة، 2009.

- 5- السيد عبد المطلب غانم : التخطيط الحضري و مشاركة المواطن (التخطيط التشاركي)، جامعة القاهرة، كلية العلوم الاقتصادية و السياسية 1979.

- 6 – رولا مايا : التخطيط الحضري في سوريا و التوجهات المعاصرة نحو التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 26، العدد 1،2010.

- 7– R.Hamidou- le logement indéfi.O.P.U 1989 P68.

- 8- شريف رحماني: الجزائر غدا- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1994.

- 9 – فريدة بن الماجات: مشكلة السكن لولاية قسنطينة، ودور قطاع البناء في معالجتها بين الفترة (1995/1966)، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة،1995

- 10- برباج رفيقة : مشكلات التخطيط الحضري بمدينة عنابة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة قسنطينة،2007.

- 11- بشير التيجاني : التحضر و التهيئة العمرانية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2000.

- 12- بولعشب حكيمة ــ مشكلات التنمية الحضرية بالمدينة الصحراوية- مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة قسنطينة،2007.

- 13- محمد عبد الفتاح محمد : التنمية الاجتماعية من منظور الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، الإسكندرية،1995.

- 14- محمد علي محمد : دراسات في التنمية و التخطيط الاجتماعي. دون طبعة ولا سنة نشر.

15 – خير صفوح : التخطيط الحضري، رسالة الجمهورية، الموسوعة العربية، دمشق 2005.

- 16- متعب مناف جاسم : التخطيط والمجتمع، جامعة بغداد،1978.

- 17- التقرير العالمي للمستوطنات البشرية لعام 2009، تخطيط المدن المستدامة- توجهات السياسة العامة – نسخة ملخصة،ص11.

الإتصال التعايشي وإدارة الإختلاف
من صِدام الحضارات إلى ثقافة العيش المشترك
Coexisting communication and management of difference
From the clash of civilizations to the culture of coexistence

د. قواسم بن عيسى، جامعة الطاهر مولاي –سعيدة –الجزائر

الملخص:

رغم أن مفهوم الإتصال التعايشي جديد نسبيا من الناحية الإصطلاحية، إلا أنه من حيث الممارسة قديم قِدم الحضارات البشرية، وقد أضحى في الوقت الراهن ضرورة حتمية لإدارة الإختلاف حتى لا يتحول إلى خِلاف، وسواء تمظهر الإتـــصال التعايشي في سلوك المصافحة أو تبادل الإبتسامة بين شخصين مختلفين في الدين أو اللغة أو لون البشرة أو الثقافة... إلخ، أو تم عبر التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال وفي مقدمتها شبكات التواصل الإجتماعي، فإنه يهدف في النهاية إلى تسويق القيم الإنسانية العالمية مثل التسامح والإحترام المتبادل والإعتراف بالآخر، ونبذ التعصب والكراهية والعنف... إلخ، وصناعة خطاب إعلامي هادف يساهم في نشر ثقافة العيش المشترك التي تقي المجتمعات من مخاطر الصراعات و ويلات الحروب والنزاعات، وتفتح جسورا للحوار بين الحضارات وتبادل الثقافات، دون أي إقصاء أو احتقار أو تصادم. وتعتبر هذه الورقة البحثية محاولة للإقتراب من مفهوم التعايش من زاوية علوم الإعلام والإتصال من خلال معالجة إشكالية الإتصال التعايشي ودوره في إدارة الإختلاف مع الآخر وانعكاس ذلك على ترسيخ قيم العيش المشترك.

الكلمات المفتاحية: الإتصال التعايشي – إدارة الإختلاف– ثقافة العيش المشترك – حوار الحضارات

Abstract:

Although the concept of coexistence communication is relatively new as a term, it is old in practice and rooted in human civilizations, it has become an imperative today to manage difference and diversity in order not to turn into a conflict, whether coexistence communication appears in the handshake behavior, or in smile exchange between two different people in religion, language, skin color, culture… etc, or it was done through new information and communication technologies, especially via social media, ultimately, it aims to spread universal human values, such as tolerance, mutual respect and recognition of the other, and reject bigotry, hate, violence…etc, and making meaningful media speech, that contributes to spreading the culture of coexistence, which protects societies from the dangers of conflicts and wars, and opens bridges for dialogue between civilizations and exchange of cultures, without any exclusion, contempt or collision ; this research paper is an attempt to approach the concept of coexistence through information and communication sciences, by addressing the problematic of coexistence communication and its role in managing differences with the other, and its reflection on the consolidation of the values of coexistence.

Key words : Coexisting communication - management of difference - Culture of coexistence - Dialogue of civilizations

تقديم:

يعتبر التنوع والإختلاف ناموسا كونيا وسنة وجودية من سنن الخالق عز وجل، ليس لدى البشر فحسب، بل حتى لدى باقي المخلوقات الأخرى، فالحيوانات والطيور والحشرات ليست على أشكال وألوان واحدة، والخضر والفواكه باعتبارها جزءا من عالم النبات ليست هي الأخرى ذات شكل ولون وذوق موحد، بل إننا نجد في الصنف الواحد من الخضر أو الفواكه ألوانا وأشكالا وأذواقا مختلفة، ونفس الأمر ينطبق على الجمادات، وفي عالم البشر لا توجد نسخة مكررة مائة بالمائة لنفس الشخص، حتى لدى التوائم المتطابقة، فعلى الرغم من أن التوأمين المتطابقين يمتلكان نفس المواصفات الشكلية والمكونات الجينية، إلا أنهما يختلفان في بصمات الأصابع وفي بعض التفاصيل الجزئية الأخرى من النواحي الجسدية والنفسية والإجتماعية... إلخ.

إن التنوع والإختلاف في الحياة والكون عموما، سواء كان بيولوجيا أو إيكولوجيا أو ثقافيا أو فكريا... هو مصدر من مصادر العبقرية والتطور والإبداع العلمي والتكنولوجي والفني، لذا تراهن عليه كثير من الدول المتقدمة في تحقيق التفوق والتميز والصدارة مثل كندا والولايات المتحدة الأمريكية وغيرهما من الدول التي تفتح أبوابها سنويا لهجرة مختلف جنسيات العالم إليها، وتسمى التأشيرات التي تمنحها هذه الدول بـــــــ "تأشيرة هجرة التنوع"، وهذا دليل على أن التنوع والإختلاف فضلا عن كونه سنة كونية كما ورد في الآية الكريمة "وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَاخْتِلاَفُ أَلْسِنَتِكُمْ وَأَلْوَانِكُمْ، إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِلْعَالَمِينَ"[1] (بقراءتين: كسر لام العالمين وفتحها)، فإنه أحد أسباب إحراز القوة والهيمنة، وقد ورد في بعض الآثار الإسلامية أن الإختلاف رحمة، بل اعتبره القرآن الكريم هو علة الوجود في قوله تعالى: "وَلاَ يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ إِلاَّ مَنْ رَحِمَ رَبُّكَ وَلِذَلِكَ خَلَقَهُمْ"[2]، أي للإختلاف خلقهم.

ونظرا لأن التماثل والتشابه يثير في الإنسان أحيانا الشعور بالرتابة والجمود والملل من الناحية النفسية، فإن الفرد يسعى في كثير من الأحيان إلى أن يكون مختلفا عن الآخرين ومتميزا عنهم، رغم أنه يفضل أن يشابههم في أحيان أخرى، ومن الناحية الإقتصادية فإن الإختلاف والتنويع في عرض السلع يعتبر آلية من آليات الجذب والتسويق التجاري نظرا لاختلاف أذواق المستهلكين، وهذا ما تؤكده المقولة الإقتصادية الشهيرة "لولا اختلاف الأذواق لبارت السلع"، ورغم المزايا العديدة والإيجابيات الخلاّقة التي يحملها التنوع والإختلاف للأفراد والمؤسسات والمجتمعات على حد سواء، إلا أنه لا يخلو من المخاطر والتهديدات الهدامة التي يمكن أن تكون سببا في التمزق والتشرذم والتناحر إذا لم تتم إدارته وتسييره بشكل جيد، ونظرا لأهمية التنوع والإختلاف وخطورته في نفس الوقت، فقد تم إخضاعه للدراسة والتحليل من قبل الباحثين في مختلف العلوم والتخصصات الفكرية، حتى نشأ علم قائم بذاته يسمى "علم إدارة التنوع/ الإختلاف"، يتناول في أدبياته بالتحليل والدراسة ظاهرة التنوع والإختلاف بين الأفراد والمجتمعات والحضارات وأثرها على مختلف النشاطات البشرية وعلى حياة الإنسان بشكل عام.

ومن أجل أن يحقق التنوع والإختلاف نتائج إيجابية للفرد والمجتمع، وحتى لا يتحول إلى صدام مدمّر بين مختلف الحضارات واللغات والديانات والثقافات والهويات...إلخ، لا بد من تكريس ثقافة العيش المشترك، والتي يعتبر الإتصال الجيد بأخلاقياته وجمالياته وآدابه أحد أهم مقوماتها، لأن جودة الإتصال بين الأفراد المختلفين في انتماءاتهم اللغوية والدينية والفكرية والحضارية من شأنها أن تجنّبهم مخاطر العنف الذي يمكن أن يتطور إلى نزاعات مسلحة وحروب أهلية، وهو ما اصطلح على تسميته في هذا البحث بـــــ "الإتصال التعايشي" الذي يعتبر آلية استراتيجية من آليات إدارة الإختلافات وتجاوز الخلافات، وتحقيق التفاهم والإنسجام والتعاون المشترك، والتحول من مفهوم صراع الحضارات الذي ينذر بفناء البشرية إلى مفهوم حوار الحضارات الذي يجسد فكرة العيش المشترك بسلام بين الأفراد والجماعات والأمم المختلفة والمتنوعة إثنيا ودينيا وجغرافيا ولغويا وثقافيا... إلخ.

تعتبر هذه الورقة البحثية محاولة لفهم طبيعة الإتصال التعايشي ورهاناته الإستراتيجية في إدارة التنوع والإختلاف بين الأفراد، وفي تجسيد ثقافة العيش المشترك داخل الحضارات وفيما بينها.

1. ضبط المصطلحات والمفاهيم:

1.1. تعريف التعايش لغة:

قال ابن فارس: العين والياء والشين أصل صحيح يدل على حياة وبقاء، وقال الخليل: العيش: الحياة، والمعيشة: الذي يعيش به الإنسان من مطعم ومشرب، وما تكون به الحياة، والعيش المصدر الجامع، وكل شيء يعاش به أو فيه فهو معاش، قال تعالى: "وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا"[3]، ورجل عائش إذا كانت حاله حسنة[4].

وفي المعجم اللغوي يعني الفعل عاش يعيش عيشا وعيشة ومعاشا ومعيشة الإنسان أو الشيء: صار ذا حياة فهو عائش[5]. والتعايش لغة مشتق من الفعل تعايش يتعايش تعايشا القوم: عاشوا بالمودة.

وهو العيش في كنف المودة والألفة والملاءمة بين النزعات والمذاهب المختلفة، والتعايش السلمي هو حب ضمان العيش في ظل السلم بين طرفين، مثلما كان عليه الأمر بين معسكري الرأسمالية والشيوعية[6].

كما يشير التعايش إلى قيمة العيش المشترك مع الآخرين، ولا يكون ذلك إلا بوجود الألفة والمودة، ولا يعيش الإنسان مع غيره إلا إن وجد بينهما تفاهم ورغبة في عيشة مشتركة لحمتها الألفة وسداها المودة والثقة[7].

فمعاني التعايش في اللغة العربية عموما تشير إلى الحياة، السلام، المودة... وغيرها من الصفات الجميلة.

والتعايش في مدلوله العام الإصطلاحي المعاصر يعني أن يعيش البعض مع البعض الآخر المختلف، وأن يكون هذا العيش المتبادل قائما على المسالمة، وهو ما يؤكده الوصف الذي غالبا ما يستعمل مرتبطا

به حين ينعت بـــــ "السلمي"، والمسالمة تعد قيمة كبرى في الحضارة الإسلامية نابعة من السماحة باعتبارها معلما جامعا يطبع مختلف جوانبها العقدية والتشريعية والسلوكية[8].

2.1. أهمية التعايش:

إن عالمنا اليوم في أشد الحاجة إلى التسامح الفعال والتعايش الإيجابي بين الناس أكثر من أي وقت مضى، نظرا لأن التقارب بين الثقافات والتفاعل بين الحضارات يزداد يوما بعد يوم بفضل ثورة المعلومات والإتـــصالات والثورة التكنولوجية التي أزالت الحواجز الزمانية والمكانية بين الأمم والشعوب حتى أصبح الجميع يعيش في قرية كونية صغيرة[9].

إن التفاهم والتعايش لا يقومان بين طرفين مختلفين في الفكر والعقيدة إلا إذا توافر لدى كل منهما رغبة في العيش المشترك وتسامح حول الأمور المختلف فيها، وقبول من الطرفين بالتعددية الفكرية والعقائدية، ولا يكفي أن يؤمن بالتعايش والتسامح طرف واحد بينما ينكر الطرف الآخر أو الأطراف الأخرى ذلك وتأباه. وكيف لنا أن نتصور قيام تعايش بين إنسان راغب فيه ومؤمن بوجوبه، وصادق مخلص في سلوكه إليه، وبين آخر تأبى عقيدته ذلك، كأن يعتقد بأنه من أمة تفضل جميع الأمم ودماؤها صافية راقية وعرقها أنبل العروق، وعبقريتها فوق كل عبقرية؟ ويقول إن أمتي فوق جميع الأمم؟ أو أن يقول إن شعبي خلقه الإله ليكون سيد الشعوب، وأن جميع الشعوب خلقت لخدمة ذلك الشعب المختار؟[10] كيف يمكن لإنسان سوي في تفكيره، إنساني في نظرته، متسامح في سلوكه أن يعيش أو يتعايش مع هذا النمط من الناس؟ نحن في هذه الحالة أمام أقوال مرفوضة إنسانيا ومنطقيا، ولا يمكن التعايش مع أصحابها إلا بذل وهوان، وهذا ما يرفضه كل إنسان[11].

لا يمكن لمشروع التعايش أو العيش المشترك أن يتأسس إلا من خلال مقاومة علاقات الغلبة والغطرسة والقوة الغاشمة التي تصبغ حياة الإنسان الحيوانية، وأن نعتمد بمقتضى ذلك مبدأ التنوع الذي يزيح تصور المركزية جانبا، وبخاصة الرأسمالية بعد سقوط الشيوعية، وبالتالي الإمبريالية المتعالية والعنيفة بمؤسساتها المدمرة. والمعنى أن نؤسس لمفهوم جديد للإنسانية لا مكان فيه للتعالي الغربي، وذلك عبر إقرار قاعدة الإختلاف والإنفتاح على الغير. إن الحق في الإختلاف هو حق لكل فرد في المجتمع، ولكنه لا يعبر مطلقا عن انعزال عنه، بل هو حق مع الغير من أجل تعايش حر يقبل التنوع الثقافي من حيث هو واقعة بديهة للحداثة والتواصل بين الثقافات، ومن حيث هو غاية التعايش بطريقة متبادلة وبتأثير متبادل من غير هيمنة لطرف معين[12].

إن الحياة المشتركة مع الآخرين تحتاج من جميع الأطراف فيها قبولا بتعايش فيه عدل ومساواة، أي فيه تسامح فيما اختلف فيه لدى تلك الأطراف، واحترام متبادل من كل طرف للطرف الآخر على قاعدة تقول: نتفاهم حول ما اتفقنا فيه، ويعذر بعضنا بعضا فيما اختلفنا فيه، وعندئذ تنجح عملية التعايش والتفاهم بين الأفراد في المجتمع الواحد، وبين الشعوب المختلفة[13].

3.1. التعايش في الإسلام:

إن مبدأ التعايش والتسامح والتفاهم مع الآخرين على اختلاف قومياتهم وعقائدهم وألوانهم هو جزء من عقيدة المسلم، فهو كصلاته وصيامه وجميع عباداته يقوم على إيمانه بالوحدة الإنسانية، لأن الناس كلهم عيال الله، فالمسلم يعيش في أسرة كبيرة خلقها الله ليتعايش ويتعارف أفرادها، والمسلم ملتزم بذلك لأنه يتلو في قرآنه الكريم قوله تعالى "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللهِ أَتْقَاكُمْ"[14].

إن التفاهم والتعايش بين الشعوب والإعتراف بالآخر موضوع مطروح في ساحة الحوار، فهو من موضوعات العصر، إنه موضوع جديد بالنسبة للغرب، ولكنه جزء من عقيدة المسلم، وأس من أسس دينه الذي اكتمل منذ أكثر من ألف وأربعمائة سنة، منصوص عليه في كتاب المجيد والسنة المطهرة، وطبق واقعا على مر أعصر التاريخ الإسلامي بدليل وجود غير المسلم في المجتمعات الإسلامية بين المسلمين، يعيش بسلام وطمأنينة على نفسه وأهله وماله وعرضه ودينه، مع الإحترام لعاداته وشريعته ونبيه ودينه عامة[15].

فالتعايش بين الأديان في الحقيقة هو تعايش بين الثقافات والحضارات، وهو أشد إلحاحا في هذا القرن إذا بني على أساس سليم يدفع بالتعايش بين الأديان نحو الإتجاه الصحيح الذي يحقق ما دعا إليه القرآن من رفض للطغيان والجبروت والكبرياء وفرض الهيمنة بالإخضاع بالقوة مما قد يؤدي إلى الفوضى في العالم، وليكن التعايش من أجل الخير والفضيلة وما فيه مصلحة الإنسان في كل الأحوال[16].

ومن هذا الجانب السلوكي وما يتفرع عنه من أبعاد ترتبط بالإسلام في شموليته وكماله، ينبثق التعايش سمة مميزة تطبع المجتمع الذي يدعو الإسلام إلى تحقيقه، والتعايش يهدف إلى تحقيق مجتمع لا ضيق فيه ولا تعصب ولا غلو ولا تطرف، ولا عنف ولا إرهاب، سواء مع الذات أو مع الآخر[17].

4.1. إدارة الإختلاف:

يقول الراغب الأصفهاني: "الإختلاف والمخالفة أن يأخذ كل واحد طريقا غير طريق الآخر في حاله أو قوله، والخلاف أعم من الضد، لأن كل ضدين مختلفان وليس كل مختلفين ضدين"[18].

ومع سنة وقانون التعددية في الشعوب والأمم والقبائل، فإن الأصل هو تنوع الإنسانية في الألسنة واللغات ومن ثم في القوميات وكذلك في الأجناس والألوان، وهو تنوع يبلغ مرتبة "الآية" من آيات الله، "وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَاخْتِلاَفُ أَلْسِنَتِكُمْ وَأَلْوَانِكُمْ، إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِلْعَالَمِينَ"[19].

وقد أثبتت الدراسات السيكو اجتماعية أن القدرات العقلية للفرد لا يمكنها أن تتطور إلا مع الآخر المختلف، أي في ظل التدافع المعرفي والجدال العلمي بوصفه المجال الأفضل للتطور الذهني والمعرفي، وتؤكد نتائج الأبحاث الميدانية في مجالي التربية وعلم النفس أن التقدم المعرفي وإثراء الفكر لا يحصل إلا إذا وجد الأفراد أنفسهم في وضعيات اختلاف ومواجهة مع أفراد متنوعي المستويات والتوجهات[20].

فاختلاف الأمم في أمزجتها النفسية والعقلية يجعل كل واحدة منها تتصور الوجود بصورة خاصة بها، وينشأ عن ذلك شدة اختلافها في ثلاثة أمور: في الحس أو الشعور، في العقل أو التمييز، وفي العمل أو السير. ومن غير الطبيعي النظر إلى هذا الإختلاف على أنه ظاهرة مرضية يجب القضاء عليها، لأن كل محاولة لإلغاء الآخر لن يكتب لها النجاح كما حدث للتجربة الشيوعية التي حاولت بكل ما أوتيت من وسائل قمع أن تلغي كل ما هو غير شيوعي، فكانت النتيجة انهيار كل ما هو شيوعي، وبقاء الآخر المخالف صامدا[21].

فالأصل في الحوار الإختلاف، ولا نتحاور إلا ونحن ضدان، لأن الضدين هما المختلفان المتقابلان، والحوار لا يكون إلا بين مختلفين متقابلين هما: (المدعي) وهو الذي يقول برأي مخصوص ويعتقده، و(المعترض) وهو الذي لا يقول بهذا الرأي ولا يعتقده، بشرط أن لا يخط له خطا يفصل بينه وبين باقي الأفكار بحجة أنه هو الذي ينتج الفكر ويستحق أن ينتجه، وسواه لا يستحق ذلك، ولا يفتأ يثبت أنه على حق فيما يعتقد أن غيره على باطل[22].

ليست المشكلة في أننا لا نعرف كيف نتفق، بل في أننا أصبحنا ننتج الخلاف، ولا نعرف كيف نختلف، ولا نحسن إدارة خلافاتنا، لأننا إذا تعلمنا كيف ندير خلافاتنا فإنها لن تتحول إلى شيء يهدم حياتنا وحضارتنا، بل نشق من خلالها الطريق نحو ما نلتقي عليه ويفتح العقل على الحوار في ما نختلف فيه[23].

5.1. تعريف الإتصال التعايشي:

هو عملية تفاعلية دينامية مستمرة يتم فيها تبادل المعلومات والأفكار والمعاني والرموز والإشارات بين طرفين على الأقل، يكونان مختلفين في اللغة أو الدين أو العادات أو الأفكار...إلخ، في جو من الإحترام المتبادل والتعاون دون أن يقصي أو يحتقر أحدهما الآخر، أو أن يعتدي أحدهما على الآخر، سواء بين أفراد ينتمون إلى نفس المجتمع، أو بين أفراد إلى مجتمعات مختلفة، بهدف أن يعيشوا معا حياة مشتركة يسودها الأمن والطمأنينة والسلام، بدون أي عنف أو صدام، ويمكن لهذا النوع من الإتصال أن يتم بشكل مباشر وجها لوجه، أو باستخدام وسائل الإعلام والإتصال المختلفة، مثل الإذاعة والتلفزيون والإنترنيت وشبكات التواصل الإجتماعي...إلخ.

6.1. الإتصال التعايشي الذاتي:

قبل أن يتعايش الإنسان مع الآخر المختلف عنه، ينبغي عليه أولا أن يمارس ما يمكن أن نسميه الإتصال التعايشي الذاتي، والذي يقصد به قبول الذات أولا والتعايش معها والإعتراف بها كما هي، والتواصل معها ومحاورتها ومسالمتها ومساءلتها، وعدم إيذائها أو احتقارها أو الإعتداء عليها، وينطبق

هذا النوع من الإتصال على مختلف الكيانات سواء كانت شخصا أو جماعة أو مؤسسة أو أمة، فقبل أن تتعايش الأمم مثلا فيما بينها، لا بد أن تتعايش المكونات والأنساق الداخلية لكل أمة فيما بينها أولا.

2. الخطاب التعايشي في وسائل الإعلام:

تبدأ ممارسة الإتصال التعايشي أولا بشكل مباشر وجها لوجه بين أفراد المجتمع الذين تختلف معتقداتهم وأفكارهم وانتماءاتهم السياسية والدينية واللغوية والثقافية...إلخ، حيث أن الحركات الجسدية والإيماءات وتعابير الوجه... وغيرها من أنواع الإتصال الجسدي هي التي تعكس مدى وجود تعايش في أوساط المجتمع، فإذا وجدت نظرات الإحتقار والكراهية والعدوانية بين أفراد المجتمع المختلفين لغويا أو دينيا أو ثقافيا... فهذا مؤشر على غياب الإتصال التعايشي في المجتمع، ويمكن أن يتطور ذلك إلى اتصال عنيف سواء بشكل لفظي أو نفسي أو جسدي من خلال الضرب والإعتداء، ويمكن أن يصل في أسوإ الحالات إلى التصفية الجسدية.

تعاني الجاليات المهاجرة التي تعيش في المجتمعات الأوربية من غياب أو على الأقل ضعف الإتصال التعايشي بشكل يومي، حيث أن النظرات المحمّلة بالعنصرية والحقد والمشحونة بالكراهية والخوف من الآخر تطاردهم في كل مكان، كما أنهم يسمعون أحيانا بعض العبارات العدوانية والعنصرية، مثلما حصل لكثير من اللاعبين من أصول غير أوربية الذين يلعبون في النوادي الغربية، حيث اضطر كثير منهم إلى مغادرة الملعب وعدم إكمال المباراة بسبب سماعهم لهتافات عنصرية تعكس غياب الإتصال التعايشي لدى فئة كبيرة من الجماهير الأوروبية.

وبالنسبة لوسائل الإعلام الغربية، فإن خطابها الذي يتناول المواضيع المتعلقة بالآخر (يكون غالبا الإنسان العربي و/أو المسلم) ينقل صورة نمطية تزيد من تأجيج مشاعر العدوانية والكراهية والحقد لدى الشخص الغربي تجاه الإنسان العربي، الذي أصبح يعاني من الإقصاء والتهميش والبطالة بسبب الخطاب العنصري الذي تسوقه وسائل الإعلام الغربية، فكل إنسان مسلم لديها هو إرهابي، وكل إرهابي مسلم، ولا يتردد الخطاب الإعلامي الغربي في نعت الحضارة العربية والإسلامية بكل النعوت والأوصاف السيئة والقبيحة، والتي لا تمت للإسلام والعروبة بصلة مثل وصف العرب بأنهم وحوش، همج، قتلة، متعطشون للدماء، قذرون...إلخ.

إن تسويق صورة نمطية مشوهة عن العرب والمسلمين في وسائل الإعلام الغربية يدل الحاجة الملحة إلى ضرورة تفعيل الإتصال التعايشي وممارسته بشكل مكثف في السلوك الإعلامي لمختلف وسائل الإعلام، لأنه يعتبر جزءا لا يتجزأ من مشروع حوار الحضارات، وبديلا استراتيجيا لفكرة صدام الحضارات، التي تحمل أفكارا عدمية انتحارية، رغم تضمنها لقيمة وجودية تدافعية هي قيمة الصراع.

3- الإتصال والتعايش:

طال الإنقلاب التكنولوجي ميادين عدة، لكن بعض جوانب التقدم التكنولوجي كان له تأثير قوي بشكل خاص على العلاقات بين الأفراد والشعوب، والمنحى الأوضح في هذا المجال يتعلق بالإتصال الذي أصبح أسرع من الماضي بما لا يقاس، والذي يستخدم كذلك قنوات جديدة متعددة، أصبحت المعلومات فورية، وهي تنتقل بواسطة الكلمات كما بالصور وتنتشر في العالم بأسره: الراديو، التلفزيون، الهواتف المحمولة، البريد الإلكتروني الإنترنيت... حيث كنا نشكو من قلة المعلومات، نجد اليوم أنفسنا نغرق في وفرتها، إن إحدى نتائج هذا التحول تتمثل في أن شعوب الكرة الأرضية تتخالط وتتعايش أكثر فيما بينها، فالكلمات والصور تؤلف بين الناس[24].

هناك مجموعة من الشروط الإعلامية يتوجب استيفاؤها من أجل تمكن ملايين الأفراد من التواصل، أو بالأحرى من التوصل إلى التعايش في عالم أصبح فيه كل فرد يرى كل شيء ويعلم بكل شيء، وحيث الإختلافات اللسانية والفلسفية والسياسية والثقافية والدينية جعلت من التواصل والتعايش أمرين أكثر عسرا. إن الهدف لم يعد التقاسم مع الآخرين ما هو مشترك فيما بيننا بقدر ما هو تعلم كيفية تدبر الإختلافات التي تفصلنا، وذلك على المستوى الفردي والجمعي على حد سواء[25].

ومع ظهور الإتصالات المنفتحة على الجميع، فإن القرن الواحد والعشرين هو قرن التعايش، بمعنى تأمين الشروط المطلوبة لعيش مشترك بين وجهات نظر مختلفة في عالم صغير للغاية يعلم فيه الأفراد كل شيء، ولا يقوى المرء على الإفلات منه[26].

إن التطور المتسارع في تكنولوجيات الإعلام والإتصال يفرض علينا التحدي التالي: كيف السبيل إلى منع الإعلام والإتصال من أن يصبحا أداتي تسريع لسوء التفاهم والكراهية بعد أن كانا بالأمس عاملي تقارب؟ وذلك تماما لأن كل الإختلافات والغيريات باتت مرئية، في سياق أصبحت فيه القيم التحررية للإعلام والإتصالات كلية الوجود ومتعددة اللغات على نحو مرعب[27].

إن تنوع المتلقين قد جعل من النظرية السائدة في مجال الإتصال متقادمة، فلا زيادة المعلومات التي تبث، ولا سرعة انتقالها بطريقة أكثر مساواة تؤديان إلى زيادة في التواصل والتفاهم البيني، والمتلقون، أي الأفراد والشعوب يقاومون المعلومات والأخبار التي تزعجهم، ويودون التمكن من تقديم رؤاهم الخاصة للعالم، لقد أصبح تعذر التفاهم الأفق المتاح للتواصل، الأمر الذي يجبر على التفاوض المستمر للتمكن من التعايش[28].

بالأمس وعن طريق استخدام تقنيات محدودة، كانت الرسائل المتبادلة تعني جمهورا متجانسا، أما اليوم فالرسائل لا تعد ولا تحصى، والتقنيات شبه كاملة، والمتلقون الذين هم في تزايد مستمر متباينون متحفظون، والسبب في ذلك لا يعود إلى اللغات وحسب، وإنما إلى تصادم التصورات والثقافات والرؤى إلى العالم، في مثل هذه الحالة لم يعد كافيا أن نسرّع من وتيرة إنتاج وتوزيع المعلومات من أجل تحقيق تواصل أكبر، لا بل من شأن ذلك تضخيم النزاعات، ولأول مرة في التاريخ يحدث مثل هذا الفكاك.

فكيف السبيل إلى التعايش عندما يغيب التفاهم؟ وعندما تظهّر الإختلافات للعيان بواسطة تقنيات أرقى باستمرار؟ أو عند التوصل إلى تنظيم التعايش بين وجهات نظر مختلفة، مع الواجب المزدوج المتمثل في احترام تنوع الهويات والإطار المشترك للتواصل في الوقت نفسه، أو أن ينطوي هؤلاء أو أولئك على أنفسهم ضمن معازل أو جماعات قوامها هويات متنازعة تقريبا تسمح لنا أن نتكهن كم أن العولمة تزيد من هذا الخطر[29].

تنفتح مرحلة تفاوض، حيث يتفاوض الفرقاء بحرية ومساواة تقريبا من أجل التوصل إلى نقطة اتفاق، وعندما تكون النتيجة إيجابية فإنها تسمى تعايشا، مع ما يتصف به التعايش من نقاط قوة ونقاط ضعف، التفاوض والتعايش باعتبارهما إجراءين لتلافي عدم الإتصال وعواقبه العدوانية في غالب الأحيان[30].

ولكن كيف السبيل إلى التعايش سلميا في عالم يرى فيه الجميع كل شيء ويعلم بكل شيء، وحيث الإختلافات أوضح وأقل قابلية للتفاوض؟ من هنا وجب التحول من فكرة التقاسم إلى فكرة التفاوض والتعايش، الأمر الذي يجعل الصلة بين الإتصال والديمقراطية أوضح بكثير، ما هي الديمقراطية بالفعل إن لم تكن التفاوض والتعايش السلمي بين وجهات نظر غالبا ما تكون متصارعة؟[31]

إن الإتـــصال إشكالية من إشكاليات التعايش والرابط الإجتماعي، وينتمي إلى مجتمع يتصف بالحركة والتفاعل والسرعة والحرية والمساواة، وهذا ما يؤكده "دومينيك وولتون" الذي يرى أن الإتصال المرتكز على التعايش يمكنه الإسهام في تجديد الشروط النظرية والعملية للمجتمعات المفتوحة الشديدة الهشاشة والمعرضة لرياح العولمة العاتية المفتقدة إلى بوصلة، ومن شأن إعادة تقييم مفهوم التعايش أن يساعد على تجديد التفكير في طبيعة الرابط الإجتماعي في المجتمعات المعاصرة حيث التفاعلات بين الفرقاء أكثر عددا وأشد تناقضا، إن تشجيع التعايش ضمن التواصل وأداء الفضاء العمومي لوظيفته، يعني إذا التفكير أيضا في ضرورة إدارة الإختلافات الملازمة لمجتمعاتنا والإبقاء على مبدإ الوحدة في آن، مع الإبقاء على التوجه الآيل إلى تجديد الخصائص المعاصرة للرابط الاجتماعي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى ما هو الرابط الإجتماعي إن لم يكن هذه الأعجوبة المتمثلة في إمكانية وجود ترابط فيما بين أفراد ومجموعات وطبقات اجتماعية ضمن مجتمع ما يحتوي، فضلا عن ذلك، ما يفرقهم عن بعضهم البعض؟

خلاصة القول أن التواصل والتعايش والرابط الإجتماعي مكونات للحداثة ولرؤية جديدة للزمكان، وإن التواصل يعكس تماما الطموحات المتناقضة لمجتمعاتنا المعاصرة حيث يتبنى المرء قيما متناقضة في غالب الأحيان، ألا وهي الحرية والمساواة، الإنفتاح والهوية، العولمة والإقليمية، لذا فإن المفهوم المعياري للتعايش خير معبّر عن خصائص المجتمع المعاصر، باعتبار أن التعايش يشكل رمزا لتوجه معياري هادف إلى التأليف بين قيم وأبعاد متناقضة[32].

إن التعايش مشروع سياسي ينبغي بناؤه لتلافي الإنغلاق على الهوية، ههنا نجد الفرق المعياري بين وسائل الإعلام الجماهيرية والوسائل المجزأة، فالأولى أكثر قابلية لأن تعكس التنوع في المجتمع، مع ضمانها للهوية الوطنية التي لا غنى عنها لمقاومة عدم استقرار الأمة، بيد أن الوسائل الثانية أكثر ملاءمة لتجزئة المجتمعات إلى جماعات وطوائف، بما في ذلك ما وراء الحدود الوطنية، واضعة جانبا مسألة الرباط الإجتماعي وإشكالية الهوية الوطنية[33].

إن نموذج الديمقراطية في جميع الأحوال هو نموذج تعايشي، علاوة على ذلك يشاهَد هذا النموذج الديمقراطي في تطور النظرة إلى الرابط الاجتماعي، لقد كان هذا الأخير بالأمس أكثر تراتبية ووحدويا بما لا يقاس، أما اليوم فهو أكثر مساواة وبالضرورة أكثر تعددية. كذلك توجد إشكالية التعايش هذه في الواقع الراهن للمجتمع الفردي الجماهيري حيث يسعى كل واحد لإرساء تعايش بين القيمتين المكونتين والمتضاربتين للحداثة: الحرية والمساواة[34].

والمسألة الأخرى لمجتمعاتنا المفتوحة تبقى مسألة الغيرية، إن الآخر يجذب ويخيف في آن، غير أن الآخر غيّر مكانته، بقد كان بالأمس بعيدا في مكان آخر مختلف، وغالبا في وضع تراتبي، أما اليوم فهو ههنا في قلب الحداثة، وحتى لو لم تكن هناك مساواة، فإنه عازم على المحافظة على اختلافاته، لذلك ينبغي السير على ساقين: القبول بالهوية وتنظيم التعايش داخل فضاء أرحب. إن إدارة الغيرية تعني من ناحية أخرى حقوقا وواجبات متبادلة، إلا أنها نموذج التعايش يرتبط بمفهوم الثقة، فالتعايش يفترض الثقة وإلا ظهر الشك، مصدر كل أشكال انطواء الجماعات على نفسها، غير أن الثقة تتطلب وقتا، وبالتالي لا تعايش من غير ثقة وتسامح ووقت. إننا في صلب النموذج الديمقراطي المتوجب بناؤه، والذي ينبغي عليه بناء الرباط الإجتماعي وتنظيم تعايش الهويات وتعليم التعايش في إطار المجتمع الدولي في الوقت نفسه[35].

ونظرا لارتباط مسألة التعايش بنموذج الإتصال المعاصر، فإنها لا توجد داخل الدول – الأمم وحسب، وإنما أيضا، وربما بنحو أوضح على مقياس العولمة، فمن الناحية الإجتماعية أخذ التنوع الثقافي في الإعتبار، لاسيما منذ التوقيع في اليونسكو على معاهدة احترام التنوع الثقافي التي تعترف بالتنوع الثقافي وبالأفق المعياري للتعايش الثقافي الذي ينبغي بناؤه. ونحن هنا في صلب نموذج الإتصال القائم على احترام الهويات وتنظيم التعايش، ومع بقاء التحدي هذا نفسه على الدوام، كيف السبيل إلى تلافي أن يؤدي الإعتراف بالإختلافات إلى ولادة نزعة الإنطوائية الجماعية على الذات؟ وكيف السبيل إلى المحافظة على صلة اندماج فيما يتعدى مجرد التعايش؟ وبكلام آخر يعود كل النقاش حول تنظيم التنوع الثقافي داخل المجتمع الدولي ليلتقي من جديد مع إشكالية النموذج التعايشي في الإتصال. وفي كل مرة مع هذا الشرط على كلا المستويين: الوطني والعالمي لا اعتراف بالهويات من دون تعزيز الإطار المشترك، لعدم الوقوع في التجزئة والإنطوائية الجماعية على الذات[36].

إن نشوء عالم متعدد الأقطاب، ووصول قوى البريكس (البرازيل، روسيا، الهند، الصين وجنوب إفريقيا) ودول أخرى، وتكاثر وسائل الإعلام، يجبر تحت طائلة نشوء نزاع ثقافي وسياسي، على إدخال تعددية ضرورية في الرؤية إلى العالم وفي وسائله الإعلامية. فالعالم لا يُرى ولا يفكر فيه بالطريقة نفسها، لذلك لا بد من إيلاء اهتمام أكبر للتنوع في وجهات النظر، وبالتالي للأخبار عن العالم ولثقافات العالم، لاسيما بعد أفول عهد الشيوعية عام 1990 ونشوء عالم متعدد الأقطاب، ولا بد هنا لهذا العالم أن يتعلم كيف يتعرف على بعضه البعض، ويحترم بعضه بعضا ويتعايش، هذا هو التحدي. ولكن ثمة تناقض في الأمر، فالقنوات والنظم التقنية هي قنوات ونظم عالمية، ومع ذلك ليس من ضمانة للتعددية، وبكلام آخر لا شيء يقول مسبقا أن القرية الكونية ستكون قرية التنوع، لأنه يمكن أن تكون قرية المعايير الموحدة المتعلقة بتركز الصناعات الثقافية والإتصالات[37].

إن النموذج التعايشي في ظل تطور تكنولوجيات الإتصال ليس ضربا من الملائكية، وإنما يحاول على كل المستويات ابتكار شيء آخر يقع بين النموذج الوحدوي الترابي ومجرد تجاوز المصالح والرؤيا إلى العالم. فالتعايش، سواء كانت المسألة متعلقة بالتواصل أو بنماذج التنظيم السياسي أم بالكوكب أم بالتنمية المستدامة، أو بالصناعات الثقافية وصناعة الاتصالات، فإنها على الدوام مسألة احترام تعددية وجهات النظر حول العالم والحاجة إلى مبدإ مشترك، إن نموذج التعايش يتخطى إذا العلاقات بين الإعلام والتواصل، ويتعلق بأحد الرهانات المعيارية الكبرى للتنظيم الداخلي للمجتمعات المعاصرة، ولتعايش هذه الأخيرة داخل الأمة[38].

لقد أدت الطفرة التكنولوجية إلى عولمة الإعلام، غير أنه ظهر جليا أن هذه الطفرة غير كافية لإيجاد تفاهم أفضل، حتى لو كان الكثيرون قد فكروا عكس ذلك لثلاثين سنة خلت، عندما أنشئت الـــ "سي أن أن" (CNN) على سبيل المثال عام 1980، ساد الإعتقاد بأنها ستوحد رؤى العالم وتقيم وجهة النظر الغربية، والنتيجة معروفة، في الحقيقة كانت "سي أن أن" (CNN) ولا تزال مرتبطة بنموذج وحدوي، لقد أجبر تكاثر القنوات الإخبارية لاسيما العربية منها على إرساء تعددية حقيقية (قناة الجزيرة مثلا)، وبانتظار قنوات أخرى في آسيا وأمريكا اللاتينية، يجري الإنتقال أينما كان من النموذج الوحدوي إلى النموذج التعايشي[39].

إن عولمة المبادلات في مجال المعلومات والمعارف يجبر على أن يبقى هؤلاء وأولئك متنبهين للثقافات الأخرى، ذلك هو الرهان حول التنوع الثقافي: التوصل إلى تنظيم التعايش الثقافي، أي العلاقات بين الهوية والغيرية، إذ تكفي رؤية الخلافات المتنامية المتعلقة بعولمة الإعلام لفهم أنه كلما وجدت رسائل أخرى في التداول ستزداد رؤيا العالم المتناقضة[40].

إن الإتصال تدريب على التعايش في عالم من الأخبار والمعلومات تحتل مسألة الغيرية فيه محلا مركزيا، وإذا كانت الحرية الإعلامية غير مكتسبة بيسر على الدوام، فإن التنظيم السلمي لوجهات نظر

متناقضة ليس أقل يسرا، وفي كل الأحوال هما مسألتان سياسيتان، بمعنى أنهما متعلقتان بالحرب والسلم بين البشر، وفي هذا الصدد فإن تكنولوجيا الإتصال ضرورية، غير أنها لا تكفي لحل هذا التناقض: تقاسم ما هو مشترك بيننا وتعلم كيفية إدارة ما يفرقنا سلميا على حد سواء، فهذه المقاربة لا تنفصل عن الإعتراف بالغيرية وبالسياسة، لأنها تطرح على البحث المسألة المركزية لكل مجتمع[41].

4- صدام الحضارات:

حظيت نظرية صدام الحضارات باهتمام واسع من طرف الباحثين والأكاديميين ورجال السياسة والإعلام على الصعيد العالمي، كما شغلت قضية صدام الحضارات المنظمات الإقليمية والدولية كاليونسكو والإيسيسكو ومعاهد البحث والدراسات السياسية والإستراتيجية ومراكزهما، إذ عقدت مئات الندوات والمؤتمرات العلمية في مختلف أرجاء العالم لتدارس موضوع صراع الحضارات، وقد نتج عن هذه المتابعة المكثفة للموضوع تراكم هائل من المقالات والدراسات والكتب التي تتناول بالتحليل نظرية صراع الحضارات[42].

إن "هنتنجتون" يعرف الحضارة بأنها: "أوسع مستويات الهوية التي يمكن للمرء أن ينتمي إليها"، وقليل جدا من الأشخاص هم الذين بإمكانهم أن ينتموا بأجسادهم إلى مفهوم واسع كمفهوم الحضارة، فهم ينشدون بدلا من هذا هويات ضيقة كالأمم أو الجماعات العرقية أو الدينية، وعلى الرغم من الإلحاح الدائم على الهوية الأوربية في هذه الآونة، إلا أن التحقيقات التي قامت بها المفوضية الأوربية تبين أن ما يزيد عن 70 بالمائة من سكان كافة الدول الأوربية ينظرون إلى أنفسهم في المقام الأول في ضوء انتمائهم إلى أمم، بينما تأتي الهوية الأوربية في مرتبة تالية[43].

معظم الحروب التي وقعت بعد عام 1945 كانت حروبا داخل حضارات، حروب كوريا، وفيتنام، وكمبوديا، والصومال، والعراق، وإيران، والكويت، فأطول الصراعات وأكثرها دموية في الشرق الأوسط لم تنشب بين العرب واليهود، ولكن بين المسلمين، وهي الحرب بين العراق وإيران، كما استخدم العرب العراقيون الغاز السام ضد الاكراد وليس ضد غير ذوي الملة[44].

وعلى حد قول "هنتنجتون" فللإسلام حدود مخضبة بالدماء، وهذه المقولة ليست فقط رمزية تاريخية، ولكن لها خطورتها أيضا، فالإسلام والمسيحية عاشا جنبا إلى جنب لمدة 1400 سنة تقريبا، دوما كجيران، وفي معظم الوقت كخصوم، وكثيرا جدا كأعداء، وفي الواقع من الجائر اعتبارهما شركاء، حيث أنهما يشتركان في نفس الموروث اليهودي الشرقي، وهما في آن واحد تجمعهما معرفة قديمة، كما أنهما عدوان لدودان بالوراثة، والصراعات بينهما مريرة بوجه خاص، وذلك بالتحديد بسبب أصولهما المشتركة، فزيادة الفرقة بين الجانبين لا ترجع لما بينهما من اختلافات بقدر ما ترجع إلى أوجه الشبه[45].

وإذا ما اعتبرنا إشارة "هنتنجتون" إلى حدود الإسلام المخضبة بالدماء حقيقة لا مراء فيها، فلن نتمكن أبدا من دمج العدد المتزايد من السكان المسلمين في أوربا، وفي هذه الحالة ستتحقق نبوءة "هنتنجتون"

بوقوع الصدام بين الحضارات لا بالمحك العسكري الذي يقيس القوة بين الغرب وما عداه، أو من خلال حصار جديد لفيينا، ولكن كحرب عصابات دائمة في ضواحي مدن أوربا الكبرى التي تحولت إلى أحياء للأقليات، وهذه هي الخطورة الحقيقية للصدام بين الحضارات والحيلولة دون وقوع هذا الأمر هو أكبر التحديات التي تواجه الساسة الأوربيين في يومنا هذا[46].

يوجد بالفعل ما يتراوح بين 15 و 20 مليون مسلم في الإتحاد الأوروبي، ولا زالت أعدادهم تتزايد بسبب استمرار الهجرة، وتشير التقديرات إلى 60 مليون مهاجر على مدار 25 عاما، ولذا لا يمكن تصور الإتحاد الأوربي بدون عنصر "الإسلام الأخضر". أما التساؤل عما إذا كان بالإمكان إقامة "البيت الأوربي" على غرار نموذج الحمراء رمز تعدد الثقافات في الأندلس، فهو تساؤل حاسم بالنسبة لمستقبل أوربا، وقد ازدادت حدة العنصرية وعدم التسامح والقومية الضيقة عبر أوربا كرد فعل للمستوى الحالي للهجرة، وهو ضئيل بالمقارنة بما يتوقع مستقبلا[47].

يقول "أنجمار كارلسون: "إذا أخفق اندماج المهاجرين ذوي الجذور الإسلامية، وشعروا أنهم يتعرضون لضغط ديني، وأجبروا على العزلة في أحياء خاصة بهم وهمشوا اجتماعيا، مع ارتفاع معدلات البطالة، فسيكون علينا أن نتحسب خشية أن تظهر سرا مدارس متطرفة لتعلم القرآن في الضواحي التي يقطنها المهاجرون، يحض مدرسوها تلاميذهم على أن يحاربوا بكل ما أوتوا من قوة ما يعتبرونه مجتمعات أوربية طاغية. وفي هذه الحالة فإننا لن نرى إسلاما أوربيا حديثا متسامحا، ولكننا سنرى بدلا من ذلك تطور العزلة الإسلامية التي تساندها القوى المتطرفة في العالم الإسلامي، والأئمة المتطرفون في كافة أنحاء أوربا يحاولون بالفعل الآن استغلال المشاكل النفسية والثقافية والمادية للمهاجرين المسلمين لمآربهم الخاصة، ويقوى من هذا الإتجاه لديهم وجود ساسة من أمثال "جون ماري لوبان"، و"جورج هايدر" و "بياجير سيجار" الذي ظهر كنتيجة لما دعوا إليه من انقسام في فرنسا والنمسا والدانمارك. وإذا ما سارت التطورات في هذا الإتجاه، فلا بد أن نضع في الحسبان أن التنظيمات الإسلامية المسلحة سوف تحاول أيضا أن تواصل صراعها مع العالم الغربي في أوروبا، والذي تعتبره منبع كل الشرور"[48].

1.4. الإعلام الغربي وصدام الحضارات:

استخدم الإعلام الغربي عدة وسائل لتشويه صورة الإسلام والمسلمين لدى الرأي العام الغربي، ومن بين هذه الوسائل: اللجوء إلى استعمال العناوين المثيرة للرفع من مبيعات الصحف والمجلات، وتحقيق أعلى نسبة من المشاهدة بالنسبة إلى البرامج التلفزية والأفلام السينمائية، والبث المتكرر وعلى مدار الساعة لصور أحداث العنف والربط بينها وبين الإسلام والإرهاب. ففي الصحافة المكتوبة تم استخدام تعابير مجازية مكررة عند الإشارة إلى المسلمين مثل: الطابور الخامس، حصان طروادة، العدو من الداخل، وحوش، برابرة متعصبون، كما تم ترويج مصطلحات خارج سياقها الحقيقي مثل الأصولية، التطرف، الإرهاب الإسلامي، الخطر الإسلامي، الخطر الأخضر...إلخ. وفي مجال التلفاز حيث للصورة

سلطة واسعة وتأثير خفي وعميق، تم ترويج صور السيف والقرآن والإعلام وذبح الأضاحي وختان الأطفال، الإزدحام في موسم الحج، والنساء المحجبات، والأثرياء من المسلمين في قصورهم داخل العالم الإسلامي وفي المنتجعات الغربية، وغيرها من الصور التي تمارس تأثيرا في المتفرج، وتدفع به إلى استخلاص استنتاجات واتخاذ مواقف شعورية وغير شعورية من الإسلام والمسلمين ذات توجه سلبي واحتقاري[49].

لقد ركز الإعلام الغربي في معظم وسائله على إبراز عناوين مثيرة في إطار حملة دعائية سعت بكل التقنيات الحديثة للإعلام والإتصال، وبتمويل ضخم إلى ترسيخ الصورة النمطية المشوهة عن الإسلام في مخيلة الإنسان الغربي، وصورت الإسلام كما يلي:

- الإسلام دين عنف وإرهاب وانتشر بالسيف.
- الإسلام يضطهد المرأة ويظلمها في الميراث، والمسلمون يتزوجون بأربع نساء.
- المسلمون يعبدون إلها مختلفا، ولا يؤمنون بعيسى.
- الفتوحات الإسلامية مجرد حملات استعمارية ذات طابع اقتصادي.
- الإسلام ضد حرية الإعتقاد، وضد الديمقراطية وحقوق الإنسان.
- الإسلام يعادي الحضارات الأخرى وضد السامية.
- الإسلام دين وحشي في تطبيقه للحدود والعقوبات.
- يحرم الفنون من موسيقى ورسم ونحت، وهو دين رجعي.
- محمد رجل شهواني ومقاتل ومؤلف للقرآن[50].

5- تعايش الحضارات:

على عكس فكرة صراع الحضارات، دعت محافل ومنظمات كثيرة إلى حوار الحضارات منذ الستينات من القرن العشرين، كما أن هذه الدعوة إلى الحوار تعد سمة من سمات النصف الثاني من القرن العشرين، ويلاحظ أنه بعد سنة 2001 التي أعلنتها منظمة الأمم المتحدة سنة للحوار بين الحضارات، شكلت قضايا الحوار بين الحضارات والثقافات والديانات محور العديد من المؤتمرات والإجتماعات التي عقدتها الأمم المتحدة، وقد صدرت عن تلك المؤتمرات قرارات وإعلانات وبرامج كان لها أثر بارز، ولاسيما فيما يتعلق بتأكيد وجوب تسخير الحوار لخدمة جملة من الأهداف نذكر منها: تعزيز أوجه التشابه والقيم المشتركة مع الحرص على احترام أوجه الإختلاف، والعمل على تبني توجه وتعزيزه يروم استئصال آفة الفقر والتمييز العنصري وكراهية الأجانب والإرهاب والتطرف وعدم التسامح، باعتبار ذلك واجبا أخلاقيا على كل فرد.

وبذلك تشكل تيار قوي ما فتئ يتنامى على الصعيد الدولي يسعى جاهدا إلى تعزيز أطروحة مفادها أن الخيار البديل لصدام الحضارات هو أن تتفاعل الحضارات الإنسانية بعضها مع بعض، بما يعود على

الإنسان والبشرية جمعاء بالخير والفائدة، على اعتبار أن التفاعل عملية صراعية ولكنها متجهة نحو البناء والإستجابة الحضارية لتحديات الحاضر، عكس نظرية صدام الحضارات التي هي مقولة صراعية تدفع الغرب بإمكاناته العلمية والمادية إلى ممارسة الهيمنة، ونفي الآخر والسيطرة على مقدراته وثرواته تحت دعوى وتسويغ أن نزاعات العالم المقبلة سيتحكم فيها العامل الحضاري، وأن مجالها الجغرافي سيكون بين العالم الإسلامي والعالم الغربي[51].

إن تعدد البشر واختلافهم في الآراء والمعتقدات المعرفية جعلا من التعايش والحوار وسيلة من وسائل التقارب والتعارف وتبادل المعارف، لأنه كلما اتسعت مساحة المعرفة المتبادلة بين الشعب والأمم على مختلف المستويات، ضاقت مساحة الخلاف وانزوى الإختلاف، وتراجعت القدرة على التأثير السلبي الذي يلحق أفدح الأضرار بالمجتمعات الإنسانية، ولذلك ينطلق المنظور الإسلامي للحوار من غايات سامية تدعو إلى العدل والإنصاف والقبول بالإختلاف مع الآخر والتعايش والتسامح معه، انسجاما مع ضرورات الوئام البشري التي تتطلبها الحياة، واحتياجاتها الإجتماعية، وتفرضها طبيعة العمران البشري والأخوة الإنسانية[52].

1.5. الإعلام وتعايش الحضارات:

تم تنظيم مؤتمر "الحوار بين الثقافات والحضارات في ستوكهولم بالتعاون مع مصر، وبدعم من اللجنة الأوربية المتوسطية "يوروميد" (Euromed) والمفوضية الأوربية، وتم إقرار برنامج عمل من خمس نقاط في مجالات عدة، من بينها المجال الإعلامي الذي تضمن ما يلي:

– إشاعة المعرفة عن الأرضيات المشتركة والتفاعل بين الثقافات والحضارات، وتعزيز الإعتراف والإحترام المتبادل للتقاليد وأنظمة التقييم المختلفة، وإقامة شبكات التواصل والحوار المنتظم، وكانت العادة في السابق التركيز على الفروق والإختلافات بين الثقافات، بينما أصبح النهج الآن إبراز القيم المشتركة والإحترام المتبادل في برامج وسائل الإعلام.

– تطوير تعاون وسائل الإعلام الإذاعية والسمعية – البصرية والمنشورة، وبشكل خاص لمجابهة التصورات السلبية والأفكار المسبقة وتحفيز النقاش العام، وينبغي أن يشمل ذلك أيضا النشاطات في مجال التبادل والتدريب والإنتاج المشترك استنادا إلى استنتاجات مؤتمر "سالونيك" عن التعاون السمعي – البصري، وفي هذا السياق جرى التركيز على أهمية البرنامج الأوربي المتوسطي (يوروميد السمعي البصري) برنامج "وسائل الإعلام المتوسطي ميدميديا" (Med Media) للتدريب[53].

وقد تم التأكيد على تبادل الصحفيين والعاملين في وسائل الإعلام وتأهيلهم، وخاصة في بلدان حوض المتوسط، مع التركيز على هيئات التحرير المحلية ووسائل الإعلام المحدودة الموارد، ولا بد من إعطاء الأولوية لتبادل البرامج التلفزيونية، ومن ضمنها المواد غير الإخبارية كالبرامج والتمثيليات العائلية مثلا، وتقليل البرامج ذات الأحكام النمطية المقولبة[54].

2.5. الجهود الإعلامية في العالم الإسلامي لتحقيق التعايش:

لا بد من الإستعانة بوسائل الإعلام الجماهيرية في دول العالم الإسلامي للإضطلاع بدورها في تنفيذ خطة الرد على حملات التشويه الإعلامي للإسلام نظرا لما تتمتع به من ميزة التنوع والتعدد وفي هذا الصدد يقترح ما يلي:

- إنشاء قنوات فضائية إسلامية تبث برامجها بمختلف اللغات الأجنبية وتساهم الدول الإسلامية في برامجها وتمويلها عن طريق البنك الإسلامي للتنمية.
- استثمار الفضاء الإعلامي في الغرب من أجل عرض قضايا العالم الإسلامي.
- استئجار ساعات معدودة للبث الإذاعي والتلفزي في بعض القنوات المستقلة بالبلدان الغربية.
- تشجيع قادة العالم الإسلامي في الغرب على إنشاء صحف ومجلات باللغات الأجنبية، وربط قنوات الإتصال مع الصحفيين والمفكرين المتعاطفين مع قضايا العالم الإسلامي في الغرب.
- استغلال الأنترنيت وشبكات التواصل الاجتماعي من خلال إنشاء مواقع وصفحات خاصة تهدف إلى تحقيق التعايش بين المسلمين والغرب وتصحيح الأفكار والمعلومات والمفاهيم الخاطئة عن الإسلام، والإستفادة من خدمة البريد الإلكتروني، وإقامة ندوات حية يتناقش فيها علماء ومفكرون مسلمون مع الغربيين المهتمين بالإسلام وحضارته[55].

3.5. الإتصال والتعايش اللغوي بين الحضارات:

يعتبر التعايش اللغوي أحد أوجه التعايش الإنساني داخل الحضارات وفيما بينها، غير أن التعدد اللغوي يمكن أن يكون عائقا أمام الإتصال بين الأفراد من ثقافات وحضارات مختلفة، ورغم أن فعل الترجمة الذي يعتبر أحد ركائز الإتصال التعايشي أصبح بفضل التطور التكنولوجي متاحا من وإلى أي لغة، فإن الإنجليزية في الوقت الحالي أضحت هي اللغة المشتركة التي يمكن أن نعتبرها أداة اتصالية عالمية لتحقيق التعايش بين اللغات والثقافات والهويات عبر العالم، وفي هذا الصدد يرى "صمويل هنتنجتون" في كتابه "صدام الحضارات" أن الناس الذين يحتاجون إلى الإتصال فيما بينهم عليهم أن يجدوا الوسيلة لذلك، على أحد المستويات يمكنهم الإعتماد على محترفين مدربين تدريبا خاصا من الذين أصبحوا مجيدين للغتين أو أكثر للعمل كمترجمين ومفسرين، وهذا بالطبع شيء صعب ومكلف ويستغرق وقتا طويلا، وهكذا ظهرت اللغات المشتركة: اللاتينية في العالم الكلاسيكي والقرون الوسطى، الفرنسية لعدة قرون في الغرب، السواحيلية في مناطق كثيرة من إفريقيا، الإنجليزية في معظم العالم في النصف الثاني من القرن العشرين. يحتاج الدبلوماسيون ورجال الأعمال والعلماء والسياح والخدمات الخاصة بذلك والطيارون ومرشدو حركة الطيران... إلى وسيلة معينة للإتصال الكفء مع بعضهم البعض، ويفعلون ذلك على نطاق واسع بالإنجليزية، وبهذا المعنى فإن الإنجليزية هي وسيلة العالم للإتصال بين الثقافات،

مثلما التقويم الميلادي هو وسيلة العالم لحساب الزمن، والأرقام العربية هي وسيلة العالم للحساب، والنظام المتري وسيلة للقياس في معظم الأنحاء[56].

واستخدام اللغة الإنجليزية على هذا النحو يعتبر على أية حال اتصالا ما بين الثقافات، وهو يفترض مسبقا وجود ثقافات منفصلة، اللغة المشتركة وسيلة للتغلب على الفروق اللغوية والثقافية وليست وسيلة لإزالتها، وهي وسيلة اتصال ولكنها ليست مصدرا للهوية والمجتمع، فعندما يتكلم مصرفي ياباني مع رجل أعمال أندونيسي بالإنجليزية فإن ذلك لا يعني أن أحدهما "يتأنجلز" أو "يتغرب". نفس الشيء يمكن أن نقوله عن السويسريين الذين يتكلمون الإنجليزية والفرنسية، ويحتمل أن يتفاهموا مع بعضهم البعض بالإنجليزية مثلما يتفاهمون بأي من لغتيهما الوطنيتين، ونفس الشيء... فالإبقاء على الإنجليزية كلغة تعامل واتصال قومي في الهند رغم مشروعات نهرو من أجل العكس، يشهد على رغبة الشعوب غير الناطقة بالإنجليزية في الهند في الحفاظ على لغاتها وثقافاتها، والحاجة إلى أن تظل الهند مجتمعا متعدد اللغات[57].

وهكذا فإن استخدام الإنجليزية للإتصال بين الثقافات يساعد على دعم الهويات الثقافية المستقلة للشعوب ويقويها، ولأن الناس تحديدا يريدون الحفاظ على ثقافاتهم الخاصة فإنهم يستخدمون الإنجليزية للإتصال مع أناس من ثقافات أخرى، والذين يتكلمون الإنجليزية في أنحاء العالم أخذوا تدريجيا يتكلمون إنجليزيات مختلفة، فهي تُطوّع محليا وتأخذ صفات خاصة تميزها عن الإنجليزية البريطانية أو الأمريكية، وقد يبلغ ذلك مدى بعيدا فتصبح إنجليزيات غير مفهومة لبعضها الآخر، كما هو الحال مع الإنجليزية الهندية وغيرها من الإنجليزيات، حيث أصبحت متضمنة في الثقافات المضيفة، ومن المرجح أن تستمر في تمايزها حتى تصبح لغات مرتبطة بتلك الثقافات، ولكن بشكل مختلف، كما خرجت اللغات الرومانية من اللاتينية[58].

خاتمة:

إن الإتصال التعايشي هو قوة ناعمة لتحقيق التآلف والإنسجام والتعاون بين الأفراد والجماعات والأمم المختلفة والمتنوعة، وثورة هادئة ضد إقصاء الآخر وتهميشه والتعالي والتكبر عليه، بل والإعتداء عليه أحيانا، وإذا دققنا النظر في ما يحصل اليوم في عالمنا المعاصر الذي يعج بالحروب والنزاعات والفتن، لوجدنا أن هذا النوع من الإتصال غائب عن المجتمعات، وإن وجد فهو ضعيف، فإذا كان الشارع في العديد من المجتمعات، خاصة الغربية منها، يشهد أشكالا مختلفة من الكراهية والعنصرية ورفض الآخر، فلأن الخطاب الإعلامي بمختلف وسائله ورسائله يغذي ويشحن مشاعر الحقد والعنصرية والعدوانية والخوف من الآخر، وهو ما يجعل البشرية تتجه أكثر فأكثر نحو صدام الحضارات الذي عانت منه كثيرا عبر تاريخها الطويل مثل الحروب الصليبية وكفاح الشعوب ضد الإحتلال والحرب الباردة، والصراع القائم حاليا بين الحضارة الغربية والحضارة الإسلامية، والذي يستخدم فيه الغرب

مختلف وسائل الإعلام والإتصال من أجل شيطنة الإسلام، مما جعل المهاجرين ذوي الديانة الإسلامية في البلاد الأوربية يدفعون ثمن ذلك، وإذا اعتبرنا تكنولوجيات الإعلام والإتصال الجديدة – وعلى رأسها شبكات التواصل الإجتماعي– أدوات شبه محايدة، فإنها – وبنظرة تفاؤلية إيجابية– تعتبر اليوم فرصة فريدة من نوعها يمكن أن تستخدمها الشعوب في تفعيل الإتصال التعايشي على المستوى الكوني، وفي إذابة الجليد القائم بين الحضارات، لتتفاعل عبرها جميع اللغات والثقافات والديانات والهويات... بشكل بنّاء، وتكرس بواسطتها قيم الإحترام والتسامح وقبول الآخر، وتجسد حوار الحضارات وثقافة العيش المشترك التي يحتاج إليها عالمنا اليوم أكثر من أي وقت مضى.

التوصيات:

1– دعوة القائمين على المؤسسات الإعلامية بمختلف أنواعها إلى تعزيز وتكثيف الخطاب التعايشي في محتوياتها ومضامينها ونبذ كل البرامج الإعلامية التي تدعو إلى التفرقة والعنصرية والكراهية داخل المجتمع.

2– ضرورة الإستغلال الأمثل للفضاء الرقمي الذي تتيحه التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال، وفي مقدمتها شبكات التواصل الإجتماعي من أجل تحقيق التقارب والتفاهم والتآلف بين الأفراد المختلفين لغويا ودينيا وثقافيا وجغرافيا وعرقيا... إلخ، سواء داخل المجتمع الواحد، أو فيما بين المجتمعات.

3– التركيز في الخطاب الإعلامي –خاصة في وسائل الإعلام العالمية– على القيم الإنسانية المشتركة التي يجتمع حولها الأفراد وتتفق عليها الشعوب مثل المساواة والحرية والعدالة وحقوق الإنسان والتسامح... وغيرها من القيم الإيجابية التي تعزز فرص العيش المشترك.

4– ضرورة التأكيد على أهمية الخطاب التعايشي بين الأفراد والشعوب والأمم في مواثيق الشرف الإعلامية وفي مدونات أخلاقيات المهنة الصحفية، وكذا رصد جوائز تشجيعية للصحفيين الذين يهتمون بنشر ثقافة العيش المشترك في إنتاجهم الإعلامي.

الهوامش:

[1] سورة الروم، الآية 22.

[2] سورة هود، الآية 119.

[3] سورة النبأ، الآية 11.

[4] حسين علي المصطفى، أدبيات التعايش بين المذاهب، بيسان للنشر والتوزيع والإعلام، بيروت، ط2، 2013، ص 15.

[5] علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، 1991، ص 636.

[6] نفس المرجع، ص 200.

[7] هاني المبارك، شوقي أبو خليل، الإسلام والتفاهم والتعايش بين الشعوب، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1996، ص12.

[8] عبد الله جبر عليوي جبر الخطيب، الإسلام والتعايش السلمي، ذار الكتب والوثائق، بغداد، ط1، 2017، ص 27.

[9] حسين علي المصطفى، مرجع سابق، ص 17.

[10] هاني المبارك، شوقي أبو خليل، مرجع سابق، ص 13.

[11] نفس المرجع، ص 14.

[12] أمال علاوشيش، من الصدام إلى العيش المشترك، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 110.

[13] هاني المبارك، شوقي أبو خليل، مرجع سابق، ص 14.

[14] نفس المرجع، ص17.

[15] نفس المرجع، ص 86.

[16] عبد الله جبر عليوي جبر الخطيب، مرجع سابق، ص 26.

[17] نفس المرجع، ص 37.

[18] حسين علي المصطفى، مرجع سابق، ص 270.

[19] محمد عمارة، الإسلام والآخر، من يعترف بمن ومن ينكر من؟ مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ص 18.

[20] نفس المرجع، ص 271.

[21] حسين علي المصطفى، مرجع سابق، ص 273.

[22] نفس المرجع، ص 276.

[23] حسين علي المصطفى، مرجع سابق، ص 285.

[24] تزفيتان تودوروف، الخوف من البرابرة، ما وراء صدام الحضارات، تر: جان ماجد جبور، هيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، أبو ظبي، ط1، 2009، ص 8.

[25] دومينيك وولتون، الإعلام ليس تواصلا، دار الفارابي، بيروت، ط1، 2012، ص13.

[26] نفس المرجع، ص 14.

[27] المرجع ذاته، ص 16.

[28] نفس المرجع، ص 20.

[29] نفس المرجع، ص 21.

[30] المرجع ذاته، ص 26.

[31] نفس المرجع، ص 31.

[32] نفس المرجع، ص 37.

[33] المرجع ذاته، ص 103.

[34] المرجع ذاته، ص 106.

[35] المرجع ذاته، ص 107.

[36] نفس المرجع، ص 108.

[37] المرجع ذاته، ص 109.

[38] نفس المرجع، ص 110.

[39] نفس المرجع، ص 113.

[40] نفس المرجع، ص 131.

[41] المرجع ذاته، ص 144.

[42] المحجوب بن سعيد، الإسلام والإعلاموفوبيا، الإعلام الغربي والإسلام، تشويه وتخويف، دار الفكر، دمشق، 2010، ص73.

[43] انجمار كارلسون، الإسلام وأوربا، تعايش أم مجابهة، تر: سمير بوتاني، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط1، 2003، ص 170.

[44] نفس المرجع، ص 169.

[45] انجمار كارلسون، مرجع سابق، ص 171.

[46] نفس المرجع، ص 172.

[47] نفس المرجع، ص 174.

[48] نفس المرجع، ص 174.

[49] المحجوب بن سعيد، مرجع سابق، ص 96.

[50] نفس المرجع، ص 97.

[51] نفس المرجع، ص 79.

[52] نفس المرجع، ص 81.

[53] انجمار كارلسون، مرجع سابق، ص 190.

[54] نفس المرجع، ص 191.

[55] المحجوب بن سعيد، مرجع سابق، ص 102.

[56] صمويل هنتنجتون، صدام الحضارات، إعادة صنع النظام العالمي، تر: طلعت الشايب، ط2، 1999، ص 100.

[57] نفس المرجع، ص 101.

[58] نفس المرجع، ص 102.

إدارة ظاهــرة العـــقــول المهاجــرة كســبيل لتــرقــية البحــث العلمي
دراسة حالة الجــزائر.

Managing the phenomenon of migratory minds as a way to propmote scientific research. Algeria case study.

د/ ابتــسام حــملاوي، جامعــة العــربي بــن مهـــيدي أم البــواقي، الجــزائــر.

ملخص:

تعد هجرة أصحاب الكفاءات العالية في الجزائر، إحدى المشاكل التي لم تلق الاهتمام لعلاجها ووضع حد لتفاقمها؛ وذلك نظرا لغياب الاهتمام بهذه الشريحة وعدم استغلال علمها ومعرفتها في المجلات المناسبة. وهذا عكس ما يحدث في الدول المتقدمة، أين تهتم حكوماتها بالكفاءات العالية، وتقوم بإنفاق مبالغ ضخمة على أبحاثهم ومشاريعهم.

من هذا الجانب، ارتـــــأينا تســـليط الضوء على واقع التعليم العالي في الجزائر وانعكاساته على ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، بهدف استخراج أسبابها والكشف عن أبـــــرز عقباتها، وصولا إلى إيجاد السياسات اللازمة للحد منها والظـــــفر بهذه العقول. وكانت أهم نتيجة تم التوصل إليها، أنه لابد من معالجة هذه الظاهرة جذريا بوضع سياسات وخطط متكاملة ومدروسة ودمج المهـــاجريـــــن بالتـــنمية الاجتماعية والاقتصادية، والعمل على التخفيف من الآثار السلبية لهجرة الكفاءات العلمية، من خلال توجيههم للبحث العلمي وتوفير فرص العمل المناسبة.

كلمات مفتاحية: التعليم العالي، البحث العلمي، هجرة العقول، الكفاءات العالية، أصحاب المهارات العالية.

تصنيف JEL:

- JEL: A – General Economics and Teaching
- JEL: A2 – Economic Education and Teaching of Economics

Abstract:

Migration of high qualified persons in Algeria, is one of the problems that did not receive attention to cure and put end to it's aggravation, due to the absence of interest in this segment and not to exploit their knowledge in the appropriate fields. This is the opposite of what happens in developed countries, where the governments of these countries are interested in the highly skilled and spend huge amounts on their research and projects.

From this aspect, we decided to highlight this issue to extract the reasons leading to this problem, and reveal the most prominent obstacles and the implications for the reality of higher education in Algeria. And then find the necessary policies to reduce this phenomenon, as well as how to win those minds.

Keywords: Higher Education, Scientific Research, brain drain, high competencies, high skilled.

مقـــدمة:

تشكل هجرة أصحاب الكفاءات العالية والعلماء، ظاهرة جديدة نسبيا أطلق عليها اسم "هجرة الأدمغة". فقد استقطبت الولايات المتحدة وأوروبا الغربية القسم الأكبر منهم، حيث يعمل في الولايات المتحدة حوالي 1,5 مليون عالم ومهندس وفـــني أجنـــبي، وما يقارب مليـــونين منهم في دول الإتـــحاد الأوروبي، لذلك قدرت نسبة الأجانب أصحاب الكفاءات العالية بـــــــ25 بالمائة في أستراليا، و18 بالمائة في كندا وتسعة بالمائة في الولايات المتحدة. وهذا راجع لانتهاج أســـتراليا وكـــندا والولايات المتحدة سياسة هادفة بعيدة المدى لاجتذاب أفضل العقول العالمية، واستخدام كفاءاتهم العاليـــــة في الميـــــــادين المناسبة وتحقيق مستوى حياة أرقى. فقد شكل قبول الطلاب الأجانب، أحد أهم الطرق لتأمين الإطارات البشرية في الميدان العلمي والتقني، واستبقاء المتفوقين منهم، عن طريق تقديم التسهيلات للحصول على فرص العمل الملائمة بعد تخرجهم[1].

1/1/ إشكـــالية البحـــث:

تقودنا الإحصاءات السابقة الذكر إلى طرح الإشكالية الآتية: ما هي الأوضاع الحقيقية التي يعيشها قطاع التعليم العالي في الجزائر، والتي كانت بمثابة القوة الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية باتجاه الدول المتقدمة؟ هذا الاستفسار تنجر عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

2/1/ أســـــــئلة البحـــث:

- لماذا لم تتمكن الجزائر من كسب أدمغتها والحفاظ عليها قبل الهجرة إلى الخارج؟
- فيما تكمن نقائص التعليم العالي بالجزائر التي عززت هجرة الكفاءات العلمية الجزائرية للخارج؟
- كيف يمكن للجزائر أن تستفيد من كفاءاتها في المهجر؟
- فيما تتمثل السياسات المبرمجة للتقليل من الظاهرة مستقبلا ؟

3/1/ فـــرضيـــات البحـــث:

انطلقنا من فرضية رئيسة، تتمثل في أن السبب الرئيس في هجرة الكفاءات إلى الدول المتقدمة، هو الواقع السلبي للتعليم العالي بالجزائر والإهمال والتهميش الذي تعرضت له هذه العقول. يندرج تحت هذه الفرضية فرضيات أخرى لا تقل أهمية وهي:

- انعدام الاهتمام بالباحثين والبحث العلمي هو أساس هجرة العلماء للدول المتقدمة بحثا عن التقدير.
- عدم وضع كل باحث وعالم في مجال تخصصه، شكل عاملا رئيسا في هروب الكفاءات الجزائرية للخارج.
- عدم توفير ظروف عمل ملائمة ومخابر علمية متخصصة وحديثة، ساهم بشكل فعال في هجرة الكفاءات للخارج.
- سيقلل هروب الباحثين والعلماء من كفاءة البحث العلمي.

4/1/ أهـــداف وأهــمية البحث:

في ضـــوء ما ذكر، أردنا البحث عن حل للتساؤلات السابقة كمساهمة لاستقطاب كفاءاتنا، بغـــــية إشـــــراكها في تنمية البلاد والاستفادة من خبراتهم في إيجاد الحلول الكفيلة بمعالجة شتى القضايا والمشاكل التي تتخبط فيها الجزائر، بما فيها محاولة الرقي بالبحث العلمي وترقية واقع التعليم العالي بالجزائر. ومن هنا تبـــــرز أهـــــمية هذا الموضوع، من خلال تسليط الضوء على هذه الظاهرة التي تتفاقم يوما بعد يوم ولابد من المبادرة بحلها بشكل جدي.

منهج البحـــث:

في هذا الصدد، انتهجنا المنهج الوصفي التحليلي لعلاج الموضوع، ومنهج دراسة حالة، لدراسة هذه الظاهرة في الجزائر، على اعتبار أنها تعرف ارتفاعا مشهودا ومتزايدا لعدد المهاجرين الأكفاء نحو الخارج.

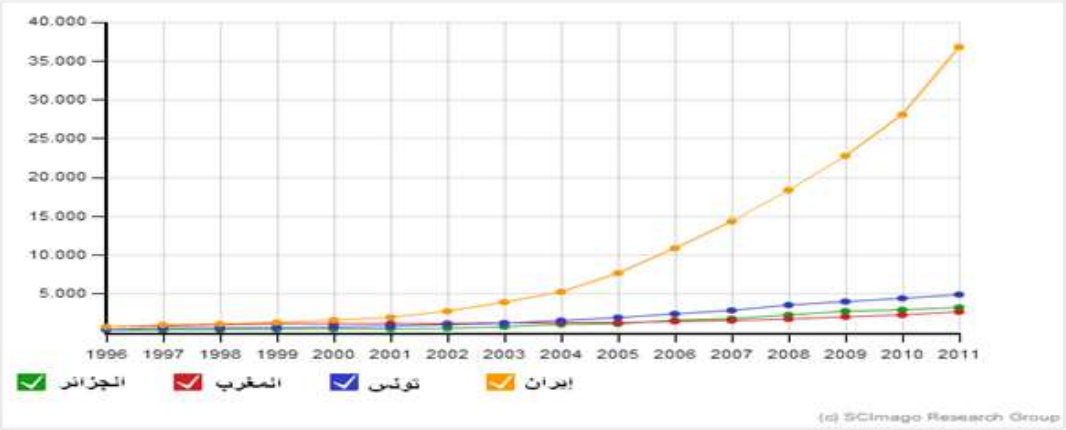
2/ واقع التعليم العـــالي بـــالجـــزائـــر:

قبـــل التعرض لواقع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، لابد من التطرق لمفهوم التعليم العالي ومفهوم البحث العلمي. حيث يقصد بالتعليم العالي كل نمط للتكوين أو التكوين للبحث يقدم على مســـتوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤســـسات التعليم العالي[2]. ويعرف البحث العلمي على أنه مجموعة من الخطوات التي تبدأ بالمشـــكلة وجمع البيانات ووضـــع الفروض من خلال اختبار صحة الفروض، والوصول إلى نتيجة محددة يمكن تعميمها[3].

2/1/ مخـــرجات البحث العـــلمي فـــي الجـــزائـــر:

تعد مؤسسات التعليم العالي في الجزائر من المؤسسات العاجزة عن إنتاج وتطوير العلم والمعرفة؛ وذلك راجع إلى تدني المستوى العلمي لمخرجاتها بشكل مستمر، وضعف ارتباطها بالقطاعات الأخرى.

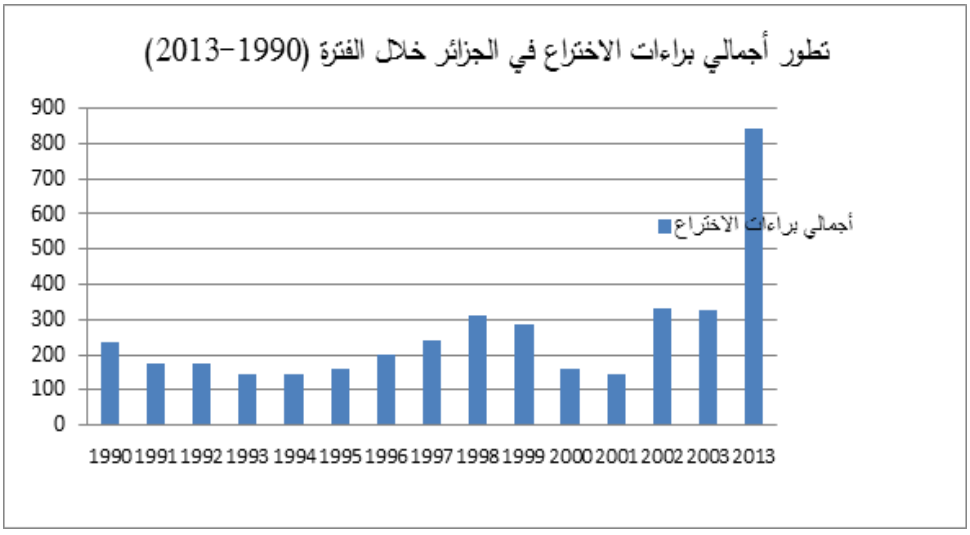
الـــتمثيل البـــياني 1 : تطـــور إصـــدار البحـــوث العلمية في قطاع التعليـــم العـــالي بـــالجـــزائـــــر مقـــارنة بـــدول أخـــرى خلال الفتـــرة 1996-2011



المصدر: عـــلوم وتقنية فـــي الجـــزائـــر مـــتاح على

يتضح من التمثيل البياني أن حجم البحوث العلمية في الجزائر ارتفع من 368 بحث علمي سنة 1996 إلى 3264 بحث علمي سنة 2011. لكن هذا التطور لا يمثل نمو مستوى إنتاج المعرفة العلمية في الجزائر؛ لأن هذا الرقم صغير جدا مقارنة بإصدارات بعض الدول كايران على سبيل المثال التي لديها 36803 بحث علمي سنة 2011.

الـــتمثـــيل البـــياني 2 : تطـــور حجم بـــراءات الاخـــتراع في الجـــزائـــر خلال الفتـــرة 1990-2013



المـــصدر: دويس محمـــد الطيب، بـــراءة الاختـــراع مـــؤشـــر لقـــياس تنافســـية المؤسسات والـــدول حالة الجـــزائـــر، مذكـــرة ماجستـــير في العلوم الاقتصادية، جـــامعـــــة ورقلـــة، 2005، ص107.

يتضح من الشكل البياني، أن حجم براءات الاختراع في الجزائر انخفض من 235 براءة اختراع سنة 1990 إلى 174 براءة اختراع سنة 1992، ليرتفع إلى 200 بـــــــــراءة اختراع سنة 1996، ثم ينخفض إلى 159 براءة اختراع سنة 2000 ليصبح 326 براءة اختراع سنة 2003 و840 براءة اختراع سنة 2013. لذلك صنفت المؤشرات الإحصائية العالمية الجامعة الجزائرية في آخر الترتيب في تصنيف أفضل الجامعات على المستوى العالمي والإقليمي. كما أن الجامعة الجزائرية لم تدرج في سلم ترتيب أحسن أو أفضل 500 جامعة منذ التسعينيات. الأمر الذي جعل الجزائر دولة مستوردة للمعرفة والخبرات الأجنبية؛ بسبب تدني إنتاج قطاع التعليم العالي والبحث العلمي للمعرفة العلمية، وتكوين ورسكلة الكفاءات والإطارات العلمية.

2/2/ معــوقات البحث العــلمي في الجـــــزائـــر:

هناك عوامل عديدة تسببت في تدهور وضع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، وتراجع حصيلتها ومردوديتها منها[4]:

– العجز الكبير والفراغ الواضح في معايير تقييم البحث العلمي مقارنة مع الجامعات الراقية، الأمر الذي انعكس على نوعية وجودة الأعمال والأبحاث المقدمة من طرف الباحثين، وقضايا إعادة التأهيل الجامعي والترقية العلمية.

– نقص الأبحاث والمقالات المتميزة والمحكمة المنشورة في مجلات دولية راقية ومصنفة تابعة للجامعات المتطورة. الأمر الذي دفع بالعديد من الباحثين إلى نشر أبحاثهم في مجلات وطنية؛ لأن العديد منها لا يستوفي الشروط الضرورية للمجلات الدولية.

– نقص الإمكانات المادية الممنوحة لمؤسسات التعليم العالي والموجهة للبحث العلمي بالجزائر. حيث لا تتجاوز الميزانية المخصصة للبحث العلمي خمسة بالمائة من ميزانية الدولة.

– عجز المنظومة التشريعية عن تشجيع البحث العلمي، وتكوين نخبة من الباحثين ومنظومة بحثية قادرة على طرح أفكار وحل المشاكل؛ وذلك راجع للطابع التراكمي والتقييم الإداري البحت.

– عدم قدرة طلبة الدراسات العليا على الإبداع وتقديم أفكار جديدة، بسبب تركيزهم على البحوث النظرية على حساب البحوث التطبيقية. إضافة إلى ضعف إمكاناتهم المادية التي تغطي تكاليف البحث. إضافة إلى عجز الباحثين عن توظيف كفاءاتهم والتدني المستمر لمستوى الطلبة.

– محدودية مساهمة الجامعة الجزائرية في الاقتصاد الوطني. وتوسع الفجوة بين الجامعة الجزائرية والمجتمع والاقتصاد، مما أدى إلى عدم استفادة أي طرف من الآخر.

– ضعف المشاركة الوطنية في الملتقيات والندوات والأبحاث الدولية، خاصة في الجامعات الأوروبية والأمريكية والكندية التي تتميز بالطابع العلمي والبحثي الراقي. إضافة إلى نقص البيانات والمعطيات المتعلقة ببعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تحد من إجراء البحوث العلمية.

– انفصال البحث العلمي عن الجانب التطبيقي وعن مشاكل المجتمع؛ وذلك بسبب انعدام التنسيق بين الجهات المنتجة للبحث العلمي والجهات المستهلكة له. وكذا عدم حصول الباحثين من طلبة الماجستير والدكتوراه على المعطيات والبيانات اللازمة لإجراء بحوثهم[5].

– نقص المراجع العلمية الحديثة وعدم توفر البيانات والمعلومات الخاصة ببعض القطاعات. خاصة وأن قاعدة البيانات تعتبر المصدر الأول لإنجاز البحوث والدراسات العلمية. إضافة إلى عدم توفر البيئة المحفزة والايجابية لهيئة التدريس لتحفيزهم على العمل المنتج في مجال التدريس والبحث العلمي.

– غياب مساهمة القطاع الخاص في التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر.

– الاعتماد على أساليب تدريس تقليدية واعتبار المقرر والأستاذ المصدرين الأساسيين للمعرفة العلمية. إضافة إلى عدم وجود شبكة تحدد حاجات التنمية المهنية للأستاذ وتركز البحوث العلمية على مواضيع تقليدية أو مكررة.

– تدني مستوى الأداء والتسيير والإدارة ومركزية القرارات.

– عدم وجود برامج لضبط عملية التكوين التدريسي والإداري، وغياب إستراتيجية واضحة للبحث العلمي في الجزائر وانعدام ما يسمى بصناعة المعلومات. إضافة إلى غياب مراكز للتنسيق بين المؤسسات ومراكز البحث، وعدم وجود صناديق مخصصة لتمويل الأبحاث والتطوير، وغياب الحرية الأكاديمية.

– تأخر نقل المناهج العلمية والعملية، والأنظمة العلمية والمعلومات التقنية من الدول المتقدمة إلى الجزائر. وذلك راجع لضعف التكامل والاتصال بين الجامعات الجزائرية والجامعات الأجنبية، وبقاء كثير من الجامعات والمعاهد الجامعية والمدارس العليا غير مدركة لأبعاد التقدم العالمي في ميادين البحث العلمي وإهمال التدريب المستمر للباحثين.

3/ هجــرة العــقول:

هناك عوامل عديدة تسببت في استنزاف العقول منها ما هو داخلي وما هو خارجي. فغالبا ما تبحث هذه العقول عن الأمان والاطمئنان وتجسيد الأفكار من خلال البحث العلمي، لكن للأسف يكون ملاذهم الأخير هو الدول المتقدمة التي تحتضنهم وتيسر لهم سبل العيش والبحث والتحرر.

1/3/ تعريف هجرة العقــول:

الهجرة لغة هي الخروج من بلد لآخر. ويسمى الشخص مهاجرا عندما يهاجر ليعيش في أرض أخرى، بهدف البحث عن العدل والأمن والعيش[6]. ويشتق لفظ الهجرة من الهجر بمعنى انتقال الإنسان

من حال إلى حال، وتعني الهجرة بصفة عامة الانتقال من منطقة إلى أخرى بقصد الإقامة الدائمة أو المؤقتة.

2/3/ أســـــباب هــجــرة العـــــقول العلمية.

برز مصطلح "هجرة الأدمغة" في أدبيات البحث في خمسينيات القرن العشرين، كترجمة لفظية للمصطلح الإنجليزي "Brain drain"، كتعبير عن مغادرة عدد كبير من المهندسين والعلماء البريطانيين إلى الولايات المتحدة الأمريكية. ثم أستعمل للدلالة على "الهجرة العلمية" في الوقت الراهن. وتعد هجرة الكفاءات والخبرات أو ما أصطلح عليها أيضا "هجرة العقول"، واحدة من أكثر المشاكل القائمة حاليا.

أجمع الباحثون على أن الهجرة هي نتيجة تـــشابك جــملة من الأســـــباب والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والشخصية. وصنفوها في نوعين هما:

1/2/3/ الأســباب الرئيــسة الدافــعــة لهجــرة العــقــول (عــوامل الطــرد): وتتمثل في العوامل الآتية:

– ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات العلمية.

– انعدام التوازن في النظام التعليمي، أو فقدان الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية.

– اضطرار بعض أصحاب الخبرات إلى الهجرة سعيا وراء ظروف أكثر حرية واستقرارا.

– العوامل الموضوعية أو الذاتــية، كالبيروقراطــية الإدارية وأنظــمة الخدمة المدنيــة، وبعض التشريعات والتعهدات والكفالة المالية التي تربك أصحاب الخبرات، إضافة إلى الأسباب العائلية أو الفردية.

– سفر العديد من الطلبة إلى الخارج أين تمكنوا من الإطلاع على تجارب الدول الأخرى، واستفادوا من وسائل العيش والجو العلمي المناسب.

– تكيف الكثير من الطلبة مع الحياة في الدول الأجنبية وزواجهم من أجنبيات، مما يصعب عليهم فيما بعد اصطحاب أسرهم إلى أوطانهم الأصلية. إضافة إلى بعض التشريعات التي تضع بعض العراقـــــيل، مثل عدم تعـــــيين المواطنين المتــزوجين من أجنيــيات في مناصب عليا، كما أنه لا يستطيع توفير نفس الامتيازات لأسرته في وطنه الأصلي[7].

– الركود الذي يعرفه تطور القوى المنتجة، الذي تجسد في بقاء وسائل الإنتاج على حالها وحرمان السكان من أبسط الخدمات، مثل توفير المياه الصالحة للشرب والرعاية الصحية[8].

– يعاني بعض العلماء من انعدام الاختصاص حسب مؤهلاتهم، كعلماء الذرة وصناعة الصواريخ والفضاء. إضافة إلى مشاكل عدم تقدير العلم والعلماء وكذلك العقبات الناتجة من عدم الثقة في العلماء بما يحملونه من أفكار جديدة، وتخلف النظم التربوية والبطالة العلمية التي يواجهونها ومشاكل عدم معادلة الشهادات[9].

– صعوبة أو انعدام القدرة على استيعاب أصحاب الكفاءات، الأمر الذي يجعلهم إما عاطلين عن العمل أو يعملون في مجالات تتنافى مع تخصصاتهم العلمية. إضافة إلى عدم توفير التسهيلات المناسبة وانعدام المناخ الملائم للبحث العلمي[10].

2/2/3/ الأسـباب الجاذبة لهـجـرة العـقـول العـلمية (عـوامل الجـذب):

تكمن أهم عوامل جذب هجرة العقول فيما يأتي:

– تبني الدول المتقدمة لسياسات مخططة ومدروسة بدقة، لاجتذاب أصحاب الكفاءات والمهارات خاصة من قبل الدول العربية.

– قيام الدول المتقدمة بتهيئة المناخ العلمي الأكثر تقدما والمحفز على مواصلة البحث والتطوير وزيادة الخبرات.

– توفير الدول المتقدمة لثروات مادية ضخمة تمكن من توفير فرص عمل هامة ومجزية ماديا للعقول؛ من خلال توفير مستوى معيشي ممتاز وضمانات اجتماعية بخدمات عديدة، وكافة وسائل الاستهلاك والرفاهية المادية وتسهيلاتها[11].

– انخفاض نسـبة العقـول في الدول المتقـدمة، بسبب انخـفـاض نسبة الولادات وعدد المتخصصين في الفروع العلمـية والتقنية. مما يجعلها تبحث عن عقول وكفاءات أجنبية وتمنحها إغراءات مادية لملئ هذا الفراغ[12].

– إتاحة الفرص لأصحاب الخبرات في مجال البحث العلمي والتجارب التي تثبت كفاءاتهم وتطورها، وتفتح أمامهم آفاقا أوسع وأكثر عطاء[13].

3/3/ الآثار السـلـبية لهجرة العـقـول العـلمـية:

تؤثر هجرة العقول إلى الدول المتقدمة، سلبا على واقع ومستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول المرسلة. وتمتد حتى إلى التعليم وإمكانات توظيف الخريجين في بناء وتطوير قاعدة تقنية. ومن أهم الانعكاسات السلبية لهذه الهجرة نذكر:

– تسخير كافة الجهود والطاقات الإنتاجية والعلمية للعقول المهاجرة لصالح الدول المتقدمة. والتي تحتاجها الدول المرسلة في مجال الاقتصاد والتعليم والصحة والتخطيط والبحث العلمي والتقني.

– إنفاق موارد ضخمة لتكوين الكفاءات العلمية، التي تحصلت عليها الدول المتقدمة بسهولة.

– ضعف وتدهور الإنتاج العلمي والبحثي في الدول المرسلة، مقارنة مع الإنتاج العلمي للمهاجرين في الدول المتقدمة.

– تعتبر هجرة العقول استنزافا لشريحة مؤثرة وفاعلة، خاصة وأن أغلب الدول المرسلة في أمس الحاجة إلى الكفاءات العلمية والأيدي العاملة المدربة القادرة على الوصول إلى مستوى الطموح.

– تشكل هجرة العقول خسارة للتعليم بكافة أطواره، الأمر الذي يقف عائقا أمام التنمـية الاقتصادية في عـصر تمثـل فيـه الكفاءات العلمية والتقنـية والمعرفـية المصدر الرئيـس للميـزة النسـبية وأسـاس التفوق والتنافس بين الدول.

– عدم الاستفادة من الإنتاج العلم للباحثين في المهجر، والتي تساهم بشكل مباشر في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

– توسيع الهوة بين الدول المرسلة والدول المتقدمة، حيث تمنح هذه الأدمغة فوائد كبيرة ذات مردود اقتصادي مباشر للدول المتقدمة، وتشكل خسارة للدول المرسلة. لأن كل التكنولوجيات والاختراعات التي أبدعها أو أسهم في إنتاجها المفكرون المهاجرون تعـتبر ملكا خاصا للدول التي جـذبت إليـها هذه العـقول، وتحـرم بالتـالي الدول الأصلية من الاسـتفادة من إبداعاتهـم الفكريـة والعلمية في شتى التخصصات[14].

– تكريس التبعية للدول المتقدمة والتوجه نحو خطط التنمية غير المدروسة. ويتجلى ذلك في الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة والتبعية الثقافية والاندماج في سياسات تعليمية غير متوافقة مع خطط التنمية، من خلال تفضيل الكم على النوع، مما يتسبب في اتساع المسافة بين مستويات تطور المجتمع مقارنة مع مجتمعات الدول المتقدمة.

– تمثل هجرة العقول اقتطاعا من حجم القوة العاملة الماهرة المتوفرة في الدول المرسلة، الأمر الذي يؤدي إلى خسارة جزء هام من القوى المنتجة في شتى الميادين، وبالتالي زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالية المستوى، الذي يؤدي بدوره إلى التأثير على مستوى الأجور واضطرار الدولة إلى استيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتفادي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها.

4/3/ إستـراتيجـية مـواجهة هـجـرة العـقـول العـلـمـية.

إن الطريق الصحيح للاستفادة من الكفاءات المغتربة، يكمن في التفكير في صيغة مرنة للعودة الافتراضية. ولتحويل "هجرة الكفاءات" إلى "ربح الكفاءات" لابد من تبني سياسة عمومية فاعلة في كل من الدول المستقبلة والدول الموفدة تتمحور في الإجراءات الآتية[15]:

1/4/3/ بـنـاء فـهم هـجـرة الكـفـاءات:

من الإجراءات التي يجب اتخاذها في هذا المجال نذكر:

– تحسين إنتاج الإحصاءات بشأن القضايا المتصلة بهجرة الكفاءات.

– إنشاء وكالة أو هيئة عمومية في كل دولة، للتنسيق وتوفير ونشر بيانات موثوقة ومنتظمة ومستمرة حول وهجرة الكفاءات بصفة خاصة.

– توفير الروابط وأوجه التآزر والربط الشبكي بين المؤسسات الإحصائية المهتمة بالكفاءات داخل الدولة.

– إنشاء مراصد إقليـــمية للهجرة تتولى إنشـــاء بيـــانات كمـــــية ونوعية حول الهجرة، آخذة بعين الاعتبار البعد النوعي من خلال نظام للرصد الدائم لحركة هجرة الكفاءات.

– خلق بيئة مناسبة لتنمية الكفاءات في دول المنشأ من خلال النقاط الآتية:

- ✓ اعـــتماد وتنـــفيذ سياسة البحث من أجل التنمية. وذلك بإنشاء مراكز ومعـــاهد بحوث تتوفـــــر على الموارد البشرية والتقنية والمالية اللازمة.
- ✓ توثيق الروابط بين عالم البحوث وعالم الأعمال، عن طريق تشجيع إنشاء مخابر للبحوث داخل الشركات.

2/4/3/ الحـفاظ عـلى الروابـط بين المغـتربـين ذوي المهارات من خلال إنـشاء آلـيات مؤسساتـية مـناسـبة:

يتم هذا الإجراء من خلال ما يأتي:

- تعزيز قنوات الاتصال بين المهارات المغتربة وبلد المنشأ؛ وذلك باللجوء إلى خبرة هذه الكفاءات، وتسهيل تنظيم محاضرات بواسطة وسائل الاتصال المعاصرة من طرف الأكاديميين المغتربين لفائدة جامعات الدولة المرسلة.

-إقامة روابط بين منظمات الكفاءات المهاجرة ومراكز البحوث في الدول المرسلة.

-دعم شبكات الكفاءات المغتربة في الخارج.

- إعداد شركات بين المؤسسات المكلفة بالهجرة وشبكات الكفاءات المقيمة بالخارج.

3/4/3/ تـشجـيع العـودة الفـعـلية أو الافـتراضـية للمهاجرين، وتسهـيل الهجـرة الدائرية للمهارات:

في هذا الشأن لابد من توفر ما يأتي:

-إصلاح بيئة الأعمال (الحكامة/ الحوكمة الرشيدة) واعتماد سياسات ملائمة للإدماج، مع التركيز على العوامل المحفزة المرتبطة بظروف ما قبل وبعد العودة.

-تســوية المشاكل والصعوبات التي يمكن أن تواجه الكفاءات عند عـــــودتهم، عن طريـــق الاهتمام أكثر بتدبير مؤسسات الإدارة والعدل والضرائب والعقار، وإنشاء نظام بيئي حقيقي للأعمال.

-تحسين آليات عمل الدولة والمقاولات، بتكريس مبدأ "حكم الجدارة ". بمعنى احـــــترام الكـــــفاءات ومحاربة المحـــســـوبية ووضع خطط حقيقية للتطوير الوظيفي والانفتاح على الشباب.

4/4/3/ تشجيع الكـفاءات على الاسـتثمار في الـدول المـرسلة خاصة في القطاعات الواعـدة لتحـقـيق التنـمية المسـتـدامة:

يكون ذلك من خلال ما يأتي:

-إنشاء بنوك مشاريع للمستثمرين المحتملين من المهاجرين.

-تسـهيل انـدمـاج المقاوليـن المهاجريـن، لفتح آفاق جديدة لإنشاء مشاريع في إطار التعاون الثـنائي.

-إشراك سيدات الأعمال في تنمية الدولة المرسلة.

5/4/3/ تـدبـيـر أمـثـلة لهـجـرة الكـفـاءات في الـدولة المسـتقـبلة:

لتفادي تضييع هذه المهارات، لابد من اتخاذ التدابير الآتية:

-تسهيل الاعتراف الرسمي بمؤهلات ومهارات الكفاءات المهاجرة. فعلى سبيل المثال يمكن الإقتداء بالإطار الأوروبي للمؤهلات بالتوافق مع نظم إصدار الشهادات الوطنية.

-محاربة التبخيس المهني في الدول المستقبلة الذي يشكل خسارة في الاستثمار في التعليم لبلد المنشأ والمهاجر.

-إدراج حركية الكفاءات ضمن اتفاقات ومواثيق مختلفة من طرف الدول المرسلة.

-اعتماد اتفاقات بين الدول الموفدة والدول المستقبلة للحد من هجرة الكفاءات، في القطاعات الحساسة والإستراتيجية الضرورية للتنمية، كالصحة والتعليم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

-بغرض تفادي النقص الحاصل في التأطير في بعض القطاعات، لابد من السعي إلى تطوير تقنيات جديدة.

6/4/3/ وضع إسـتراتيجـية للتـواصل والإعـلام خـاصة بالكـفـاءات المرشـحـة للهـجـرة:

يندرج في هذا الإطار الأخذ بما يأتي:

-إنشاء وتعزيز وكالات الوساطة في الدول الموفدة والدول المستقبلة، ووضع علاقات تعاون بينها.

-توفير إعلام جيد حول فرص العمل الموجودة في دول المهجر، والخدمات المتاحة لمطابقة هذه الفرص مع المؤهلات، الأمر الذي سيساعد على الحد من عدم تطابق مؤهلات المهاجرين في الدول المستقبلة.

-توفير معلومات إضافية متاحة للجميع، تتعلق بإجراءات الهجرة وظروف العيش وقواعد وإجراءات الاندماج في الدول المستقبلة.

4/ هـجـرة الكفـاءات الجـزائـرية.

1.4 عـوامـل هـجـرة الكفـاءات الجـزائـرية.

أصـبح من الضـروري البحث عن العوامل المـؤديـة إلى حـصد الكفاءات والمختصـين والمؤهلين الجزائريين، بسـبب الهجـرة والذين يعتبرون حقا طرفا فاعلا في مسار التنمية. يمكن تصنيف العوامل المؤدية إلى هجرة الخبرات كالآتي[16]:

1/1/4/ الـعـــوامـل الداخلـيـة:

تسمى العوامل الداخلية أيضا بالعوامل الطاردة للكفاءات، وهي تتعلق بالبيئة الداخلية. ويمكن تلخيصها في ما يأتي:

- البيئة السياســـية:

تعتبر الكفاءات الوطنية الفـئة الأكثر إدراكا لحقوقها المادية والمعنوية، والأكثر مـراعاة لحقـوقها السياسـية والفكرية، التي تضمن للباحث حرية اختيار موضوع بحثه، هذه الحرية تعتبر حجر الأســاس لتطور البحث العلـمي وازدهاره، كما أنها حق تضمنه قوانين النظام السياسي بمختلف مؤسساته. وهذا ما قد لا تجده الكفاءات الجزائرية متوفرا في وطنها الأصلي.

- البـيـئة الاجـتماعـيـة:

تعـتبر الجزائر بيـئة طـاردة لكـفاءاتها، نظرا للأوضاع الاجتماعـية السائدة فيها مثل البطالة وتدني مستوى الدخل الفردي بسبب انخفاض مستويات التنمية.

من جانب آخر، يشكل معدل الزيادة في عدد السكان عامل طرد غير مباشر، لأن العواقب المتراكمة عن هذا النمو تزيد من التأثير على قرار الهجرة لدى الأفراد ذوي المهارات العالية. إضافة إلى تراجع وتيرة التنمية التي أصبحت تشكل دافعا حقيقيا للهجرة بمختلف أشكالها خاصة منها هجرة الكفاءات.

يعتبر النمو السكاني المتزايد دافعا للهجرة، في كونه يرتبط ارتباطا عكسيا بوتيرة التنمية البشرية. فكلما كان معدل الزيادة في عدد السكان مرتفعا، كان عائقا أمام تسارع تجسيد مخططات التنمية بمختلف مستوياتها، فيترتب على ذلك تدني الظروف الاجتماعية. ومن جهة أخرى، يشكل انخفاض نسبة المواليد في الدول المتقدمة محفزا لرسم سياسات تستهدف جلب الكفاءات والعمالة الماهرة من دول الجنوب تفاديا للندرة في سوق العمل المتخصص.

الملفت للنظر، أن الدول المتقدمة حققت بفضل العلم والتكنولوجيا نمطا عاليا من الحركية التنموية، بعد أن استبدلت الاعتماد على المواد الأولية ووسائل الإنتاج التقليدية بالمعلومات والمعارف وصولا إلى مجتمع المعرفة. ونتج عن ذلك اتساع حجم فجوة البحث والتنمية بينها وبين الدول النـامية، ومنها الجزائر خصوصا. ويمكن رصد حقيقة أزمة منظـومة البحث والتطوير في الجزائر من خلال ثلاث مؤشرات رئيسة هي:

- المـؤشر الأول:

حجم ما تخصصه الدولة الجزائرية من الدخل الوطني الخام للإنفاق على البحث العلمي. حيث أن ما تنفقه الجزائر في مجال البحث العلمي والتطـوير لا يتعدى واحد بالمائة، وهي تمثل الحد الأدنى

المقبول لنفقات البحث. وهذه المبالغ الضئيلة يتكفل بها بالدرجة الأولى القطاع الحكومي، بينما تكاد تنعدم مساهمات الشركات الصناعية وباقي مؤسسات القطاع الخاص.

- المـــؤشر الـــثـــاني:

الإنتاجية العلمية المتمثلة في الإنتاج في مجال البحث والتطوير من المنشورات والدراسات. فمنظومة البحث العلمي ميزها ركود غير مسبوق في مجال المنشورات والأبحاث العلمية مقارنة بباقي الدول المتقدمة. ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجاوز مجموع المنشورات لكل مليون شخص 272 ألف بحث، وأكثر من 43 ألف بحث في كندا وأزيد من 57 ألف في فرنسا، بينما بلغ 375 بحث في الجزائر سنة 2008. وعليه تظهر هذه الإحصاءات بوضوح اتساع الفجوة العلمية بين هذه الدول، وهو ما يكرس لسنوات قادمة إشكالية التبعية التي تعيشها الجزائر، ومن ثم فقدانها المستمر للكفاءات العلمية في غياب إجراءات وطنية فعالة للحد من هذه الظاهرة.

-المـــؤشر الثـــالـــث:

عدد مراكز البحوث العلمية والتكنولوجية وعدد العلماء والباحثين في الجزائر، حيث يلاحظ تدني عدد الباحثين لكل مليون شخص من تعداد السكان في الجزائر مقارنة ببعض الدول الجاذبة للكفاءات. ففي الوقت الذي تمتلك فيه الولايات المتحدة لوحدها 4605 باحثا لكل مليون أمريكي، تتوفر الجزائر على 170 باحث فقط لكل مليون.

- العـــوامـــل الاقـــتـــصادية:

تتمثل أهم العوامل الاقتصادية في عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على تلبية طموحات أصحاب الكفاءات العالية؛ نظرا لغياب الصلة بين الجامعات والنسيج الاقتصادي. وذلك نتيجة النمطية في تسيير الشركات التي لا تولي اهتماما للبحث والتطوير، ولا تحرص على تجديد منتجاتها ولا تهتم بالأبحاث إلا بشكل محدود.

من العوامل المساعدة أيضا على هجرة الكفاءات العلمية، التطور الكبير في وسائل الاتصال الحديثة. حيث أصبحت شبكة المعلومات تأخذ مكان القنوات التقليدية للتوظيف، وأصبح بالإمكان بواسطة شبكة الإنترنت البحث عن الكفاءات المطلوبة حيثما وجدت في وقت قصير وبأقل تكلفة.

2/1/4/ العـــوامل الـــخارجـــية:

تلعب الدول المستقـــبلة للكفاءات دورا كبيـــرا في تفاقم هذه الظـــــاهرة، وذلك راجع للإجـــراءات التي تتخذها لانتقاء هذه الفئة وارتفاع المستوى المعيشي فيها. وهذا ما يشكل بيئة جاذبة بامتياز للخبرات الجاهزة. تتلخص العوامل الخارجية فيما يأتي:

– التشريعات والقوانين والسياسات المشجعة للهجرة، حيث أنه بقدر ما عملت الدول المتقدمة على الحد من آثار ظاهرة الهجرة غير الشرعية وهجرة الأفراد العاديين إليها، جاءت سياساتها المتعلقة بالهجرة محفزة ومشجعة للكفاءات، ومنها تلك القادمة من المغرب العربي بما فيه الجزائر.

– التفاوت في النمو الاقتصادي والاجتماعي بين الدول المتقدمة والدول النامية، وعولمة أسواق العمل وارتفاع الطلب على العمالة المتخصصة.

– الاستقرار السياسي والاقتصادي بالدول المستقبلة.

– الاهتمام بالبحث العلمي وتكريس الحرية الأكاديمية.

2/4/ سـياسات اسـتيعـاب العـمالة المهاجرة والاستفـادة مـن الكـفاءات المهاجـرة فـي الجـزائـر.

عرفت سياسات استقطاب العمالة المهاجرة اهتماما منذ بداية السبعينيات، عندما واجهت بعض الدول المستقبلة ركودا اقتصاديا أدى إلى انخفاض احتياجها للعمالة، الأمر الذي دفع بالمهاجرين إلى العودة إلى أوطانهم الأصلية. من هنا شرعت كل من الدول المرسلة والدول المستقبلة في إعداد سياسات تنظم عودة المهاجرين. فهناك العديد من السياسات التي تتخذها بعض الحكومات إلى جانب المنظمات الدولية لتسهل عودة المهاجرين ومساعدتهم على اتخاذ قرار العودة. إضافة إلى سياسات أخرى تتبعها الدول المرسلة لتسهيل إجراءات العودة وإعادة الاندماج في المجتـمع والاستفادة من العائدين بأحسن صورة ممكنة.

إن أساس السياسات الناجحة لاستيعاب العمالة والكفاءات المهاجرة، يكمن في صدق إرادة صانع القرار في إشراك هذه النخبة وتوفير آليات إعادة الثقة بينها وبين النظام، حتى تتمكن الحكومة الجزائرية من الاستفادة فعلا من كفاءاتها المتواجدة بالمهجر. لذلك توجد بعض الاقتراحات أو الإجراءات لتفعيل مشاركة العقول الجزائريـة في تحقيق التنمية.

من بين هذه الحلول نذكر:

– القيام بحملة إعلامية لسياسات الدولة وإجراءاتها التي تستهدف استقطاب الكفاءات المهاجرة. مدعمة هذه الحملة بكافة وسائل الإعلام والاتصال السمعية والبصرية والمكتوبة، إضافة إلى الإنترنت والتـواصل مع الجمعيات بالخارج مثل جمعية الكفاءات الجزائرية بالخارج التي تم تأسيسها من طرف الكفاءات المقيمة بالخارج والتي تضم حوالي 1500 إطار. فتوظيف هذه الجمعيات سيحقق دعاية للامتيازات والفرص المتاحة عند العودة إلى أرض الوطن.

– من ناحية البحث العلمي والأكاديمي، يجب على الدولة أن تحرك دافعية البحث العلمي لدى الباحثـين الجزائريين وتربط مشـاريعهم البحثـية بـأهداف المجـتمع، الأمر الذي يشـعر الباحث بقيـمته الحقيقية في مجـتمعه ويدمـجه في حل مشاكله في مجال تخصصه، وينمي ثقته

بنفسه وبوطنه ويخلق جوا من المنافسة بين القدرات والطاقات الكامنة لدى الباحثين[17]. دون أن تنسى ترشيد الهجرة من أجل الدراسة في الخارج، عن طريق آليات صارمة تضمن عودتهم.

– زيادة الإنفاق على البحث العلمي بهدف فتح أفاق جديدة لدى العاملين في هذا المجال، الأمر الذي سيتيح إمكانات أمام الباحث ليتوسع في بحثه ويؤمن البنية التحية اللازمة للبحث العلمي بدل التوجه لمراكز البحث في الخارج، مع ضرورة الاهتمام بفتح مراكز بحث داخل الوطن تستقطب الباحثين في الخارج وتقوية العلاقة بين الكفاءات الوطنية المهاجرة والمجتمع، عن طريق إنشاء قواعد بيانات منظمة للعقول الجزائرية بالمهجر كما ونوعا، والعمل على تأسيس آليات للتواصل معهم دوريا سواء عن طريق اللقاءات والمؤتمرات أو عن طريق مختلف وسائل الاتصال الحديثة.

– توفير الوضع الاجتماعي الجيد والحد الأدنى من الاستقرار النفسي والذهني للباحثين، ومنحهم حرية التحرك والتنقل والاتصال بعيدا عن العوامل السياسية. فالمبادرات التي تقوم بها الدولة تعكس الإرادة الصادقة من أجل التكفل بهذه العينة من المهاجرين، وهو ما يخلق لديهم قدرا من الثقة في القيادات الوطنية، قد تكون كافية للتأثير في عديد الكفاءات الجزائرية في الخارج.

– العمل على إزالة كل العوائق الإدارية والتنظيمية التي من شأنها الزيادة في تفاقم الظاهرة ونذكر بعض الإجراءات مثل:

* إعفاء الكفاءات الوطنية من الخدمة العسكرية، خاصة الذين يزاولون مهامهم في مجال البحث العلمي. لأن ذلك يساعد على عودتهم إذا كانوا خارج الوطن، ويسهل حركتهم في إطار التبادل المعرفي بالنسبة لمن هم داخل الوطن عند المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات الدولية، على أن يكون ذلك عن طريق نصوص تشريعية تزيد من ثقة الكفاءات المهاجرة في موقف الدولة للاهتمام بهم.

* تذليل كل الصعوبات الإدارية البيروقراطية التي من شأنها إعاقة أي نشاط في مجال البحث والتطوير.

* إعطاء صفة الأولوية في السكن والعمل للكفاءات الوطنية التي ترغب في العودة إلى الوطن، وتوفير الظروف المادية والمعنوية من أجل تسهيل عملية الاندماج والتكيف مع متطلبات البيئة الجديدة.

5/ النتـائج:

نلاحظ أن هجرة الكفاءات تطرح مجموعة متنوعة من التحديات، وفي نفس الوقت تتيح فرصا لتدريب وتنمية هذه الفئة. تشمل هذه الفرص التعويض عن نقص المهارات في الدول المستقبلة وزيادة الاعتراف بالمهارات عبر الحدود، كوسيلة لمساعدة الكفاءات العلمية المهاجرة على تأمين الوظائف التي تتناسب ومؤهلاتهم.

فالظروف التي تعيشها كافة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، شكلت عائقا واضحا في استقطاب الكفاءات العلمية الجزائرية والمتمثلة أساسا في تهميش الباحثين وعدم وضع كل باحث في تخصصه الناسب، وكذا الظروف السيئة لممارسة العمل بكل فعالية، ناهيك عن عدم فتح مخابر بحث متخصصة. كل هذا يؤكد صحة الفرضيات الأولى والثانية والثالثة. هذا الوضع قاد إلى دفع المزيد من الباحثين في كل عام إلى الاتجاه نحو الدول المتقدمة بحثا عن التقدير ووضع أفضل. مما أثر طبعا سلبا على مخرجات البحث العلمي في الجزائر، الأمر الذي سينعكس سلبا على كفاءة البحث العلمي في البلاد. وهذا يدعم صحة الفرضية الرابعة.

6/ خـــاتمة:

إن أهم ما تم التوصل اليه في هذه الورقة، أنه يمكن الاستفادة من تحسين وضعية التعليم العالي والبحث العلمي في جذب الكفاءات المهاجرة وزيادة إمكانية مساهمتها في تحقيق الأهداف الإنمائية؛ وذلك من خلال تسهيل الهجرة الدائرية والهجرة العائدة حتى تنتفع البلاد من المهارات التي يكتسبها المهاجرون في الخارج. وفي هذا الصدد، من المهم تحسين الممارسات الأخلاقية لإدارات الاستخدام، بهدف منع استغلال الكفاءات المهاجرة، وتعزيز قدرة إدارات الاستخدام على خلق تكافؤ بين الكفاءات واحتياجات سوق العمل المحلية.

من جهة أخرى، لابد من الإسراع في معالجة الظاهرة بطريقة جذرية، من خلال سياسات وخطط متكاملة؛ وذلك نظرا للعدد الكبير من العمالة المهاجرة ذات الكفاءة العالية منها المقيمة بشكل دائم في دول الاستقبال. وفي هذا الصدد تبقى الجزائر بـــحاجة ماســـــــة إلى تبـــــــني سياســـــــات مدروسة وعمـــلية لدمج المهـــاجريـــــن بالتـــنمية الاجتماعية والاقتصادية، وجعلهم عناصر إيجابيين ومنـــــتجين؛ من خلال وضع خطط على المدى القريب والبعيد، والعمل على التخفيف من الآثار السلبية لهجرة العمالة الماهرة وأصحاب الكفاءات العلمية التي تحتاجها الجزائر في التنمية، من خلال توفير فرص العمل المناسبة وذات المردود الوفير.

من أجل انتهاج سياسات ناجحة وفعالة لاستقطاب الكفاءات المستنزفة، لابد من العمل على تجسيد الاقتراحات الآتية:

- بحث دوافع هجرة العقول العلمية خاصة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية منها. مع توفير عناصر الاستقرار لهم من حيث الإسكان والتنقل والبحث العلمي.
- الاستفادة من قدرات ومعارف هذه العقول في مواقع عملها.
- تشجيع الاتصال المستمر بين العقول العلمية المهاجرة مع دولها الأصلية.
- إشراك الكفاءات المهاجرة في النشاطات الفكرية والعلمية التي تتم داخل الدولة.
- إنشاء شبكة عامة متخصصة في كل مجال للعلماء والتقنيين الموجودين خارج الجزائر.

– تشكيل منظمة خاصة للاستفادة من الطاقات الإبداعية الجزائرية الموجودة في الخارج.
– سن التشريعات الهادفة التي تمكن العقول النادرة من أن تجد تخصصاتها داخل الجزائر.

الهـــوامش:

[1] هجرة الوظائف كإحدى ظواهر اقتصاد المعرفة، مجلة الدفاع الوطني، لبنان، نشرت بتاريخ 2010/09/01 ، تصفحت بتاريخ: الجمعة 31 أكتوبر 2014، الساعة: 20:15.

[2] علي عزوز، دور مـــدير المخبر والمجلس العلمي في ديناميكية المخبر، الملتقى الوطني حول آفاق الدراســـات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية أيام 23–24–25–26 افريل 2012، ص227.

[3] عبد الصـــمد قائد الاغبري، فريدة عبد الوهاب المشـــرف، واقع البحث العلمي في ضوء المتغيرات بكليتي المعلمين بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 13 العدد الرابع ديسمبر 2012، ص 494.

[4] زايري بلقاسم، هل تصبح الجزائر دولة مستوردة للأفكار والمعرفة العلمية، جامعة وهران، متاح على الموقع:

http://www.elkhabar.com/ar/autres/mousahamat/321969.html

5 علي البومحمد، سميرة البدري، واقع البحث العلمي في العالم العربي ومعوقاته، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، 2012 ('IACQA)، ص631.

6 منذر الفضل، إهدار الحريات الأكاديمية وهجرة العقول العراقية، متاح على المرقع:
http://www.nahrain.com/d/news/02/01/nhr0120b.html

7 فاطمة زهرة افريحة، عوامل هجرة الكفاءات بالجزائر، ندوة هجرة الكفاءات العربية نظمتها الاســـكوا، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص 155.

8 محمـــد جعفر زين، هجرة العقول في إطار التحولات الاجتماعية الجارية في اليمن، ندوة هجرة الكفاءات العربية نظمتها الإسكوا، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص 75.

8 محمـــد جعفر زين، هجرة العقول في إطار التحولات الاجتماعية الجارية في اليمن، ندوة هجرة الكفاءات العربية نظمتها الإسكوا، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ص 75.

9 إلياس زين، هجرة الأدمغة العربية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1972، ص 09.

10 زين إلياس، المرجع السابق، ص 106.

11 مجلة الإتحاد البرلماني العربي، العدد، 22 ، السنة 1982 ، ديسمبر 2001، ص 02.

12 ليسترثرو، مستقبل الرأسمالية، ترجمة فالح عبد القادر حلمي، منشورات بيت الحكمة، طبع شركة السرمد، 2000، ص 204.

13 عبد الرحمن منذر، الفجوة المعرفية بين الشـــمال و الجنوب، الدار الدولية للنشر والطباعة، بيروت، 2002، ص 126.

14 مجلة الإتحاد البرلماني العربي، مرجع سابق، ص 03.

15 جـــامعة الدول العربية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية، الهجرة الدولية والتنمية، 2014، ص ص 65 – 67.

16 شيخاوي سنوسي، هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر 2010/1999. رســـالة ماجســـتير في العلوم السياسية تخصص: دراسات أورومتوسطية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2011 ، ص ص: 72– 78.

17 عماد أحمد البرغوثي، محمود أحمد أبو سمرة، مشكلات البحث العلمي في العالم العربي، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الثاني، جوان 2007 ، ص ص: 1133 – 1155.

مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم

The Extent to which the Requirements of Applying Electronic Management are Available in Government Schools in Al Dhahirah Region in Oman from Principals and their Deputies' Perspectives

Zaid khamis ali alkharosi , Ministry of Education, Oman
Prof. Dr. Mohd Burhan Bin Ibrahim, International Islamic University, Malaysia
Prof. Dr. Abdulmajid Mohammed abdulwahab Aldaba, International Islamic University, Malaysia.

الملخص

هدف الدراسة إلى التعرف على درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم، وأثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع الدراسة، وقام الباحثين بتصميم استبانة مكونة من (23) فقرة، موزعة على (4) مجالات، وتم التأكد من صدق الأداة بطريقتين: صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي، كما تم التأكد من ثباتها عن طريق ألفا كرونباخ، وتم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (92) مدير مدرسة ومساعد مدير بنسبة (60.9%) من المجتمع البالغ عددهم (151) فرداً، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة الظاهر في سلطنة عُمان بمتوسط (3.1019) من متوسطات إجابات أفراد العينة وهي تمثل بصفة عامة (درجة متوسطة). كما أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة المتعلقة بجميع المجالات الأربعة تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة العمل على إلحاق العاملين بالمدارس بدورات تدريبية خاصة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية.

Abstract

The study aimed to find out the extent to which The Extent to which the Requirements of Applying Electronic Management are Available in Government Schools in Al Dhahirah Region in Oman from Principals and their Deputies' Perspectives in relation to gender, qualification, and years of experience. The descriptive analytical design was used to achieve the aims of the study. A questionnaire was designed and consisted of 23 items which were categorized under

four headings. It's validity was achieved through sending it to some evaluators, and Alpha Cronbach was calculated to check its internal consistency . The questionnaire was distributed to a sample of 92 participants (60.9%) from the total population (151). The outcomes revealed that the availability of the requirements is at a moderate level (3.1019). There were also no significant differences among the participants related to gender, qualifications and years of experience.The study recommends providing courses for the participants in electronic management.

مقدمة:

نظراً لأهمية الإدارة الالكترونية في تطوير العمل والاتصال الإداري والارتقاء بالمؤسسات المختلفة، فقد أجريت العديد من الدراسات بهدف التعرف على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل الإداري. وبما أن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة يتطلب إمكانيات مادية وبشرية ذات خصائص معينة، كما أنه يتطلب تهيئة البيئة المناسبة لها، من حيث تطوير البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات، واتاحة الظروف المناسبة لنجاح تطبيقها، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان، كآلية يمكن الاعتماد عليها في تطوير العمل الإداري.

أولاً: مشكلة الدراسة وعناصرها:

1.1 مشكلة الدراسة:

يعتبر إدخال تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي في عالم الإدارة مفادها تحويل الأعمال والخدمات الإدارية التقليدية إلى أعمال وخدمات إلكترونية. فظروف العصر الرقمي بمتغيراته التي نعيشها يحتم علينا بذل مجهودات كبيرة في انجاز الأعمال لمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة في كل المجالات، ولعل التفاعل الايجابي مع هذه المتغيرات خاصة في مجال تقنية المعلومات الإدارية سوف يؤدي إلى الابتكار والإبداع في الأعمال، ومنه تحسين الأداء الإداري والقدرة على سرعة الإنجاز[1]. فالإدارة التقليدية لم تعد قادرة على الاستجابة لمتغيرات العصر ومتطلباته، فقد اصبح حتميا التحول نحو الإدارة الإلكترونية. ومن هنا دئبت سلطنة عُمان منذ عام 2003 على التوجه نحو تفعيل الحكومة الإلكترونية ووضع استراتيجية واضحة لتنفيذها، والتي اشتملت على ستة مراحل تمثلت في الآتي (التواجد الإلكتروني – التفاعل الإلكتروني – المعاملات الإلكترونية – التحول الإلكتروني – المشاركة الإلكترونية – التفاعل الإقليمي الدولي)، وذلك بهدف زيادة فاعلية وكفاءة الاستجابة في تنفيذ الأعمال الإدارية وتحسين عملية

تقديم الخدمات. وبما أن كفاءة العمليات الإدارية والاتصال الإداري يعتبران عاملان هاماً في المؤسسات لإنجاز الأعمال، لذا سارعت المؤسسات نحو استخدام التقنيات التكنولوجية للزيادة من فاعلية تنفيذ العمليات والاتصال الإداري، وذلك من خلال تطبيق مفهوم الإدارة الإلكترونية. وبما أن وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان وضعت استراتيجية للتحول الرقمي بداء العمل بها من العام 2006م على أن يتم الانتهاء من التحول بحلول العام 2016م، لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة في مجال الإدارة، المؤهل العلمي)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم وضع ثلاث فرضيات وفق الآتي:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس (ذكر أو أنثى).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير المؤهل العملي.

1.2 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1-معرفة مستوى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة بسلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم.

2- الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة الظاهرة في سلطنة عُمان التي تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، الخبرة في مجال الإدارة، المؤهل العلمي).

1.3 أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في الآتي:

1.3.1 الأهمية النظرية:

تبرز أهمية الدراسة الحالية من خلال التعرف على مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدارس الحكومية في بسلطنة عُمان، ومن المؤمل أن تكون إضافة للإنتاج الفكري في سلطنة عُمان وأيضاً العربي نظراً لقلة الدراسات التي تناولت دراسة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية على في المدارس الحكومية بسلطنة عُمان.

1.3.2 الأهمية التطبيقية:

أما من التطبيقية فتستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال محاولتها الوقوف على درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدارس الحكومية في سلطنة عُمان. وهذا من شأنه أن يوفر معلومات ذات حقائق علمية تمكّن متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان من إعداد خطط مستقبلية تساعد على معالجة جوانب القصور وتعزيزها بناءً على النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة الحالية.

1.4 مصطلحات الدراسة:

1.4.1 الإدارة الإلكترونية: يعرفها بشير على أنها تحويل العمل الإداري التقليدي إلى عمل إلكتروني يعتمد على التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات بهدف تبسيط الإجراءات وتحسين الأداء، وتحقيق الأهداف المحددة بأقل وقت وجهد وتكلفة[2].

يعرفها الباحث إجرائياً: توظيف إدارة المدرسة مجموعة من التقنيات الحديثة والبرامج التي تساعد على تحسين الأعمال الإدارية والتي تزيد من فاعليها، وتسرع من وتيرة الاتصال الإداري بهدف تسهيل تبادل المعلومات في العمل وتجويده وإنجازه بشكل دقيق وسريع مما يساهم في تحقيق أهداف المدرسة.

1.5 حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: دراسة مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم.

الحدود المكانية والبشرية: اقتصرت الدراسة الحالية على مديري المدارس ومساعديهم في محافظة الظاهرة في سلطنة عُمان.

الحدود الزمانية: اجريت الدراسة الحالية خلال العام الدراسي 2019/ 2020م.

ثانيا: الإطار النظري:

دفعت التطورات المتسارعة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإنترنت المؤسسات إلى التفكير في الاستفادة من النظم الحديثة وتوظيفها في إنجاز أعمالها وأنشطتها، وتعتبر الإدارة الإلكترونية واحدة من أهم الأنظمة الحديثة، التي تمثل مدخلاً لتطوير إجراءات العمل، بهدف زيادة الإنتاجية وتجويد الخدمات وتسهيل إجراءات العمل[3]. ويرى رواش في دراسته التي كانت بعنوان مساهمة الإدارة الإلكترونية في تطوير الوظائف الإدارية بجامعة جدارا في الأردن والتي خلصت إلى أنه في السنوات القادمة ستصبح الإدارة الإلكترونية شرطاً أساسياً لعمل المؤسسات من أجل المنافسة وتقديم خدمات ذات جودة عالية[4].

وأن تطبيق مخرجات تكنولوجيا المعلومات في إدارة المنظمات يؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين فيها حيث يؤدي إلى تحسين فعالية العاملين مما يساهم في تحسين إنتاجية المنظمات وكفاءتها[5]. ويشير هيكل أن استخدام المنظمات لنظم المعلومات التي تتميز بكفاءة عالية وذات فعالية يساهم في تحقيق أهداف تلك المنظمات، كما يكون له دور حاسم في تطوير المنظمات من حيث توفير الكم الكافي من المعلومات في الأوقات المناسبة لكافة المستويات الإدارية في المنظمة، مما يدعم المهام والوظائف الإدارية داخل المؤسسة بالإضافة إلى تحسين انسيابية الاتصالات وتدفق المعلومات بين تلك المستويات، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الكلي للمنظمة[6].

ويكتسب استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمة أهمية كبيرة كما يرى العساف والمناعسة أي أنه يمكن توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الإدارة المدرسية في العديد من المجالات

كالمجالات الإدارية مثل مجال الامتحانات، والخطط المدرسية، ومعالجة البيانات، والحصول على التقارير في الوقت المناسب، ومتابعة مستوى إنجاز المعلمين، وتوزيع الطلبة على الشعب الدراسية، ومعالجة درجات الطلاب ومتابعة التحصيل الدراسي للطلبة[7].

2.1 مفهوم الإدارة الإلكترونية:

تم تعريف الإدارة الإلكترونية من قبل العديد من الباحثين والمفكرين بالعديد من التعريفات منها ما هو مبسط ومنها ما هو مركب وأكثر عمقاً:

فقد عرفها رواش بأنها الإدارة التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للقيام بجميع الأعمال الإدارية في المؤسسة من أجل تحسين الأداء وتعزيز التنافسية[8]. ويعرفها الأعور بأنها قدرة إدارة المنظمة على تحويل كافة العمل الإداري الورقي إلى عمل محوسب باستخدام التقنيات الحديثة وتقنيات الاتصال والمعلومات من أجل تحسين أداء المؤسسة ورفع كفاءتها وفعاليتها، وصولاً لتحقيق أهداف المؤسسة[9]. ويرى حسانين بأنها الانتقال من أداء العمل في الإدارة من الأسلوب التقليدي إلى الاسلوب الإلكتروني أو التقني من خلال تطبيق تقنيات المعلومات والاتصالات وإتاحتها للمستفيدين بشكل أكثر فعالية وبأقل جهد ووقت[10].

ومن خلال ما تقدم يظهر للباحث أن الإدارة الإلكترونية وسيلة لتنفيذ كافة العمليات الإدارية وتقديم الخدمات للمستفيدين بشكل إلكتروني من خلال توظيف وسائل التقنية الحديثة والاتصالات دون التقيد بموقع جغرافي معين أو وقت محدد، مما يساهم بشكل كبير في خفض تكلفة التشغيل وزيادة جودة الأداء، وتبسيط الإجراءات، وتوفير المعلومات وسهولة وسرعة ودقة تقديم الخدمات للمستفيدين منها.

2.2 أهداف الإدارة الإلكترونية:

تسعى الإدارة الإلكترونية إلى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات، من أجل تحقيق العديد من الأهداف، المتصلة بتحسين الأداء في المؤسسات كزيادة كفاءة وفعالية اتخاذ القرارات الإدارية، ورفع كفاءة العمل الإداري. ومن بين تلك الأهداف ما أشار إليها كافية وحميد أنها تساعد على التقليل من التكاليف المالية للمؤسسة، من خلال تقليل كلفة الإجراءات الإدارية وتكاليف التشغيل، والعمل على التسريع في إنجاز الأعمال واختصار زمن التنفيذ وربط الإجراءات بين مختلف المستويات الإدارية في المؤسسة الواحدة، والحد من استخدام الورق في الأعمال الإدارية[11]. والتقليل من معوقات اتخاذ القرارات الإدارية، وتوفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار في الوقت المناسب وربطها بعضها ببعض، والمساعدة على التقليل من الأخطاء المرتبطة بالعمل البشري، وتحقيق مبدأ المساواة بين المستفيدين

باستخدام أسلوب موحد في تقديم الخدمات، والحد من العلاقات الشخصية والنفوذ والوساطة والمحسوبية في إنهاء المعاملات، وتوفير الوقت والجهد، وزيادة عدد المستخدمين في نفس الوقت، وتسهيل عمليات الاتصال بين المستويات الإدارية في المؤسسة نفسها أو بين المؤسسة والمؤسسات الأخرى في الدولة، والدقة والوضوح في العمليات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة. ويضيف الأعور أنها تعمل على تحقيق الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات للمستفيدين، والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة وتحسينها وتطويرها[12].

مما تقدم نستطيع القول أن محصلة الأهداف الناجمة من استخدام الإدارة الإلكترونية تتمثل تحديداً في الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة، وتخفيض كلفة الإجراءات الإدارية وتبسيطها مما يساهم في الاقتصاد في الجهد والوقت والتكاليف المؤدية إلى الرفع من مستوى الأداء في المؤسسة.

2.3 مزايا الإدارة الإلكترونية:

تتمتع الإدارة الإلكترونية بالعديد من المزايا التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء المؤسسة، كما لها تأثير على العاملين في المؤسسة والمستفيدين من خدماتها، والتي سوف يتم توضيحها وفق ما أشار له[13] في الآتي:

2.3.1 مزايا الإدارة الإلكترونية على المؤسسة: إن تطبيق الإدارة الإلكترونية لها مزايا يعود ريعها على المؤسسة التي تطبق فيها، والتي يمكن رصدها على النحو الآتي: تساعد المؤسسة على سهولة إدارة ومتابعة الإدارات المختلفة التابعة للمؤسسة، وكأنها وحدة مركزية، وتمتاز بالدقة والسرعة في إنجاز الأعمال، وزيادة الإنتاجية الإدارية، وتوفير المعلومات اللازمة للمؤسسة إلكترونياً لجميع المستويات الإدارية، والمساهمة في زيادة الكفاءة والفعالية للمؤسسة، والحد من مخالفة الأنظمة.

2.3.2 مزايا الإدارة الإلكترونية على العاملين في المؤسسة: إن للإدارة الإلكترونية مزايا تساهم في تحسين أداء العاملين في المؤسسة وتحفزهم على بذل المزيد من الجهد وانتمائهم الوظيفي ولعل من أبرز تلك المزايا التي تقدمها الإدارة الإلكترونية للعاملين بالمؤسسة، وضوح الاختصاصات والمسئوليات في ضوء تطبيقات الإدارة الإلكترونية، كما تساهم في تنمية مهارات وقدرات العاملين التقنية، وتسهل أداء الأعمال من خلال توحيد نماذج وإجراءات العمل مما يخفف الضغط على العاملين، وتخلق نوع من التواصل المستمر والفعال بين العاملين والمستويات الإدارية مما يخلق نوع من الألفة في التعامل، كما تحقق اللامركزية الإدارية مما يحقق سرعة أداء المهام بسهولة، وتحفظ للعاملين حقوقهم وجهودهم في العمل من خلال الصلاحيات المتاحة إلكترونياً لكل لموظف مما يساهم في توثيق عمله وجهده مما يحفزهم للإبداع والتميز.

2.3.3 مزايا الإدارة الإلكترونية على المستفيدين من المؤسسة: بطبيعة الحال فإن كل مؤسسة خدمية أو تجارية لها مستفيدين ومدى رضا المستفيدين من خدمات المؤسسة هي المعيار الذي تقيم من خلاله جودة العمل والخدمات المقدمة، وعليه فإن الإدارة الإلكترونية ساهمت بشكل كبير في هذا الجانب من خلال إتاحة مجموعة من المزايا تقدم للمستفيدين ومنها، أنها تقدم شفافية ووضوح أكثر في كيفية الحصول على الخدمات، وإمكانية التواصل مع المؤسسة في أي زمان ومن أي مكان مما يوفر على المستفيد تكبد عناء الطريق أو الاقتصار على وقت ضيق في الحصول على الخدمة، والمشاركة في رسم سياسة المنظمة من خلال ما يبديه من ردت فعل حول الخدمات المقدمة، وتحقق للمستفيد ضمان سرية المعلومات وأمنها.

من خلال العرض السابق من الممكن القول أن الإدارة الإلكترونية لم تغفل العناصر الثلاثة الأساسية (المؤسسة كنظام، والعاملين باعتبارهم المشغل للنظام، والمستفيد باعتباره الموجه له الخدمة) حيث أفردت لكل فئة من الفئات السابقة مجموعة من المزايا التي تساهم بشكل فاعل في تحسين صورة المؤسسة ورفع مستوى الأداء لدى العاملين، وكسب رضا المستفيدين، وهذا ما تبينه الباحثين من خلال الخصائص والمزايا المقدمة لكل عنصر، والتي يرون أنها قد تساهم في تعزيز من مستوى الأداء.

2.4 متطلبات الإدارة الإلكترونية:

يحتاج نجاح مشروع تطبيق الإدارة الإلكترونية إلى توفير مجموعة من المتطلبات، لأنها تمثل تحولاً في الأساليب والإجراءات، وهياكل المؤسسات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية سابقاً، وتشمل متطلبات (إدارية، وبشرية، وتقنية، والأمن المعلوماتي، ومالية) وفيما يلي بعض التفاصيل حول هذه المتطلبات:

2.4.1 المتطلبات الإدارية: لتطبيق الإدارة الإلكترونية لابد على أي مؤسسة توفير مجموعة من الأسس الإدارية من حيث القوانين والتشريعات التي تتعلق بالسرية والخصوصية للبيانات، والتخطيط الاستراتيجي لعملية التحول بوضع خطة متكاملة للاتصالات الشاملة على كافة المستويات الإدارية في المؤسسة، ونشر الوعي لدى المسؤولين تجاه أهمية الإدارة الإلكترونية، والمهام الإدارية التي يمارسونها وطريقة تبادل المعلومات، ودراسة احتياجات المستفيدين، والعمل على إعادة الهيكلة الإدارية للمؤسسة من خلال عمل هيكل تنظيمي، يوضح مجرى الاتصال الإداري والأوامر الإدارية من أعلى إلى أسفل الهرم الإداري بواسطة الشبكات[14].

2.4.2 المتطلبات البشرية: يعتبر العنصر البشري هو المحرك الرئيسي لعمل أي مؤسسة، فبدونه لا يمكن للمؤسسة أن تحقق أهدافها، فلابد عند اختيار العنصر البشري أن تتم مراعاة مجموعة من

المتطلبات، كتحديد احتياجات المؤسسة من الأفراد المؤهلين في نظم المعلومات والبرمجيات، واستقطاب الأفراد المختصين في نظم المعلومات والبرمجيات، ورفع كفاءة وتأهيل وتحفيز الأفراد، بإلحاقهم ببرامج تدريبية في مجال الإدارة الإلكترونية[15]، وتوعية صناع القرارات بأهمية تكنولوجيا المعلومات والإدارة الإلكترونية، وتوفير البرامج التدريبية في مجال التقنية الحديثة، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين في نظم المعلومات الإدارية على تطوير قدراتهم[16].

2.4.3 المتطلبات التقنية: ويقصد بها توفير كافة المتطلبات الأساسية من حيث رفع كفاءة شبكات الاتصال، وتحسين أداءها، وأجهزة الحاسوب، والبرمجيات ونظم التشغيل، والتطبيقات التي يتم بواسطتها تنفيذ الأعمال والخدمات الإلكترونية[17]، حيث يعد توفر البنية التحتية التقنية مهم جداً في تطبيق الإدارة الإلكترونية ورفع من فرص نجاحها، لأن ضعف البنية التحتية للاتصالات يؤثر بشكل سلبي على جودة الخدمات الإلكترونية المقدمة ومستوى الإنجاز والبطء في نقل المعلومات[18].

2.4.4 متطلبات الأمن المعلوماتي: نظراً لتعرض العديد من الأنظمة التي قامت بتفعيل نظام الإدارة الإلكترونية في مؤسساتها لمحاولات الاختراق بهدف سرقة بياناتها أو تدميرها والإخلال بأنظمتها وتعطيلها، لذا توجب توفير إجراءات أمنية تحد من هذه المحاولات وتساعد على حماية بيانات، وخصوصية المؤسسات من الاختراق والمحافظة على سريتها[19]. وعليه عمدت العديد من الدول التي بدأت في تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسساتها إلى سن العديد من القوانين التي تعاقب مخترقي بيانات المؤسسات بالإضافة إلى توفير البرمجيات الخاصة بحماية البيانات من الاختراق والعبث بها، وتم بناء أنظمة حماية خاصة لبيانات مؤسسات الدولة، ومن خلال البحث والتقصي تبين للباحثين أن سلطنة عُمان أصدرت تشريعات خاصة بالتعاملات الإلكترونية كان بدايتها قانون المعاملات الإلكترونية في عام (2008) والذي صدر بالمرسوم السلطاني رقم (2008/69)، والذي تطرق إلى الآثار القانونية المترتبة على الرسائل الإلكترونية، ومتطلبات المعاملات الإلكترونية، والمعاملات الإلكترونية، وإبرام العقود، وطرق حماية المعاملات الإلكترونية، والأحكام المتعلقة بالشهادات وخدمات التصديق (جريدة عمان، 2008). وفي العام (2011) صدر قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات وفق المرسوم السلطاني رقم (2011/12) والذي تناول التعدي على سلامة وسرية وتوافر البيانات والمعلومات الإلكترونية والنظم المعلوماتية، وإساءة استخدام وسائل تقنية المعلومات، والتزوير والاحتيال المعلوماتي، وجرائم المحتوى، والتعدي على البطاقات المالية[20].

2.4.5 المتطلبات المالية: يعتبر المتطلب المالي من أهم عناصر الإدارة الإلكترونية، فجميع المتطلبات الأربعة الآنفة الذكر (الإدارية، والبشرية، والتقنية، والأمنية)، لا يمكن تحقيقها بدون الدعم المالي، ولضمان الاستمرار في مشروع الإدارة الإلكترونية، لابد من الدعم المالي لتوفير البنية التحتية فيما يتعلق بشراء الأجهزة وصيانتها وربط الشبكات وتصميم المواقع الإلكترونية، وتقييم البرامج الإلكترونية، وتطوير الموارد البشرية وتدريبها ونشر ثقافة التعامل الإلكتروني بين المستفيدين[21].

ومما سبق يستنتج الباحثون أن التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم يحتاج إلى توفير متطلبات عديدة، منها فكر إداري متطور وقيادات إدارية واعية لأهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية، وتهيئة الهيكل الإداري بما يتوافق مع تطبيق الإدارة الإلكترونية، إلا أن ما لمسه الباحث الأول من خلال عمله في وزارة التربية والتعليم على مداري (16) عاماً، وعلى الرغم من سعي الوزارة لتطبيق الإدارة الإلكترونية في بعض المجالات والتي سوف يتم ذكرها لاحقاً إلا أن الأمر لم يخلوا من بعض الصعوبات الخاصة بالجوانب المالية في ضوء اقتصاد عالمي متقلب، والبنية التحتية التي تفتقد إلى التنوع في مزودي خدمة الاتصال في السلطنة، مما يخلق كلفة عالية في خدمة الاتصال الشبكي، ونظراً لعدم وجود دراسة تناولت مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة التربية والتعليم أفرد الباحثين لها سؤالاً للوقوف على مدى توفر تلك المتطلبات لكي يتم الوقف على جوانب القوة والضعف فيها وتزويد متخذي القرار بوازرة التربية والتعليم بالنتائج التي سوف تستخلصها الدراسة الحالية في هذا الجانب.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

سوف يتم استعراض الدراسات العربية أولاً ومن ثم الدراسات الأجنبية حسب تسلسلها الزمني من الأحدث.

3.1 الدراسات العربية:

دراسة النعمان (2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس المرحلة الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء وسبل تطويرها من وجهة نظر مديري المدارس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة لجمع البيانات والمكونة من (63) عبارة موزعة على (5) مجالات (المتطلبات المادية، والمتطلبات البشرية والفنية، والمتطلبات الإدارية، ومتطلبات السلامة والأمن، والمتطلبات المالية)، وتكونت عينة الدراسة من (103) مدير مدرسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس المرحلة الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء جاءت قليلة بصفة عامة بنسبة (40%)، في حين كانت تقديرات أفراد

العينة لمجال توفر المتطلبات المالية بدرجة قليلة جداً بنسبة (28.8%)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات المستجيبين المتعلقة بجميع مجالات الاستبانة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)[22].

دراسة شهلة (2014) هدفت إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم العام والخاص في محافظة اللاذقية ومتطلبات تطبيقها من وجهة نظر رؤساء دوائر (المعلوماتية، والإعداد والتدريب، وتقنيات التعليم) في مديرية التربية في محافظة اللاذقية، وتحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية، واستخدم الباحث التحليلي الوصفي، واعتمد على الاستبانة لجمع البيانات والتي تكونت من (58) عبارة موزعة على ثلاثة محاور (المتطلبات المادية، والمتطلبات الإدارية، والمتطلبات البشرية)، وتكونت عينة الدراسة من (371) معاون ومدير. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابة العينة حول متطلبات الإدارة الإلكترونية وفق موقع المدرسة (مدينة، ريف) لصالح المدينة، وعدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين متوسطات درجات استجابة العينة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي)[23].

دراسة السميري (2009) هدف إلى التعرف على درجة توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، وسبل تطويرها، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على الاستبانة المكونة من (48) عبارة موزعة على (5) مجالات هي: (المتطلبات المادية، والمتطلبات البشرية والفنية، والمتطلبات الإدارية، والمتطلبات المالية، ومتطلبات السلامة والأمان)، وتكونت عينة الدراسة من (124) مدير مدرسة ثانوية من محافظات غزة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية جاءت قليلة، حيث بلغت نسبة استجابة على الاستبانة بشكل عام (50.27%)، بينما جاءت المجالات على النحو الآتي: درجة توافر المتطلبات المادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية كانت قليلة بلغت نسبتها (48.81%)، في حين جاءت المتطلبات البشرية والفنية بدرجة متوسطة بلغت نسبتها (54.17%)، بينما جاءت المتطلبات المالية بدرجة قليلة جداً حيث بلغت نسبتها (33.1%)، أم درجة توافر السلامة والأمان أيضاً جاءت بدرجة قليلة جداً بنسبة (42.1%). وأيضا أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقدير عينة الدراسة لدرجة توفر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزي لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة)[24].

3.2 الدراسات الأجنبية:

كشفت دراسة Al Shammari (2010) التي هدفت إلى معرفة الصعوبات التي تواجه المدارس الثانوية في تطبيق الإدارة الإلكترونية في دولة الكويت، والتي استخدم الباحث التحليل الوصفي، واعتمد على الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (113) مديراً ومديرة مدرسة، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المعوقات تمثلت في ضعف البنية التحتية، ونقص في الصيانة الدورية للأجهزة، وضعف الكوادر البشرية والفنية المدربة لتنفيذ تطبيقات الإدارة الإلكترونية، وغياب التشريعات والقوانين اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية [25].

3.3 التعقيب على الدراسات السابقة

وتتفق الدراسات السابقة مع البحث الحالي في الاهتمام بالإدارة الإلكترونية ودراسة متطلباتها في المؤسسات التعليمة عامة وفي المدارس على وجه الخصوص، وتمثلت الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء البحث الحالي وإطاره النظري، وكذلك تتشابه معظمها مع البحث الحالي في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على ماهية الإدارة الإلكترونية وأهدافها وأهميتها وأبرز عناصرها وأهم المتطلبات الأساسية التي يجب توفيرها لنجاح تطبيقها في مدارس التعليم الحكومي بسلطنة عُمان.

رابعاً: طريقة الدراسة وإجراءاتها:

4.1 منهج الدراسة:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث يعد المنهج الوصفي الأسلوب المناسب للدراسات المتعلقة بالعلوم الاجتماعية لأن البحوث الاجتماعية مبنية على جمع المعلومات وتحليلها بهدف فهم الظاهرة ووصفها بصورة أفضل[26].

4.2 مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس ومساعديهم في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان والبالغ عددهم (151) فرداً، أما عينة الدراسة تكونت من (92) مدير ومساعد مدير بنسبة (60.9%) من مجتمع الدراسة. وتم توزيع مجتمع الدراسة حسب المسمى والجنس وفق الجدول (1) أدناه:

جدول(1) توزيع أفردا مجتمع الدراسة حسب الجنس والمسمى الوظيفي

الجنس	مدير	مدير مساعد	المجموع
ذكر	**29**	**36**	**65**
أنثى	**33**	**53**	**86**
المجموع	**151**		

4.3 أداة الدراسة:

بعد مراجعة الباحثين للأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، ولعدم وجود مقياس جاهز يمكن استخدامه مباشرة في الدراسة الحالية؛ فقد عمد الباحثون إلى الاعتماد على مجموعة من المقاييس تتناول أبعاد الإدارة الإلكترونية، وأُجري عليها بعض التعديلات بما يتناسب مع الأسئلة البحثية، حيث تألفت الاستبانة من جزئيين. الجزء الأول البيانات الديموغرافية (البيانات الشخصية) لمجتمع الدراسة، والتي تضمنت المتغيرات الشخصية والوظيفية للأفراد وعددها (4) على النحو الآتي: (المسمى الوظيفي، والجنس، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة في مجال الإدارة). أما الجزء الثاني: يقيس مدى توافر متطلبات الإدارة الإلكترونية في المدارس محل الدراسة، وتضمن هذا الجزء أبعاد الإدارة الإلكترونية، وتمثلت في أربعة أبعاد كما يلي: المتطلبات المادية، والمتطلبات المالية، والمتطلبات الفنية والبشرية، والقوانين والتشريعات، وتكون المقياس من (23) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة الآنفة الذكر، حيث كان عدد عبارات بُعد المتطلبات المادية (6)، وعدد عبارات بُعد المتطلبات المالية (5)، وعدد عبارات بُعد المتطلبات الفنية والبشرية (6)، وعدد عبارات بُعد القوانين والتشريعات (6). وذلك وفق ما هو مبين في الجدول (2) أدناه.

جدول(2) توزيع فقرات أداة الدراسة على الأبعاد الأربعة

المتغير	الأبعاد	تسلسل عبارات البُعد
الإدارة الإلكترونية	المتطلبات المادية	6 – 1
	المتطلبات المالية	11 – 7
	المتطلبات الفنية والبشرية	17 –12
	القوانين والتشريعات	23 – 18

ولتحديد طريقة استجابة أفراد الدراسة، استخدم الباحثون مقياس ليكتر الخماسي المتدرج، والتي تتراوح درجاته بين (1 – 5) وفق ما هو مبين الجدول (3):

جدول(3) مقياس ليكتر الخماسي

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

4.4 صدق أداة الدراسة وثباتها:

قام الباحثين ببناء الاستبانة بحيث تخدم أهداف الدراسة الحالية، وتقيس أبعادها، وبهدف مراجعة الاستبانة والتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، تم عرضها على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (7) في مجالات تكنولوجيا المعلومات، وتقنيات التعليم، والإدارة التربوية في كل من جامعة السلطان قابوس، وجامعة صحار، ووزارة التربية والتعليم. وذلك بهدف التأكد من

صدق محتوى الاستبانة من حيث ملاءمة العبارات المستخدمة، ومدى صلاحيتها لقياس أبعاد الدراسة، والتأكد من شمولية فقرات الاستبانة وتغطيتها لجميع محاور الدراسة وأسئلتها وفرضياتها، والتأكد من سلامة صياغة فقرات الاستبانة ووضوحها وعدم تكرارها. وبناءً على الملاحظات التي اتفق عليها المحكمون قام الباحثون بتعديل الاستبانة حتى خرجت بصورتها النهائية والمكونة من (23) عبارة توزعت على أبعاد الإدارة الإلكترونية الأربعة.

أما الثبات فيقصد به ثبات أداة الدراسة أي بأن الاستبانة تؤدي إلى نفس النتائج المتحصل عليها في حالة إعادة تطبيقها، أي أن يكون المقياس يعطي درجه متقاربة في القراءات عند كل مرة يستخدم فيها المقياس[27]. وللتحقق الثبات تم استخراج معامل الثبات الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا، حيث يوضح لنا من الجدول (4) أدناه، أن معاملات الثبات لأداة الدراسة وأبعادها الأربعة (المتطلبات المادية، والمتطلبات المالية، والمتطلبات البشرية والفنية، والتشريعات والقوانين)، حصلت على معاملات ثبات جيدة مما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج ، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ بين (0.628 – 0.797)، وهذا يدل على أنها تتمتع بثبات جيد، والثبات العام للأداة كان (0.863) وهو يعتبر معامل ثبات جيد.

جدول (4):معاملات الثبات ألفا كرونباخ للأبعاد مع الدرجة الكلية لثبات الأداة

البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
المتطلبات المادية	6	0.717
المتطلبات المالية	5	0.782
المتطلبات الفنية والبشرية	6	0.628
القوانين والتشريعات	6	0.797
الثبات العام	23	0.863

4.5 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحثون المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، واستخدما معامل ارتباط بيرسون لإيجاد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وللتحقق من ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة كرونباخ ألفا، كما تم استخدام اسلوب تحليل التباين الأحادي (one way anova) للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والجنس.

خامساً: نتائج الدراسة ومناقشتها:

يشمل هذا الجزء عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وذلك باستخدام مقياس ليكتر الخماسي للحكم على فقرات الدراسة كما يوضحه الجدول رقم(5):-

جدول(5) النسب المئوية المعتمدة لتفسير النتائج بحسب مقياس ليكتر الخماسي

النسبة المئوية %	المتوسط المرجح	درجة التوافر
من 84% إلى 100%	من 4.20 إلى 5	عالية جداً
من 68% إلى 83.9%	من 3.4 إلى 4.19	عالية
من 52% إلى 67.9%	من 2.60 إلى 3.39	متوسطة
من 36% إلى 51.9%	من 1.8 إلى 2.59	قليلة
أقل من 36%	من 1 إلى 1.79	قليلة جداُ

وفيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها وذلك على النحو الآتي:

5.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟ وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوافر لمتطلبات الإدارة الإلكترونية والترتيب لكل مجال من مجالات الأداة وكذلك الأداة بشكل عام كما هو مبين في الجدول(6) أدناه:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتيب لمجالات تطبيق الإدارة الإلكترونية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	التريب
المتطلبات المادية	3.3460	.71749	متوسط	1
المتطلبات المالية	2.6239	.77592	متوسط	4
المتطلبات البشرية	3.3116	.61385	متوسط	2
القوانين والتشريعات	3.1261	.79322	متوسط	3

جميع المجالات	3.1019	.54324	متوسط	

ويتضح من الجدول (6) ما يلي:

1- بلغت تقديرات أفراد العينة على مستوى الأداة بشكل كلي حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة الظاهر في سلطنة عُمان بمتوسط (3.1019) من متوسطات إجابات أفراد العينة وهي تمثل بصفة عامة (درجة متوسطة).

2- احتل المجال الأول والمتعلق بالمتطلبات المادية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.3460) وهي (درجة متوسطة مرتفعة قريبة من العالية)، وهذا مؤشر جيد يدل على أن توافر المتطلبات المادية أكثر المتطلبات توافراً، مما يشير بأن هناك توجهات جادة من قبل الجهات المسؤولة عن قطاع التعليم بسلطنة عُمان نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بالسلطنة وتوفير المتطلبات المادية الأساسية لذلك من حواسيب وشبكات الانترنت والتطبيقات الخاصة بالإدارة الإلكترونية كالبوابة التعليمية .

3- واحتل المجال الثالث والمتعلق بالمتطلبات البشرية والفنية المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.3116)، وهي (درجة متوسطة). ويعزي الباحثين ذلك إلى وجود مبرمجين وفنيين مؤهلين للتعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية، من خلال استحداث وزارة التربية والتعليم مسميات جديدة في المدارس العمانية كأخصائي قواعد بيانات وفني حاسب آلي، واخضاع جميع العاملين في القطاع التربوي لبرنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسب الآلي (LCD).

4- احتل المجال الرابع والمتعلق بالقوانين والتشريعات المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي(3.1261) وهي (درجة متوسطة)، ويعزي الباحثين ذلك إلى عدم اكتمال التشريعات الخاصة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية على الرغم من وجود قوانين وتشريعات صدرت من ضمنها قانون المعاملات الإلكترونية في عام (2008) والذي صدر بالمرسوم السلطاني رقم (2008/69) وقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات وفق المرسوم السلطاني رقم (2011/12) والذي تناول التعدي على سلامة وسرية وتوافر البيانات والمعلومات الإلكترونية والنظم المعلوماتية، وإساءة استخدام وسائل تقنية المعلومات، والتزوير والاحتيال المعلوماتي، وجرائم المحتوى، والتعدي على البطاقات المالية (وزارة الشؤون القانونية، 2011).

5- احتل المجال الثاني والمتعلق بالمتطلبات المالية المرتبة الرابعة والأخيرة في الترتيب بمتوسط حسابي (2.6239) وهي (درجة متوسطة). ويعزي الباحثين هذه النتيجة إلى ضعف الاعتماد المالية المخصصة للمدارس لجوانب تطبيق الإدارة الإلكترونية، وأيضاً للوضع الاقتصادي الذي تمر بها البلد والترشيد المالي الذي تعتمده.

أما بالنسبة لفقرات أداة الدراسة فيمكن استعراض نتائجها ومناقشتها من خلال استعراض النتائج المتعلقة بإجابة أفراد العينة على الأسئلة الفرعية المنبثقة من السؤال الأول وذلك على النحو الآتي:

5.1.1 النتائج المتعلقة بترتيب فقرات المجال الأول: درجة توافر المتطلبات المادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوفر والترتيب لكل فقرات مجال (درجة توافر المتطلبات المادية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة التوافر	الترتيب
1	تتوفر أحدث أجهزة الحاسب الآلي اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.	3.16	0.89	%63.2	متوسطة	4
2	يتوافر في المدرسة معمل حاسب آلي.	3.88	1.23	%77.6	عالية	2
3	يتوفر في المدرسة شبكة إنترنت تصل جميع مرافق المدرسة.	2.27	1.28	%45.4	قليلة	6
4	سرعة الإنترنت في المدرسة مناسبة.	2.57	1.02	%51.4	قليلة	5
5	يتم استخدام البريد الإلكتروني في العمل داخل المدرسة.	3.98	1.04	%79.6	عالية	1
6	تتوافر لدى المدرسة أنظمة إلكترونية تغطي كافة أعمال وأنشطة المدرسة.	3.52	1.06	%70.4	عالية	3
الإجمالي		3.35	0.7175	%67	متوسطة	

يتضح لنا من الجدول(7) أن درجة توافر المتطلبات المادية جاءت بمجموع متوسط (3.35) وهي درجة متوسطة قريبة من العالي مما يدل عن أن هناك توجيه من وزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان نحو العمل على تهيئة المتطلبات المادية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية العُمانية. كما يبين الجدول (4) أن أعلى فقرة في هذا المجال حسب أعلى متوسط لإجابة أفراد العينة هي الفقرة (5) وهي (استخدام البريد الإلكتروني في العمل داخل المدرسة) حيث حصلت على متوسط (3.98) بدرجة توافر عالية، وهذا يدل على أن هناك توفر إمكانيات التواصل الإلكترونية تم توفيرها من قبل وزارة التربية والتعليم في المدارس وهذا يدل أيضاً على وجود خطوط انترنت متاحة في المدرسة وحواسيب أيضاً. كما يتضح من الجدول أن أدنى فقرة في المجال كانت الفقرة (3) وهي (يتوفر في المدرسة شبكة إنترنت تصل جميع مرافق المدرسة) وحصلت على متوسط (2.27) بدرجة توافر قليلة. ويعزي الباحثين ذلك عدم تهيئة المدارس بالمنافذ الخاصة بشبكات الانترنت وأنها غير كافية لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالشكل المطلوب.

5.1.2 النتائج المتعلقة بترتيب فقرات المجال الثاني: درجة توافر المتطلبات المالية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوفر والترتيب لكل فقرات مجال (درجة توافر المتطلبات المالية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة التوافر	الترتيب
7	توجد ميزانية خاصة لتشغيل البنية التحتية التكنولوجية في المدرسة وما يرتبط بها.	3.2	1.19	%64	متوسطة	2
8	ضعف المخصصات المالية للتدريب على استخدام الإدارة الإلكترونية بالمدرسة.	2.51	1.04	%50.2	قليلة	3
9	تكلفة خدمة صيانة الأجهزة المرتبطة بالإدارة الإلكترونية في المدرسة مناسبة.	1.95	1.95	%39	قليلة	5
10	تكاليف الاتصال بالشبكة العالمية الانترنت في المدرسة مناسبة.	3.21	1.6	%64.2	متوسطة	1
11	يوجد بند مالي يخصص للصرف على أنظمة حماية البيانات وأجهزة الحاسب.	2.26	0.95	%45.2	قليلة	4
	الإجمالي	2.62	0.7759	%52.4	متوسطة	

يتضح لنا من الجدول (8) أن درجة توافر المتطلبات المالية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بلغت بمتوسط (2.62) وهي درجة متوسطة، ويعزي الباحثين ذلك إلى وجود مخصصات مالية معتمدة لكل مدرسة مخصصة لتطبيقات الإدارة الإلكترونية ولكن بقدر غير كافي. ويبين الجدول (8) أن أعلى فقرة في هذا المجال حسب أعلى متوسط لإجابة أفراد عينة الدراسة هي الفقرة (10) وهي (تكاليف الاتصال بالشبكة العالمية الانترنت في المدرسة مناسبة) حيث بلغ المتوسط لها (3.21) بدرجة متوسطة. ويعزي الباحثين ذلك لأن قيمة الاشتراك في باقات الانترنت في السلطنة لا تكلف مبالغ كبيرة، ويوجد مخصص مالي كافي في الميزانية الخاصة بالمدرسة لهذا الجانب. في حين كان أدنى فقرة في هذا المجال حسب المتوسط الفقرة (9) وهي (تكلفة خدمة صيانة الأجهزة المرتبطة بالإدارة الإلكترونية في المدرسة مناسبة) بمتوسط (1.95) بدرجة توافر قليلة. ويعزي الباحثين ذلك إلى أن صيانة الحواسيب الموجودة في المدرسة مكلفة نظراً لعدد الأجهزة المستخدمة في المدارس والتي يتجاوز (60) حاسوب وهو يفوق قدرة المدرسة في صيانتها، لأن المخصص المالي المقدم للمدرسة غير كافي لسد حاجاتها.

5.1.3 النتائج المتعلقة بترتيب فقرات المجال الثالث: درجة توافر المتطلبات البشرية والفنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم؟

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوفر والترتيب لكل فقرات مجال (درجة المتطلبات البشرية والفنية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة التوافر	الترتيب
12	تتوافر في المدرسة الكوادر البشرية المؤهلة لاستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية في مهام العمل بالمدرسة.	2.13	1.09	%42.6	قليلة	6
13	هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين في المدرسة على استخدام تقنية المعلومات.	4.18	0913	%83.6	عالية	1
14	يوجد في المدرسة متخصصون في تقنية المعلومات.	3.32	1.01	%66.4	متوسطة	4
15	يمتلك المعلمون في المدرسة مهارات استخدام الحاسوب.	3.38	1.16	%67.6	متوسطة	3
16	يتوفر لدى جميع العاملين بالمدرسة بريد إلكتروني فاعل.	3.74	0.97	%74.8	عالية	2
17	يتقبل العاملون بالمدرسة تطبيق الإدارة الإلكترونية في الأعمال المدرسية.	3.12	1.06	%62.4	متوسطة	5
	الإجمالي	3.31	0.6139	%66.2	متوسطة	

يتضح لنا من الجدول (9) أن درجة توافر المتطلبات البشرية والفنية اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية كانت بمتوسط (3.31) وهي درجة متوسطة، ويعزي الباحثين ذلك إلى وجود توجه نحو توفير وتدريب الموارد البشرية والفنية في المدارس الحكومية الخاصة بتطبيقات الإدارة الإلكترونية ويعزي الباحثين ذلك بسبب إخضاع كافة منتسبي وزارة التربية والتعليم لدورة مهارات استخدام الحاسب الآلي. ويبين الجدول (9) أن أعلى فقرة في هذا المجال حسب أعلى متوسط لإجابة أفراد عينة الدراسة هي الفقرة (13) وهي (هناك خطط لتدريب وتأهيل العاملين في المدرسة على استخدام تقنية المعلومات) حيث بلغ المتوسط لها (4.18) بدرجة عالية. ويعزي الباحثين ذلك إلى توجه وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان نحو إخضاع العاملين في المدارس لبرامج ودورات تدريبية مركزية وغير مركزية في مجالات مختلفة تتعلق باستخدام البرامج الحديثة في الحاسب الآلي وأيضاً إلحاق مديري المدارس للحصول على مؤهلات جامعية تركز على النظم الإلكترونية وتوظيف التقانة. في حين كان أدنى فقرة في هذا المجال حسب المتوسط الفقرة (12) وهي (تتوافر في المدرسة الكوادر البشرية المؤهلة لاستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية في مهام العمل بالمدرسة) بمتوسط (2.13) بدرجة توافر قليلة. ويعزي الباحثين ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم قامت بتأهيل الكوادر البشرية الموجودة مسبقاً على التعامل مع تطبيقات الإدارة الإلكترونية لكن لم تكن بالقدر الكافي، وقلة توظيف الكوادر البشرية المتخصصة في مجال الإدارة الإلكترونية.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التوفر والترتيب لكل فقرات مجال (درجة توافر التشريعات والقوانين)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	درجة التوافر	الترتيب
18	تمتلك المدرسة دليل إجرائي لتنفيذ العمل الإلكتروني.	3.1	1.03	%62	متوسطة	4
19	تتوافر تشريعات تعاقب على اختراق قواعد بيانات المدرسية وفق الأنظمة والقوانين المتبعة في هذا المجال.	2.86	1.23	%57.2	متوسطة	6
20	يوجد تعليمات واضحة تتعلق بالتعديات والمخالفات الأمنية الإلكترونية.	3.01	1.09	%60.1	متوسطة	5
21	يوجد لدى العاملين بالمدرسة وعي كافي بمخاطر أمن المعلومات والوقاية منها.	3.14	1.00	%62.8	متوسطة	3
22	يوجد نظام لأمن وحماية المعلومات.	3.43	1.02	%68.6	عالية	1
23	يتم تغيير كلمات السر والشفرات الخاصة بالموظفين بشكل دوري.	3.18	1.26	%63.6	متوسطة	2
	الإجمالي	3.13	0.7932	%62.6	متوسطة	

يتضح لنا من الجدول (10) أن درجة توافر التشريعات والقوانين اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية كانت بمتوسط (3.13) وهي درجة متوسطة، ويفسر الباحثين ذلك بأن الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية ومؤسسات السلطنة مستخدمة بشكل جيد، وهذا بدوره ينعكس على مدى توفر وتهيئة التشريعات والقوانين الخاصة بحماية أنظمتها والبيانات المتداولة من خلالها. ويبين الجدول (10) أن أعلى فقرة في هذا المجال حسب أعلى متوسط لإجابة أفراد عينة الدراسة هي الفقرة (22) وهي (يوجد نظام لأمن وحماية المعلومات) حيث بلغ المتوسط لها (3.43) بدرجة متوسطة. ويعزي الباحثين ذلك إلى وجود أنظمة حماية لبيانات المدارس مركزياً في الوزارة حسب سيرفرات مخصصة لذلك. في حين كان أدنى فقرة في هذا المجال حسب المتوسط الفقرة (19) وهي (تتوافر تشريعات تعاقب على اختراق قواعد بيانات المدرسية وفق الأنظمة والقوانين المتبعة في هذا المجال) بمتوسط (2.86) بدرجة توافر أيضاً متوسطة. ويعزي الباحثين ذلك إلى عدم إطلاع المدارس على القوانين الخاصة بجوانب الاختراق والعقوبات الخاصة بذلك كما أنه لم يتم تزويد المدارس بنص تلك القوانين من قبل وزارة التربية والتعليم على الرغم من وجود قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات وفق المرسوم السلطاني رقم (2011/12).

5.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في

المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة في مجال الإدارة، المؤهل العلمي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم صياغة ثلاث فرضيات، وتم التحقق منها، وكانت النتائج على النحو التالي:

5.2.1 الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير الجنس (ذكر أو أنثى). ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير النوع استخدم الباحثين تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول (11) توضح ذلك.

جدول (11) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، أناث)

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	sig	مستوى الدلالة
المتطلبات المادية	ذكر	30	3.25	0.635	0.795	0.375	غير دالة
	أنثى	62	3.39	0.755			
المتطلبات المالية	ذكر	30	2.47	0.730	1.845	0.178	غير دالة
	أنثى	62	2.7	0.792			
المتطلبات البشرية والفنية	ذكر	30	3.02	0.505	11.457	0.001	دالة
	أنثى	62	3.62	0.614			
التشريعات والقوانين	ذكر	30	2.95	0.780	2.138	0.147	غير دالة
	أنثى	62	3.13	0.792			
الإجمالي	ذكر	30	2.92	0.445	5.122	0.026	دالة
	أنثى	62	3.10	0.568			

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (2،90) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.15)

يتضح من الجدول (11) أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة لمجالات (المتطلبات المادية، والمتطلبات المالية، والتشريعات والقوانين) أكبر من قيمة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابة أفراد عينة الدراسة في تلك المجالات تعزي لمتغير النوع (الجنس)، بينما قيمة مستوى الدلالة لمجال المتطلبات البشرية والفنية جاءت (0.001) وهي قيمة أقل من قيمة (0.05) كما أن القيمة لاختبار (F) للمجال كانت (11.457) وهي أكبر من (F) الجدولية والتي تساوي (3.15) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال المتطلبات البشرية والفنية تعزى لمتغير الجنس. بينما القيمة المطلقة لاختبار (F) المحسوبة لجميع المجالات المجتمعة تساوي (5.122)، وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية

والتي تساوي (3.15)، كما أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المجالات تساوي (0.026) وهي أصغر من قيمة (0.05) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان لصالح الإناث. مما يعني رفض الفرضية الصفرية، ويعزي الباحثين ذلك إلى أن الحاجات الإدارية التي توجهها مديرات المدارس (الإناث) الخاصة بتطبيق الإدارة الإلكترونية أقل من الحاجات الإدارية التي يواجهها مديري المدارس (الذكور).

5.2.2 الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة استخدم الباحثين تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول (12) الآتي توضح لك:

جدول (12) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	sig	مستوى الدلالة
المتطلبات المادية	3.346	0.7175	2.539	0.062	غير دالة
المتطلبات المالية	2.624	0.7759	0.936	0.427	غير دالة
المتطلبات البشرية والفنية	3.312	0.6138	1.691	0.175	غير دالة
التشريعات والقوانين	3.126	0.7932	1.400	0.248	غير دالة
الإجمالي	3.102	0.5432	1.735	0.166	غير دالة

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (2،90) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.15)

يتضح من الجدول (12) السابق أن قيمة (F) المحسوبة في جميع المجالات أقل من قيمة (F) الجدولية، كما تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل مجال من المجالات الأربعة أكبر من قيمة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في إجابة أفراد العينة في كل المجالات تعزى لمتغير سنوات الخبر، كما يتبين أن القيمة المطلقة (F) المحسوبة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (1.735) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.15)، كما أن قيمة الدلالة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (0.166) وهي أكبر من قيمة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة

عُمان تعزى لمتغير سنوات الخبرة، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الإدارة الإلكترونية من الأساليب الحديثة في الإدارة المدرسية لذا لا يوجد أثر لسنوات الخبرة على آراء أفراد العينة حول درجة توفر متطلبات الإدارة الإلكترونية.

5.2.3 الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) بين متوسط تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ومن أجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي استخدم الباحثين تحليل التباين الأحادي ونتائج الجدول (13) الآتي توضح لك:

جدول (13) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق في آراء أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	sig	مستوى الدلالة
المتطلبات المادية	3.346	0.7175	0.372	0.828	غير دالة
المتطلبات المالية	2.624	0.7759	1.288	0.281	غير دالة
المتطلبات البشرية والفنية	3.312	0.6138	0.592	0.669	غير دالة
التشريعات والقوانين	3.127	0.7932	1.025	0.399	غير دالة
الإجمالي	3.102	0.5432	0.810	0.522	غير دالة

قيمة F الجدولية عند درجتي حرية (2،90) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.15)

يتضح من الجدول (13) السابق أن قيمة (F) المحسوبة في جميع المجالات أقل من قيمة (F) الجدولية، كما تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل مجال من المجالات الأربعة أكبر من قيمة (0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية في إجابة أفراد العينة في كل المجالات تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما يتبين أن القيمة المطلقة (F) المحسوبة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (0.810) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.15)، كما أن قيمة الدلالة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (0.522) وهي أكبر من قيمة (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية بمحافظة الظاهرة في سلطنة عُمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي، مما يعني قبول الفرضية الصفرية ويعزو الباحثون ذلك إلى أن جميع أفراد عينة الدراسة يواجهون حاجات إدارية متقاربة كما أن لهم رؤية متشابهة في تقدير درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالرغم من اختلاف المؤهلات العلمية.

خاتمة:

من خلال دراستنا هذه والتي تناولت التعرف على مدى توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالمدارس الحكومية بسلطنة عُمان، وبناءً إلى ما توصلت إليها من نتائج للأسئلة البحثية المطروحة يمكن أن يوجز الباحثين مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تحسن من مستوى توافر متطلبات تطبيقات الإدارة الإلكترونية بالمدارس العمانية والتي تكون بمثابة مرشد للعامين بقطاع التعليم ومن بين هذه التوصيات ضرورة ربط كافة مرافق المدرسة بشبكة الانترنت، وضرورة استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة في مجال الإدارة الإلكترونية للاستفادة من خبراتهم في إدارة تطبيقات الإدارة الإلكترونية بالمدارس، ورصد حوافز معنوية ومادية للمتميزين في مجال الإدارة الإلكترونية المدرسية، وضرورة تحسن مستوى البنية التحتية الملائمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية من خلال توفير كافة المتطلبات المادية والمالية والبشرية والفنية والتشريعات والقوانين لدعم استخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية في كافة الأعمال الإدارية والخدمية في المدرسة.

الهوامش

1- يونس، مجدي محمد. (2016). "التحول نحو الإدارة الإلكترونية في مؤسسات التعليم لمواكبة تحديات العصر الرقمي". تاريخ الاسترجاع 20019/9/30. استرجع من: https://www.new-educ.com/

2- بشير ،صبحى المهدي حسين. (2017). "دور الثقافة التنظيمية في قبول واستخدام الإدارة الإلكترونية في جامعة الزاوية_ ليبيا"، أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية القيادة والإدارة. جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا.

3- Alkhsabah, M. A. I. (2017). "Reality of Use of Electronic Management and its Impact on Job Performance in Tafila Technical University". International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences: 7(1): 329 -341.

4- Rawash, H. (2014). Electronic Management's Contribution to the Development of Managerial Functions. Academic Research International: 5(5): 213 – 225.

5- Salajeghe, S.,Hamzei, A.(2015).Investigating the relationship between productivity improvement and information technology implementation of employee of industrial management organization. Journal of Scientific Research and Development: 2 (5): 22-31.

6- هيكل، ليلى. (2015). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء المنظمات: دراسة تطبيقية على شركة الأمل لصناعة الأدوية"، دراسة ماجستير) غير منشورة. الجامعة الافتراضية السوري، سوريا.

7- العساف، حمزة عبد الفتاح؛ والمناعسة، صفاء نايف سالم سليمان. (2017). "مستوى توافر متطلبات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بمستوى أداء المديرين لمهامهم الإدارية". مجلة دراسات العلوم التربوية: 44(4) ملحق1: 213 – 235.

8- Alkhsabah, M. A. I. (2017)، مرجع سابق

9- الأعور، رشا وجبة كامل. (2012). "درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة للإدارة الإلكترونية وعلاقتها بتفويض السلطة لديهم"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية، غزة.

10- حسانين، السيد أحمد عبد الغفار. (2012). "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم الثانوي الفني نظام الثلاث سنوات في مصر ومدى مساهمتها في تجويد العمل الإداري". مجلة مستقبل التربية العربية: 19(75).

11- كافية، عيدوني؛ وحميد، بن حجوبة. (2017). "الإدارة الإلكترونية في العالم العربي وسبل تطبيقها: الآفاق والواقع". مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية: (2): 218 – 236.

12- الأعور، رشا وجبة كامل. (2012). مرجع سابق

13- الدايني، رشاد خضير وحيد. (2010). "أثر الإدارة الإلكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط.

14- الرقيعي، كريمة المبروك علي، (2017). "تصور مقترح لمتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم الثانوي في ليبيا في ضوء التحولات العالمية المعاصرة". المجلة الليبية العالمية: (27): 1-19.

15- الروقي، مطلق مقعد مطلق. (2016). "مدى تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات جامعة شقراء". مجلة العلوم التربوية: 1(2): 125 – 164.

16- آل مداوي، عبير محفوظ محمد. (2015). "متطلبات ومعوقات التحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة تطبيقية في بعض كليات البنات بجامعة الملك خالد". المجلة الدولية التربوية المتخصصة: 4(10): 199 – 224.

17- كافية، عيدوني؛ وحميد، بن حجوبة. (2017). مرجع سابق

18- الدايني، رشاد خضير وحيد. (2010). مرجع سابق

19- يونس، مجدي محمد. (2016). مرجع سابق

20- وزارة الشؤون القانونية. (2011). " قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات سلطنة عُمان مرسوم رقم 2011/12". تاريخ الاسترجاع 2019/9/30. استرجع من: http://www.mola.gov.om

21- آل مداوي، عبير محفوظ محمد. (2015). مرجع سابق

22- النعمان، محمد محمود علي. (2016). " درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في مدارس المرحلة الثانوية بأمانة العاصمة صنعاء وسبل تطويرها من وجهة نظر مدراء المدارس. مجلة جامعة الناصر: (8): 105 – 194.

23- شهلة، علاء محمد. (2014). "متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بمدارس التعليم الأساسي العامة والخاصة في محافظة اللاذقية، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة دمشق، سوريا.

24- السميري، مريم عبد ربه أحمد. (2009). "درجة توافر متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وسبل تطويرها"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. الجامعة الإسلامية، غزة.

25- Alshammari, I. (2010). High School Principals' Attitudes toward the Implementation of E-Administration in Kuwait's Public Schools. (Doctoral dissertation), Retrieved from Proquest Dissertations and Theses, (UMI 3439093).

26- كساب، رؤى علي. (2011). "العلاقة بين بعض المتغيرات التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.

27- الجرجاوي، زياد علي محمود. (2010). القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان. الطبعة الأولى. مطبعة أبناء الجراح. فلسطين.

دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري
دراسة تطبيقية في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة

The Role of Strategic Management in Achieving Administrative Creativity: an applied Study in Islamic Banks Operating in the Gaza Strip

د. منصور محمد علي الأيوبي، أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية فلسطين التقنية، فلسطين
أ. رامي مساعد أبو عجوة، باحث في التنمية البشرية، فلسطين

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار مجتمع الدراسة من العاملين في المستويات الإشرافية في البنوك الإسلامية العاملة في غزة، والبالغ عددهم (60) موظفًا. واستخدم الباحثان أسلوب الحصر الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة؛ نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (54) استبانة بنسبة (90.0%)، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.778)، وبينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة العليا في البنوك الإسلامية بجميع أبعاد الإدارة الاستراتيجية، والعناصر التي تساهم في تحقيق الإبداع الإداري التي أظهرت النتائج أهميتها، وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري للبنوك الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الاستراتيجية، الإبداع الإداري، البنوك الإسلامية.

Abstract:

This study aimed to identify the role of strategic management in achieving administrative creativity in Islamic banks operating in the Gaza Strip, and the researchers used the descriptive analytical approach, and the study population was selected from workers at supervisory levels in Islamic banks operating in Gaza, and they numbered (60) employees. The researchers used a comprehensive inventory method for all members of the study population. Due to the small size of the study population, (54) questionnaires were retrieved (90.0%), and the questionnaire was used to collect data. The study reached a set of results, the most important of which are: There is a direct relationship of statistical significance between the dimensions of strategic management and the achievement of administrative creativity in Islamic banks, where the correlation coefficient reached (0.778), and the results showed a statistically significant effect between the dimensions of strategic management and achieving administrative creativity in Islamic banks . The study recommended that senior management in Islamic banks should pay attention to all dimensions of strategic management, and the elements that contribute to achieving managerial creativity, whose results have shown importance, and their impact on achieving administrative creativity for Islamic banks.

Keywords: Strategic Management, Administrative Innovation, Islamic Banks.

المقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة تطورًا هائلًا في الفكر الإداري بشكل عام، والفكر الاستراتيجي للأعمال بشكل خاص؛ الأمر الذي أدى إلى تراكم معرفي وخبرة عملية واسعة لمنظمات الأعمال، لا سيما العالمية منها، بحيث يمكن الاستفادة منها وتكييفها وبما يلائم واقع ومتطلبات عمل المنظمات في أي مكان في العالم.

وفي ضوء هذا الإطار تظهر الإدارة الاستراتيجية الذي تزيد من قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات البيئية، بحيث تسمح الإدارة الاستراتيجية بالتحكم النسبي في المستقبل، وإن الإدارة الاستراتيجية تمكن إدارة المنظمات من توجيه منظماتهم بدءاً من الانتقال من مجرد عمليات إدارية يومية روتينية وصولًا إلى رؤية مختلفة للعوامل الداخلية والخارجية القادرة على تحقيق التغيير في البيئة بما يحقق في النهاية توجيهاً فعالاً لمنظماتهم وبحيث تكون الرؤية الجديدة الاستفادة من الماضي وأخطائه وإدراك الواقع الحالي لتصميم مستقبل متطور[1].

ويعد الإبداع الإداري أحد المداخل المهمة لكي تتسم إدارة المنظمة بدرجة عالية من المبادأة والمرونة والقدرة على حل المشكلات والابتكار في تقديم حلول دون انتظار لتعليمات تأتي من المستويات الإدارية العليا، حيث يعطي الفرصة للمديرين ولجميع العاملين داخل المنظمة في إطلاق طاقاتهم الإبداعية عند تطبيق المعارف والأفكار والأساليب الإدارية التي تسهم في الرفع من فعالية الإدارة.

وتبرز أهمية العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والإبداع الإداري، لتمثل الأمل الأكبر لحل الكثير من المشكلات التي تواجه المنظمة، لذا فإن تطوير مستقبلها إنما يعتمد على توفير نوع متميز من العاملين، وعلى أفراد مبدعين في مختلف المجالات، مما حدا بتلك المنظمات لتنويع أساليب إدارتها في العمل، والتخلي عن السياسات الإدارية القديمة وتحديثها، وتطوير البنى التحتية، وتوظيف تقنيات إبداعية جديدة، لتكون تلك المنظمات أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة المخاطر والتحديات المستقبلية[2].

ويعيش قطاع البنوك الإسلامية بقطاع غزة بخاصة تحولات جذرية لمواجهة التغيرات الكثيرة التي يعيشها الاقتصاد الفلسطيني، وفي ظل المنافسة مع البنوك التجارية مما يفرض على هذه البنوك مزيدًا من المعرفة والابتكار والإبداع والقدرة على الادارة الاستراتيجية.

إن تطبيق الإدارة الاستراتيجية في أي بيئة ستواجه الكثير من العوائق والتحديات منها عوامل فنية وإدارية، .. الخ، إلا إن العوامل الإدارية لم تحظى بنفس الاهتمام كباقي العوامل، الأمر الذي يؤثر على الإبداع الإداري في الكثير من المؤسسات وخاصة المؤسسات الأكثر استخداماً لتطبيق النظام الإلكتروني في معاملاتها، ونظراً لأهمية الموضوع سيقوم الباحثان بدراسة دور الإدارة الاستراتيجية في

تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية العاملة في محافظات قطاع غزة من خلال استطلاع آراء مجتمع الدراسة والتأكد من مدى تحقق أهداف الدراسة.

المحور الأول- منهجية البحث والدراسات السابقة

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعتبر البنوك الاسلامية ركيزة اساسية في اقتصاديات الدول الاسلامية لما لها من قبل لدى أفراد المجتمع، لتقيد هذه البنوك بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف يجعل أمامها تحدي في التنويع بين منجاتها وخدماتها لتنافس البنك التجارية، فبات من الضروري أن تدرس البنوك الاسلامية البيئة المحيطة لاكتشاف الفرص ومواجهة التحديات من خلال الادارة الاستراتيجية وتحسين البيئة الداخلية لهذه المؤسسات من خلال الإبداع الإداري لكي تتكامل هذه العوامل مع بعضها للصول للمنافسة الاقليمية والعالمية.

وفي إطار قيام الباحثان بدراسة بعض الظواهر التي من الممكن أن تعزز من مشكلة الدراسة، والتي تمثل دعمًا وتوضيحًا لأسباب القيام بهذه الدراسة، فقد قام الباحثان بإعداد دراسة استكشافية مبدئية حول موضوع الدراسة في البنوك الإسلامية بقطاع غزة، حيث وزع الباحثان عدد (30) استبانة على العاملين في بعض البنوك الإسلامية المبحوثة من المستويات الإدارية العليا والوسطى، حيث تم الاعتماد على الدراسات السابقة في إعداد الاستبانة، ويمكن تلخيص أهم نتائجها على النحو التالي:

1. أن (62.19%) من العينة يرون أن واقع الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية من وجهة نظر العاملين في الإدارة العليا والوسطى متوسطًا.
2. أشارت النتائج إلى ضعف في أداء العاملين في لإيجاد طرق جديدة أكثر فعالية لتحقيق المهام الموكلة إليهم، كما يشعر العاملين أنهم بحاجة إلى تطوير أفكارهم وتقييم أدائهم للوقوف على حقيقة مستوى عملهم وإنجازهم، كما يوجد عدد من الموظفين لا يستطيع التعبير عن رأيه خاصة إذا كان مخالفاً لرأي الإدارة.
3. أظهرت النتائج أن العاملين في البنوك الإسلامية لا يمتلكون القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة زمنية قصيرة بالشكل المطلوب، كذلك فإن بعض المديرين لا يتبنى الأفكار الإبداعية الصادرة عن العاملين، كما لا يشجع بشكل مناسب العاملين على تحويا أفكارهم الإبداعية إلى واقع عملي.

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري في البنك الاسلامية العاملة في قطاع غزة؟

وينبثق من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية هي:

1. ما واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة؟
2. ما مستوى الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية بقطاع غزة؟
3. هل يوجد علاقة ارتباطية بين تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية؟
4. ما أثر استخدام الإدارة الاستراتيجية على تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية؟

ثانيًا: أهداف الدراسة:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة.
2. بيان مستوى الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية بقطاع غزة.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.
4. تحديد أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية.
5. بيان المقترحات الكفيلة بنجاح تطبيق الإدارة الاستراتيجية لتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية.

ثالثًا: أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من النقاط التالية:

1. **الأهمية العلمية (النظرية):**

أ. تسلط هذه الدراسة الضوء على مدخل من مداخل الفكر الإداري الحديث وهو دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري في واقع مؤسساتنا الفلسطينية.

ب. تفيد هذه الدراسة وتوفر للباحثين والدارسين بيانات ومعلومات في مجال الإدارة الاستراتيجية، والإبداع الإداري من خلال ما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات.

2. **الأهمية العملية (التطبيقية):**

أ. تكمن أهمية هذه الدراسة في مدى تحقيق وتطبيق التوصيات التي تخرج بها، والتي قد تفيد في البنوك الإسلامية بشكل خاص والبنوك التجارية الأخرى المناظرة بشكل عام.

ب. ويمكن أنْ تفيد هذه الدراسة إدارة البنوك الإسلامية في معرفة أثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية على تحقيق الإبداع الإداري، وتقدم توصيات عملية لها.

ج. من الممكن أن تقدم الدراسة الحالية للإدارات العليا والجهات المسؤولة في البنوك الإسلامية الفلسطينية المعلومات ببيان أهمية الاهتمام بتطبيق الإدارة الاستراتيجية، والتي بدورها قد تساهم في تطير الإبداع الإداري في العمل، واستخراج الطاقات الكامنة لدى العاملين في البنوك الإسلامية، والذي ينعكس بدوره على تحقيق النفع العام للبنوك والتقدم والمنافسة في المجال الإداري، وكذلك القيام بواجباتهم وخدماتهم تجاه المجتمع بشكل أفضل.

رابعًا: فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية (التحليل الاستراتيجي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية) وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية.

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة الاستراتيجية (التحليل الاستراتيجي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية) وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.

خامسًا: حدود الدراسة:

تكون نطاق الدراسة على النحو التالي:

- **الحد الموضوعي:** اقتصر البحث على دراسة دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري، واعتمد الباحثان على أبعاد الإدارة الاستراتيجية من دراسة (Wheelen, & Hunger, 1998)[3]، ودراسة (الغالبي وإدريس، 2009)[4]، ودراسة (مساعدة، 2013)[5] وهي (التحليل الاستراتيجي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية)، أما أبعاد الإبداع الإداري فقد تم اعتماد الأبعاد من دراسة (الخطيب، 2018)[6]، ودراسة (الشاعر، 2018)[7]، ودراسة (الأخرس، 2016)[8].
- **الحد البشري:** تقتصر الدراسة على المستويات الإشرافية في البنوك الإسلامية باستثناء العاملين في مجال الصيانة والخدمات لطبيعة الدراسة.
- **الحد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال العام 2019.
- **الحد المكاني:** أجريت الدراسة على البنوك الاسلامية العاملة في قطاع غزة.

سادسًا: مصطلحات الدراسة:

تحقيقًا لأغراض الدراسة، تم تعريف المصطلحات التالية:

- **الإدارة الاســـتراتيجية:** تُعرف بأنها: "منظومة من العمليات المتكاملة ذات العلاقة بتحليل البيئة الداخلية والخارجية، وصـــياغة اســـتراتيجية مناســـبة وتطبيقها وتقييمها في ضوء تحليل أثر المتغيرات المهمة عليها، وذلك بما يتضـــمن ميزة اســـتراتيجية للمنظمة وتعطي إنجازها في أنشطة الأعمال المختلفة"[9].
- **الإبداع الإداري:** يُعرف بأنه: "القدرة على ابتكار أســـاليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل، بحيث تلقى هـــذه الأفكار والأســـاليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين، وتحفيز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق أهداف المنظمة"[10].
- **البنوك الاســـلامية:** تُعرف بأنها: "المصارف التي تلتزم بتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية في جميع معاملاته المصـــرفية والاستثمارية، من خلال تطبيق مفهوم الوساطة المالية القائم على مبدأ المشاركة في الربح أو الخسارة، ومن خلال إطار الوكالة بنوعيها العامة والخاصة"[11].

سابعًا: الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. **دراسة (قفه، 2018)**[12]: هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثين على مستوى تطبيق الإدارة الاستراتيجية في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة، حيث بلغ الوزن النسبي (66.45%)، وتوجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية، ويوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإدارة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة.
2. **دراسة (عثمان، 2018)**[13]: هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق أهداف عدد من المنظمات، وتشخيص الممارسة الفعلية للإدارة الاستراتيجية في منظمات الأعمال العامة في السودان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد انخفاض كبير في نسبة التوافق بين خصائص الرسالة في المنظمات وخصائص الرسالة الفعالة بالمفهوم العلمي والواجب توافرها، ووجود قصور كبير في عملية اختيار الاستراتيجيات (سواء على مستوى المنظمة أم على المستوى الوظيفي) في المنظمات عن عملية اختيار تلك الاستراتيجيات بالمفهوم العلمي الواجب تطبيقها.
3. **دراسة (أحمد، 2017)**[14]: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الإدارة الاستراتيجية على فاعلية الأداء المؤسسي في شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين في السودان، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد لدى إدارة الشركة معرفة والمام بمفاهيم الإدارة الاستراتيجية، الأمر الذي

يعتبر أداة لتحقيق الأهداف، وتعتبر الشركة رائدة في مجال التأمين وقادرة على تقديم أفضل الخدمات للمجتمع بكفاءة وفعالية، إذ أنها الشركة الوحيدة التي تؤدي كل الخدمات التأمينية وفقًا للمنهج الإسلامي.

4. **دراسة (مزهر،2017)**[15]: هدفت الدراسة التعرف إلى دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق جودة الخدمات التعليمية والبحثية، وذلك بالمقارنة ما بين ثلاث جامعات عربية وأجنبية مختلفة، وهي جامعة ويليام باترسون الأمريكية، وجامعة قناة السويس في مصر، وجامعة الأزهر في فلسطين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يوجد تأثير معنوي للإدارة الاستراتيجية على جودة الخدمات التعليمية والبحثية من وجهة نظر الإدارة العليا في الجامعات محل الدراسة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجامعات محل الدراسة حول واقع الإدارة الاستراتيجية من وجهة نظر (الإدارة العليا، وأعضاء هيئة التدريس).
5. **دراسة (الأخرس، 2016)**[16]: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر الإدارة الاستراتيجية وفق النموذج الأوروبي للتميز EFQM على الإبداع الإداري في القطاع الحكومي الفلسطيني، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن واقع الإدارة الاستراتيجية وفق النموذج الأوروبي للتميز في القطاع الحكومي جاء بدرجة متوسطة، وتوجد علاقة طردية بين الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في القطاع الحكومي الفلسطيني.
6. **دراسة (علي والحاكم،2014)**[17]: هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية، وتحديد مدى تأثره بمعوقات الإبداع الإداري، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مدراء المكاتب بالإدارات المختلفة يتمتعون بمقومات الإبداع الإداري بدرجة عالية، وإن المعوقات التنظيمية هي أهم المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري لدى تلك الإدارات.

الدراسات الأجنبية:

1. **دراسة (Valentina parakhina, et al, 2017)**[18]: هدفت الدراسة التعرف إلى معوقات تنظيم الإدارة الاستراتيجية للجامعات والبحث عن فرص لتحقيق القدرة التنافسية الاستراتيجية للجامعات الروسية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: هناك تغيير جذري في الظروف المؤسسية الأساسية لتطوير مؤسسات التعليم العالي في روسيا ومنها: الأحجام ونموذج التمويل المتغير، ومشهد السوق والبيئة الإقليمية، وظروف التفاعل مع الشركاء الدوليين وطبيعته، وفي الوقت نفسه ظلت منصة هذا النظام ومعايير السياسة الداخلية دون تغيير في معظم الحالات.
2. **دراسة: (Taiwo, & Akeem, 2016)**[19]: هدفت الدراسة التعرف إلى بيانات الرؤية والرسالة باعتبارها جزءا هاما من عملية الإدارة الاستراتيجية للمنظمة، وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل

أهمية رؤية ورسالة المنظمة ودورها في تحقيق الأهداف التنظيمية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن رؤية ورسالة المنظمة التي تم وضعها وتنفيذها يمكن أن تؤثر على الموظف التنظيمي في أنشطتها يوما بعد يوم، وأن الرؤية والرسالة تساعدنا في تحقيق الأهداف التنظيمية باعتبارها الضوء الذي يوجه المنظمة بشكل صحيح، وأن صياغة الرؤية والرسالة للمنظمة بشكل جيد يجعلها تسلك المسار الصحيح، ومتابعة المدبرين في المنظمة بمراقبة الاداء، ومساهمتها في أداء المنظمة وتحقيق الأهداف المحددة لها.

3. **دراسة** (Kasasbeh, ed al, 2015)[20]: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في الإبداع الإداري في الشركات الصناعية (التعدين والاستخراج). حيث طبقت هذه الدراسة في ماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن التصورات المستجيبين لأبعاد القيادة التحويلية كانت عاليةــ، وأن التصورات المستجيبين لبعد الإبداع الإداري كانت عالية، إضافة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الإبداع الإداري في الشركات الصناعية.
4. **دراسة (Ahearne, 2014)**[21]: هدفت التعرف إلى دور الإدارة الوسطى في تنفيذ الاستراتيجية وأثر ذلك على الأداء. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن البناء التنظيمي والعلاقات الاجتماعية والتنظيم غير الرسمي للإدارة الوسطى أثرا كبيرا في تنفيذ الاستراتيجية، وإن للعلاقات والمكانة الاجتماعية رأس المال الاجتماعي دورًا في تعزيز تنفيذ الاستراتيجية رقم (1)، وتكون النتائج إيجابية على أداء المنظمة ككل.
5. **دراسة** (Hwang, 2013)[22]: هدفت الدراسة التعرف إلى السلوك القيادي الداعم والمشارك والمتسلط للمرشد الأكاديمي على الإبداع لدى طلاب الدراسات العليا الذين يشرفون عليهم في الجامعات الكورية والأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: عدم وجود علاقة بين السلوك القيادي الداعم والمشارك والمتسلط للمرشد الأكاديمي على درجة الإبداع لدى الطلاب في الجامعات محل الدراسة، وتبين أن السلوك القيادي المشارك له تأثير إيجابي على الدافعية الداخلية للطلاب، وإن السلوك القيادي المشارك له تأثير إيجابي على الدافعية الداخلية للطلاب، وأن السلوك القيادي الداعم له تأثير إيجابي على درجات رضا الطلاب.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال تناول الدراسات السابقة بالتحليل، يتضح لنا الآتي:

1. معظم الدراسات السابقة تناولها الباحثان هي دراسات حديثة بين الأعوام 2013-2018م.
2. اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، مثل: دراسة (عثمان، 2018)، ودراسة (مزهر، 2017)، ودراسة (Hwang, 2013) .

3. تنوعت أماكن تطبيق الدراسات السابقة، فمنها الفلسطينية كدراسة (أحمد، 2017)، ومنها العربية (العراق، السعودية، والسودان) كدراسة (فائق وآخرون، 2017)، ودراسة (الدعجة، 2016)، ودراسة (بلل، 2015)، ومنها الأجنبية كدراسة (Taiwo, Akeem, 2016)، ودراسة (Ahearne, 2014).
4. اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمتها لموضوع الدراسة، كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للدراسة.
5. تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، وفي تحديد متغيرات الدراسة، والفرضيات، وأدوات الدراسة، وفي تدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة ومقارنتها بها.
6. تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها طبقت على البنوك الإسلامية في قطاع غزة، وهي من الدراسات القليلة –على حد علم الباحثان– التي تجري في المجتمع الفلسطيني، وتركز بشكل أساسي على دراسة دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري.
7. تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تدعيم نتائج الدراسة بالدراسات السابقة ومقارنتها بها.

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولًا: الإدارة الاستراتيجية:

تُعد الإدارة الاستراتيجية ذروة الإبداع الإداري في الفكر والممارسة، حيث تعتبر من أهم المواضيع الحديثة التي تساعد المنظمات على التكيف والاستجابة للتغيرات الخارجية والداخلية، وهذا الأمر يتطلب من المنظمات أن تملك رؤية بعيدة المدى؛ لذلك فإن عملية التفكير المستقبلي للمنظمة ودراسة وتحليل المتغيرات البيئية الخارجية والداخلية المؤثرة في عملياتها هي جوهر عملية الإدارة الاستراتيجية[23].

1. مفهوم الإدارة الاستراتيجية:

اجتهد الكثير من أهل العلم والاختصاص في وضع تعريف محدد لها حيث عُرفت بأنها "فن وعلم تكوين القرارات الوظيفية المقابلة وتنفيذها وتقويمها بما يمكن المنظمة بلوغ أهدافها"[24]، كما عرفها (David) بأنها: "عبارة عن فن وعلم يقومن من خلال خطوات رئيسية وهي: صياغة الاستراتيجية؛ وتطبيقها وتقييم القرارات الوظيفية المختلفة، والتي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها"[25]، وعرفها (الدجني) بأنها "اتجاه عام وقرار تتخذه المؤسسة يحدد مسارع عملها خلال مدة محددة"[26]، ويعرفها (الحاج) بأنها: "خطة كلية شاملة تحدد للمنشأة كيفية إنجاز رسالتها وأهدافها"[27]، وعُرفت أيضًا بأنها: "هي مجموعة متكاملة من الإجراءات والسياسات والقدرات

التنافسية الاستراتيجية اللازمة لتحقيق أعلى عائدات استراتيجية"[28]، وفي ضوء ما سبق يتضح أن أغلب الدراسات لم تتفق على وضع تعريف محدد للإدارة الاستراتيجية، وترتيبًا على ما سبق يُعرف الباحثان الإدارة الاستراتيجية بأنها: أسلوب إداري متميز يستشرف به مدراء البنوك، ويوجه العاملين نحو غاية البنك ورسالته، في ضوء الإمكانيات المتوفرة، وعلاقات مشتركة مع المجتمع الخارجي، للوصول إلى درجة التوفق في الأداء.

2. أهمية الإدارة الاستراتيجية:

تُعد الإدارة الاستراتيجية من الوسائل الإدارية المهمة؛ حيث تختلف عن الإدارة التقليدية، ففي حين تهتم الإدارة التقليدية بالمنظمة من الداخل، فإن الإدارة الاستراتيجية تهتم بالمستفيدين، ويمكن إيجاز أهمية الإدارة الاستراتيجية كالتالي[29]:

أ. تهيئة المنظمة داخليًا بإجراء التعديلات في الهيكل التنظيمي، والإجراءات، والقواعد، والأنظمة، والقوى العاملة بالشكل الذي يزيد من قدرتها على التعامل مع البيئة الخارجية بكفاءة وفعالية.

ب. تحديد الأولويات والأهمية النسبية، بحيث يتم وضع الأهداف طويلة الأجل، والأهداف السنوية، والسياسات وإجراء عمليات تخصيص الموارد بالاسترشاد بهذه الأولويات.

ج. إيجاد المعيار الموضوعي للحكم على كفاءة الإدارة.

د. تسهم في التوجه للاهتمام بالمعرفة كقوة استراتيجية وميزة تنافسية لتطور أساليب العمل ومعايير الأداء التنظيمي، وزيادة إمكانية الإدارة بتحليل عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات.

ه. تسهيل عملية الاتصال داخل المنظمة، حيث يوجد المعيار الذي يوضع الرسائل الغامضة.

و. وجود معيار واضح لتوزيع الموارد وتخصيصها بين البدائل المختلفة.

ز. تحرص على تحديد الفرص في المستقبل وتتوقع المشكلات المؤثرة على العمل.

مما سبق نستنتج، تُعد الإدارة الاستراتيجية ضرورة وليس ترفًا ذلك لأنها تؤدي إلى رفع أداء المنظمات حاضرًا ومستقبلًا، وذلك إذا تم تطبيقها بشكل جيد، وهذا ما تجمع عليه كل المنظمات العالمية التي تستخدم أسلوب الإدارة الاستراتيجية. وتتجلى أهمية الإدارة الاستراتيجية في قدرتها على الاستجابة لتحديات بيئة العمل، من خلال إجراء التغيرات والتعديلات على خططها واستراتيجياتها والبحث عن استراتيجيات تكون أكثر واقعية وقدرة على التعبير عن حاجات المنظمة.

3. مراحل تطبيق الإدارة الاستراتيجية:

ستعرض فيما يلي المراحل الأساسية لتطبيق الإدارة الاستراتيجية:

المرحلة الأولي: المسح البيئي.

يُعد المسح البيئي أول الخطوات الرئيسية في الإدارة الاستراتيجية، وتتبع أهميته من خلال عملية التحليل الاستراتيجي للبيئة الخارجية للمنظمة وذلك لاستقراء الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة، وتحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف ثم إحداث عملية التنسيق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية المؤسسة، وتحقيق أهدافها[30].

المرحلة الثانية: صياغة الاستراتيجية.

تبدأ عملية صياغة الاستراتيجية بالتعرف إلى الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، ذلك أن تحديد الاتجاه بشكل متكامل تعتمد عليه مختلف الأنشطة الأخرى في المنظمة، من تحديد الأهداف للإدارات المختلفة، واختيار الاستراتيجيات، ووضع الخطط العملية وتخصيص الموارد ومختلف الأنشطة الأخرى[31].

المرحلة الثالثة: تنفيذ الاستراتيجية.

تتم عملية تنفيذ الاستراتيجية عن طريق ترجمتها إلى خطط تكتيكية وأخرى تشغيلية متضمنة البرامج، والموازنات، وإجراءات العمل المختلفة وتخصيص الموارد المادية والبشرية، ويُشار للبرامج والموازنات والإجراءات على أنها الوسائل والآليات والأدوات التي بواسطتها تصبح الاستراتيجية قابلة للتنفيذ ضمن المؤسسة[32].

ويرى الباحثان أن عملية تنفيذ الاستراتيجية من العمليات المهمة للإدارة الاستراتيجية، وأن من أهم نجاح هذه المرحلة هو تحقيق التعاون بين الأنشطة، والوحدات الإدارية المختلفة في المنظمة لتنفيذ الاستراتيجيات بكفاءة، وفعالية، لتتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.

المرحلة الرابعة: المتابعة والتقييم.

تُعرف المتابعة والتقييم بأنها: "البوصلة الفاحصة لقياس وتقييم فاعلية وكفاءة الإدارة الاستراتيجية نحو بلوغ الأهداف التنظيمية وتحقيق رسالة المؤسسة، كما تعد جزءاً مهماً لعملية الإدارة الاستراتيجية ومهمة لأعمال التخطيط الاستراتيجي لتساعد على متابعة وتقييم مسيرة المؤسسة باتجاه الأهداف الواضحة"[33].

ومما سبق نستنتج أن المتابعة والتقييم تمثل الخطوة الأخيرة من عمليات الإدارة الاستراتيجية، ومع أنها تبدو كذلك، إلا أن واقع الحال يشير إلى أنها عملية تتصف بالاستمرارية وتبدأ حتى قبل البدء بأي من مراحل عملية الإدارة الاستراتيجية، باعتبار أنها الضمان اللازمة لصحة السير باتجاه الأهداف المراد تحقيقها.

ثانيًا: الإبداع الإداري:

لم تُعد البيئة الخارجية كما كانت مستقرة وذات ثبات ملحوظ، بل أصبحت الحركية والديناميكية

من سماتها الواضحة، الأمر الذي نتج عنه إفراز مشكلات معقدة ومتشابكة ألقت بظلالها على منظمات العمل، ومن ثم حتم على هذه المنظمات ابتكار حلول لمواجهة تلك المشكلات.

1. مفهوم الإبداع الإداري:

من خلال استعراض الباحثان عدد من الكتابات والبحوث التي تناولت دراسة الإبداع الإداري، يمكن عرض بعض المحـــاولات الخاصـــة بتعريف الإبداع الإداري، حيث عُرف بأنه: "هو ممارســـة العمل الإداري بفكر وأســـاليب مختلفة، مما يشكل مناخا وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد، والعـــاملين، وجماعات العمل كل في مجال عمله، للتوليد المســـتمر للأفكار الجيدة، والأداء المتميز، والخروج عن المألوف في تلك الإنجازات، وتجاوز التقليدية في الفكر والعمل سعيا لزيادة الكفاءة الداخلية والخارجية للمنظمة، ونموها، وبقائها، وزيادة قدرتها التنافسية"[34].

كما عرفه (بدر) بأنه: "مجموعة من الأفكار والممارســـات الأصيلة التي يقدمها الأفراد سواء كانوا مديرين، أو عاملين في ســـبيل تطوير أداء المؤسسة أو المنظومة، والذي ينعكس إيجابيا على الخدمة، والســـلعة، والأســـلوب، وبالتالي يزيد من جودة عمل المنظومة أو المؤسسة من خلال التعاطي مع متطلبات التغيير والتقدم، والتي تحقق المنفعة للمجتمع"[35]. وعرفه (الأخرس) بأنه: "اســـتخدام مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات بما يحقق المنفعة العامة للمنظمة التي توفر بيئة حاضنة لتنميته وتطويره"[36].

وترتيبًا على ما ســـبق يعرف الباحثان الإبداع الإداري بأنه: عبارة عن مجموعة من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات الإداريين بالوظائف الإدارية والتي تهدف إلى القدرة على ابتكار الأساليب والوسائل المتنوعة والحديثة في العمل من خلال استثمار قدرات العاملين في تحـــدي التفكير المـــألوف والخروج من الروتين اليومي في إجراءات العمـــل في البنوك الاسلامية.

2. أهمية الإبداع الإداري:

يمكن إجمـــال أهم الإيجـــابيـــات من توافر ظاهرة الإبداع الإداري في المنظمات على النحو التالي[37]:

أ. القدرة على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر.

ب. إن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يُســـاعد على تطور وتحســـين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.

ج. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات.

د. الاســـتغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق اســـتخدام أســـاليب عملية تتواكب مع التطورات.

ه. حُســـن اســـتغلال الموارد البشـــرية، والتحديث المســـتمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

يتضح مما سبق أن الإبداع الإداري أصبح ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لأي منظمة للوصول بالعاملين فيها إلى الرفاهية والرضى الوظيفي، وإلى التنظيم الفاعل، وإلى الإنتاجية التي تتماشى ومتطلبات العصر وإلى إشباع الحاجات المختلفة للمستفيدين.

3. عناصر الإبداع الإداري:

تمثلت عناصر الإبداع الإداري، في التالي[38]:

أ. **الطلاقة:** تعني تحرر العقل وانطلاق التفكير خارج حدود الزمان والمكان والظروف والتحديات.

ب. **المرونة:** وهي القدرة على تغيير الحالة الذهنية للفرد في المنظمة بتغيير الموقف.

ج. **الأصالة:** تعني أن الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به، لهذا تكون أفكاره جديدة. وأن الأصالة لا تشير إلى كمية الأفكار الإبداعية التي يولدها الفرد كما في الطلاقة، إنما إلى جدية الأفكار ونوعيتها وقيمتها.

د. **الحساسية للمشكلات:** تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع في المنظمات هو من يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد، فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساساً مرهفًا.

ه. **المخاطرة:** يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة، ولديه الاستعداد لتحمل المسئوليات المترتبة على ذلك[39].

و. **الخروج عن المألوف:** ويقصد به القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية.

ويخلص الباحثان إلى أن أغلب الباحثين اتفقوا على أن عناصر الإبداع الإداري تتركز في العناصر الأربعة الأولى وهي الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وأن أي شخص لا يمكن أن يكون مبدعًا دون أن يمتلك العناصر الأربعة من عناصر الإبداع الإداري.

المحور الثالث: الإطار العملي للدراسة

إجراءات الدراسة:

أولًا: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دارسة الواقع أو الظاهر، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا وصفيًا أو كميًا من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة.

ثانيًا: مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يُعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإنَّ المجتمع المستهدف يتكون من جميع الموظفين العاملين في المستويات الإشرافية في البنوك الإسلامية العاملة في غزة وهي (البنك الإسلامي الفلسطيني، البنك الوطني الإسلامي، البنك الإسلامي العربي، بنك الإنتاج الفلسطيني)، والبالغ عددهم (60) موظفًا، حيث تم استثناء الموظفين الإداريين والعاملين في الصيانة والخدمات بسبب طبيعة الدراسة (إحصائيات البنوك المبحوثة، 2019/10/17م).

وقد قام الباحثان باستخدام أسلوب الحصر "المسح" الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة؛ نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (54) استبانة بنسبة (90.0%)، وبعد فحصها تبين أن جميع الاستبانات صالحة للتحليل.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدارسة حسب البيانات الشخصية (ن=128)

البيانات الشخصية		العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دراسات عليا	12	22.2
	بكالوريوس	32	59.3
	دبلوم فأقل	10	18.5
المسمى الوظيفي	مدير عام	2	3.7
	مدير فرع	4	7.4
	رئيس قسم	22	40.8
	وظيفة أخرى	26	48.1
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	30	55.5
	5- أقل من 10 سنوات	17	31.5
	10- أقل من 15 سنوات	3	5.5

	15 سنة فأكثر	4	7.5
مكان العمل	البنك الإسلامي الفلسطيني	9	16.7
	البنك الوطني الإسلامي	22	40.7
	البنك الإسلامي العربي	8	14.8
	بنك الإنتاج الفلسطيني	15	27.8

ثالثًا: أداة الدراسة:

قام الباحثان بتطوير استبانة اعتمادًا على الأدب النظري والدراسات السابقة وذلك لدراسة "دور الإدارة الاستراتيجية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية في البنوك الإسلامية في قطاع غزة"، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة مجالات رئيسية هي:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيبين (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، مكان العمل).

القسم الثاني: وهو عبارة **عن الإدارة الاستراتيجية**، موزع على (4) مجالات هي:

1. التحليل الاستراتيجي (تحليل البيئة الخارجية والداخلية).
2. صياغة الاستراتيجية، موزع على (4) مجالات وهي: الرؤية الاستراتيجية، الرسالة الاستراتيجية، الأهداف الاستراتيجية، والخيار الاستراتيجي.
3. تنفيذ الاستراتيجية.
4. متابعة وتقييم الاستراتيجية.

القسم الثالث: وهو عبارة عن **الإبداع الإداري**.

رابعًا: صدق الاستبانة:

المقصود بصدق الاستبانة قياس الاستبيان لما وضع لقياسه، بحيث أن يكون الاستبيان شامل لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل، بالإضافة إلى وضوح الفقرات، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها[40]، وقد تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال: الصدق الظاهري "صدق المحكمين"، والاتساق الداخلي، والصدق البنائي.

خامسًا: ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية"، ومن أشهر الاختبارات المستخدمة لقياس الثبات هو معامل ألفا كرونباخ، حيث تبين أن قيمته للاستبانة ككل (0.983) وهذه القيمة تُعد مرتفعة ومطمئنة لمدى ثبات أداة الدراسة.

يستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن الاستبانة صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة كبيرة جدًا، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

سادسًا: اختبار التوزيع الطبيعي:

تم استخدام اختبار كولمجوروف – سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث تبين أن قيمة الاختبار تساوي (0.918) والقيمة الاحتمالية (.Sig) تساوي (0.368) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

سابعًا: الأدوات الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS22)، حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والوزن النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
4. اختبار كولمجوروف – سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحثان لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة، وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test)، ولقد استخدمه الباحثان للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
7. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
8. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

سيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها على النحو الآتي:

الإجابة عن السؤال الأول:

ما واقع تطبيق الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية بقطاع غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار t لجميع مجالات الإدارة الاستراتيجية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
التحليل الاستراتيجي (تحليل البيئة الخارجية والداخلية).	8.30	1.09	83.02	3	16.89	0.000
صياغة الاستراتيجية.	8.32	0.95	83.22	1	19.66	0.000
تنفيذ الاستراتيجية.	8.31	1.20	83.13	2	15.54	0.000
متابعة وتقييم الاستراتيجية.	8.21	1.22	82.07	4	14.74	0.000
جميع فقرات الإدارة الاستراتيجية	8.30	1.01	82.96		18.34	0.000

* المتوسط الحسابي دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05.

يتضح من الجدول السابق رقم (2) ما يلي:

1. أن المتوسط الحسابي للمجال الأول "التحليل الاستراتيجي (تحليل بيئة العمل الخارجية والداخلية)" يساوي (8.30) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (83.02%)، قيمة الاختبار (16.89) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدًا من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن إدارة البنوك تعتبر الحليل الاستراتيجي أداة رئيسية لتحديد العناصر الاستراتيجية في البيئة الخارجية من فرص متاحة ومخاطر تُحد من قدرة البنك على الاستفادة من الفرص، وموازنتها مع عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية للبنك. ويُعد التحليل الاستراتيجي ضرورة ملحة للبنوك الإسلامية لأنه يؤدي إلى الكفاءة في أدائها، وهذا ما تجمع عليه كل البنوك التي تستخدم التحليل الاستراتيجي.
2. أن المتوسط الحسابي للمجال الثاني "صياغة الاستراتيجية" يساوي (8.32) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (83.2%)، قيمة الاختبار (19.66) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات صياغة الاستراتيجية بشكل عام، ويعزو الباحثان النتيجة إلى أن البنوك الإسلامية تولي اهتمام كبير لصياغة استراتيجية واضحة بسبب المنافسة الشديدة بينها وبين البنوك التجارية، إضافةً إلى إدراكها أهمية مرحلة صياغة الاستراتيجية واعتبارها من أهم مراحل نجاح الإدارة الاستراتيجية، حيث تنعكس أهمية هذه المرحلة في قدرة البنوك الإسلامية بالارتقاء والتنافسية على كافة المستويات.

3. أن المتوسط الحسابي للمجال الثالث "تنفيذ الاستراتيجية" يساوي (8.31) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (83.13%)، قيمة الاختبار (15.54) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن إدارة البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة تولي اهتمام كبير لتنفيذ الاستراتيجية، وسعيها لتوفير متطلبات التنفيذ الجيد سواء كانت مادية أو بشرية.
4. أن المتوسط الحسابي للمجال الرابع "متابعة وتقييم الاستراتيجية" يساوي (8.21) أي أن المتوسط الحسابي النسبي (82.07%)، قيمة الاختبار (14.74) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويعزو الباحثان النتيجة إلى إدراك إدارة البنوك الإسلامية محل الدراسة بأهمية المتابعة والتقييم لتطوير البنوك، والارتقاء بمستوى جودة خدماتها، والتأكد من تنفيذ الخطة الاستراتيجية، وإحكام المتابعة على الأنشطة المختلفة في البنوك.

بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي (8.30)، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي (82.96%)، قيمة الاختبار (18.34)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000) وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدا من قبل أفراد العينة على فقرات الإدارة الاستراتيجية بشكل عام، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الثقافة المصرفية الإسلامية لديها وعي وإدراك بأساليب الإدارة الحديثة لا سيما الإدارة الاستراتيجية وتعتبرها مدخل مهم في تطوير الخدمات المصرفية لكي يتم التغلب على الصعوبات المحيطة وتعزيز الفرص. كما أن البنوك الإسلامية تمارس الإدارة الاستراتيجي في إدارة عملياتها الإدارية لتحسين مستوى الأداء المؤسسي؛ للحصول على مخرجات ترتقي بمستوى حاجات المستفيدين المتجددة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (أحمد، 2017)، واختلفت النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (قفه، 2018)، ودراسة (عثمان، 2018).

الإجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية بقطاع غزة؟

تم استخدام المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة درجة الموافقة، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3): المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار t لجميع فقرات مجال الإبداع الإداري

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية
الإبداع الإداري	8.49	1.15	84.90	17.19	0.000

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05.

يتضح من الجدول السابق رقم (3) أن المتوسط الحسابي لمجال "الإبداع الإداري" يساوي (8.49) أي أن الوزن النسبي (84.90%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة جدًا من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويعزو الباحثان النتيجة إلى بيئة العمل السائدة في البنوك الإسلامية، حيث نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من الذل والعطاء من قبل العاملين ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق القدرات الإبداعية لديهم، كما أن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤديان أيضًا إلى هذه النتيجة. واتفقت النتائج مع دراسة (Kasasbeh, ed al, 2015)، واختلفت النتائج مع دراسة (علي والحاكم، 2014).

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية (التحليل الاستراتيجي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية) وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الاسلامية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار "معامل بيرسون للارتباط"، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4): معامل الارتباط بين الإدارة الاستراتيجية والإبداع الإداري في البنوك الإسلامية

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية(Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين التحليل الاستراتيجي (تحليل البيئة الخارجية والداخلية) وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.702	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين الرؤية الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.771	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين الرسالة الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.687	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين الأهداف الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.751	*0.000

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين الخيار الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.693	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين بُعد صياغة الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.817	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين بُعد تنفيذ الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.654	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين متابعة وتقييم الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة.	.715	*0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α بين الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.	.778	*0.000

*الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة 0.05 ≥ α.

يبين جدول (4) أن معامل الارتباط يساوي (0.778)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية. هذا وعند دراسة الأبعاد المكونة لمستوى التخطيط الاستراتيجي تبين التالي:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد التحليل الاستراتيجي كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية حيث بلغ معامل الارتباط (0.702) والدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05).
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد صياغة الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية حيث بلغ معامل الارتباط (0.817) والدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05).
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد تنفيذ الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية حيث بلغ معامل الارتباط (0.654) والدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05).
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد متابعة وتقييم الاستراتيجية كأحد أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية حيث بلغ معامل الارتباط (0.715) والدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من (0.05).

ويعزو الباحثان النتيجة ذلك إلى أن العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية، هي علاقة تكاملية طردية، بمعنى أن تحقيق الإبداع الإداري يحتاج إلى إدارة استراتيجية. إضافة إلى ذلك يرجع الباحثان النتيجة إلى إدراك إدارة البلديات أهمية الإدارة الاستراتيجية ومساهمتها في تحقيق الإبداع الإداري، كذلك إدراكها بأن بيئة العمل هي المحدد الرئيسي لجودة ومستوى إنتاجية العاملين في البنوك الإسلامية المبحوثة، كما تهدف إدارة البنوك الإسلامية من خلال ممارسة الإدارة الاستراتيجية إلى تحديد معالم الطريق الذي ستسير فيه البنوك في المستقبل من حيث أهدافها، ومجالات نشاطها، والبرامج التي ستعتمدها في سبيل تحقيق هذه الأهداف، آخذة في عين الاعتبار جميع المؤثرات الداخلية والخارجية بما ينعكس إيجابًا على أدائها وتحقيقها للإبداع الإداري. واتفقت نتيجة الفرضية مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة (قفه، 2018)، ودراسة (مزهر، 2017)، ودراسة (الأخرس، 2016)، واختلفت النتائج مع دراسة (Hwang, 2013).

الفرضية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإدارة الاستراتيجية (التحليل الاستراتيجي، صياغة الاستراتيجية، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية) وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5): تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية .Sig
المقدار الثابت	0.050	0.051	0.959
التحليل الاستراتيجي (تحليل البيئة الخارجية والداخلية).	0.176	0.968	0.339
صياغة الاستراتيجية.	1.106	4.099	0.000
تنفيذ الاستراتيجية.	0.142	0.653	0.518
متابعة وتقييم الاستراتيجية.	0.122	0.469	0.642
معامل الارتباط = 0.837		معامل التحديد المُعدَّل= 0.669	
قيمة الاختبار F = 22.203		القيمة الاحتمالية = 0.000	

من النتائج الموضحة في جدول (5) يمكن استنتاج ما يلي:

- معامل الارتباط = 0.837، ومعامل التحديد المُعدَّل= 0.669، وهذا يعني أن (66.9%) من التغير في تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر في تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.

- قيمة الاختبارF بلغت 22.203، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية.
- تبين أن متغير صياغة الاستراتيجية يؤثر في تحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية، بينما تبين ضعف تأثير باقي المتغيرات "التحليل الاستراتيجي (تحليل البيئة الخارجية والداخلية)، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية".
- **معادلة الانحدار:**

الإبداع الإداري = 0.050 + 0.176 (التحليل الاستراتيجي) + 1.106 (صياغة الاستراتيجية) + 0.142 (تنفيذ الاستراتيجية) + 0.122 (متابعة وتقييم الاستراتيجية)

ويعزو الباحثان ذلك لقلة الاهتمام أو قصور من قبل البنوك الإسلامية للمراحل السابقة والتي قد تشكل عائقًا في تحقيق الإبداع الإداري، بينما زاد الاهتمام بصياغة الاستراتيجية والتي كان لها أثر مباشر على الإبداع الإداري، وهذا يدعو المعنيين في البنوك الإسلامية المبحوثة إلى الاهتمام بـــ (التحليل الاستراتيجي، تنفيذ الاستراتيجية، متابعة وتقييم الاستراتيجية) لما لها من تأثير مباشر على الإبداع الإداري. واتفقت نتيجة الفرضية مع بعض نتائج الدراسات السابقة كدراسة (قفه، 2018)، ودراسة (مزهر، 2017)، ودراسة (الأخرس، 2016)، ودراسة (Taiwo, & Akeem, 2016).

الخاتمة

إن للبنوك الإسلامية دور هام في اقتصاد الدولة لكونه جهازًا فعالًا فيه، يعمل بكفاءة ويمكنه بذلك من منافسة المؤسسات المصرفية والاستثمارية غير الإسلامية، ويساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية إلى جانب ما يحققه على المستوى الاجتماعي في تنمية التعاون والتكافل والإخاء بين أفراد المجتمع، مودعين ومستثمرين وعاملين في البنك، حيث أن البنك الإسلامي من أدوات تطبيق مبدأ التكافل الاجتماعي في النظام الإسلامي في العصر الحالي.

وفي ختام هذه الدراسة يمكن القول أنها توصلت إلى النتائج التالية:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن (82.96%) من عينة الدراسة يرون أنَّ واقع الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
2. بينت النتائج أن واقع ممارسة أبعاد الإدارة الاستراتيجية في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة، كانت وفقًا لأهميتها النسبية كما يلي:
   - بلغ الوزن النسبي لإجمالي محور **صياغة الاستراتيجية** (83.22%)، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.

- بلغ الوزن النسبي لإجمالي محور **تنفيذ الاستراتيجية** (83.13%)، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- بلغ الوزن النسبي لإجمالي محور **التحليل الاستراتيجي "تحليل البيئة الخارجية والداخلية"** (83.02%)، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
- بلغ الوزن النسبي لإجمالي محور **متابعة وتقييم الاستراتيجية** (82.07%)، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.

3. كشفت نتائج الدراسة أن (84.90%) من عينة الدراسة يرون أنَّ مستوى الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية العاملة في قطاع غزة، وهو بدرجة موافقة كبيرة جدًا.
4. أظهرت نتائج الفرضية الأولى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.778).
5. بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية وتحقيق الإبداع الإداري في البنوك الإسلامية، وتبين أن تأثير بُعد (التحليل الاستراتيجي، تنفيذ الاستراتيجية، ومتابعة وتقييم الاستراتيجية) ضعيفًا.

وفي ضـــوء الإطار النظري للدراســـة، والنتائج التي أسفرت عنها، يتقدم الباحثان بالتوصيات التالية:

1. ضرورة اهتمام الإدارة العليا في البنوك الإسلامية بجميع أبعاد الإدارة الاستراتيجية، والعناصر التي تساهم في تحقيق الإبداع الإداري التي أظهرت النتائج أهميتها، وأثرها في تحقيق الإبداع الإداري للبنوك الإسلامية.
2. تعزيز ممارسة الإدارة الاستراتيجية باعتبارها أداة إدارية فعالة تساعد البنوك الإسلامية على التأقلم والتكييف مع الظروف البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بها.
3. إتاحة الفرصة أمام جميع العاملين في المستويات الإدارية للمشاركة في عملية التحليل البيئي، وزيادة وعيهم بالإدارة الاستراتيجية من خلال ورش العمل والندوات العلمية.
4. أن تعمل إدارة البنوك الإسلامية على عكس رؤية ورسالة البنك على العاملين، والمستفيدين على حدٍ سواء بما تنعكس إيجابًا على تطوير جودة الخدمة المصرفية المقدمة للمستفيدين.
5. الاهتمام بمتابعة تنفيذ الاستراتيجية من خلال إعطاء مكافآت وحوافز للأداء الجيد، وعدم الاقتصار على خطط استراتيجية ممتازة من حيث الإعداد.
6. وضع آلية لترسيخ ثقافة الإدارة الاستراتيجية لدى العاملين في البنوك الإسلامية بحيث تنبثق من الثقافة العامة لهذه البنوك.

7. أن تتجه إدارة البنوك الإسلامية نحو اللامركزية ومشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات.
8. التطوير المستمر لتكنولوجيا المعلومات التي تمتلكها البنوك الإسلامية بما يساهم في تحقيق الإبداع.
9. تبني إدارة البنوك الإسلامية للأفكار الإبداعية، والعمل على تشجيع الموظفين الذين يقدمون هذه الأفكار من خلال تقديم التسهيلات لنجاح الأفكار الإبداعية وتطبيقها.
10. مراعاة حاجات العاملين الوظيفة والشخصية مما له أثر إيجابي في زيادة الدافعية لديهم نحو الإبداع.

قائمة الهوامش:

1- أمينة علي، علي الحاكم، "العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية: دراسة تطبيقية على بعض منظمات الأعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم"، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، المجلد (16)، العدد (1)، 2015، ص43.

2- رامي محمود عباينة، رامي إبراهيم الشقران، "درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد"، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، المجلد (14)، العدد (2)، 2013، ص460.

3- Wheelen, Thomas L & Hunger, David, "Strategic Management", 6th ed, Addison Wesley Longmon Inc, New York, 1998, p.10.

4- طاهر محسن الغالبي، وائل صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص50.

5- ماجد عبد المهدي مساعدة، الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم- عمليات- حالات تطبيقية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2013، ص34.

6- محمد الخطيب، "دور الإدارة الالكترونية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2018، ص8.

7- عماد سعيد الشاعر، "ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2017.

8- جبر سيد الأخرس، "الإدارة الاستراتيجية وفق النموذج الأوروبي للتميز efqm وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع الحكومي الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2016.

9- عبد العزيز صالح ابن حبتور، الإدارة الاستراتيجية: إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2004، ص24.

10- بـــلال الســـكارنة، الإبـــداع الإداري، دار الميســـرة للنشـــر والتوزيـــع والطباعـــة، عمـــان، الأردن، 2011، ص48.

11- محســـن الجبـــرين، محســـن البنـــوك الإســـلامية، ايتـــراك للنشـــر والتوزيـــع، القـــاهرة، مصـــر، 2009، ص19.

12- محمد شحادة قفه، "دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الكليات الجامعية الحكومية"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين، 2018.

13- محمد أحمد عثمان، "دور الإدارة الاســـتراتيجية في تحقيق أهداف المنظمة دراسة حالة بعض شركات ولاية الخرطوم"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، العدد (1)، 2018، ص7-29.

14- موســـى الكـــاظم أحمـــد، "الإدارة الاســـتراتيجية وأثرهـــا فـــي فاعليـــة الأداء: دراســـة حالـــة شـــركة شـــيكان للتـــأمين وإعـــادة التـــأمين المحـــدود"، رســـالة ماجســـتير غيـــر منشـــورة، جامعـــة أفريقيـــا العالمية، الخرطوم، السودان، 2017.

15- رمزي مزهر، "الإدارة الاستراتيجية ودورها في تحقيق جودة الخدمات التعليمية والبحثية دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات العربية والأجنبية"، رســـالة دكتوراه غير منشـــورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر، 2017.

16- جبر سيد الأخرس، مرجع سبق ذكره، ص36.

17- أمينة علي، علي الحاكم، مرجع سبق ذكره، ص43.

18- Valentina, P., Godina, O., Boris, O., Ushvitsky, L, "Strategic management in universities as a factor of their global competitiveness", *international Journal of Educational Management*. Vol. (31) Issue: (1), 2017, p.62-75.

19- Taiwo, Akeem A; Agwu, M Edwin, Lawal, Fatai, "Vision and Mission in Organization: Myth or Heuristic Device", *The International Journal of Business & Management*. Vol. (4), Issue (3), 2016, p. 127-134.

20- Kasasbeb, Emad, Harada, Yoshifumi, Bin Osman, Abdullah, Noor, Idris, "The Impact of the Transformational Leadership in the Administrative Creativity:An Applicative Study on the Industrial Companies (Mining and Extraction)", *European Journal of Business and Management*, Vol.(7), No.(12), 2015, p. 86-94.

21- Ahearne, Michael, "performance impact of middle managers. Adaptive strategy implementation: The role of social capital", ***Strategic Management Journal***, Vol, (35), Issue, (1), 2014, p. 68-87.

22- Hwang, S., "Influence of Leader Behaviors on Creativity: A Comparative study between south Korea and United States". (Unpublished Ph.D. thesis), University of Minnesota, USA, 2013.

23- ريم صباح، "معوقات تطبيق الخطط الاستراتيجية في بلديات قطاع غزة من وجهة نظر الإدارة العليا والإدارات التنفيذية فيها"، رســـالة ماجســـتير غير منشـــورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013، ص10.

24- نعمة الخفاجي، الإدارة الاستراتيجية المداخل والمفاهيم والعمليات، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص37.

25- David, J., (2011), *Concept in Strategic Management & Business Policy*, USA, Prentice Hall, 8th ed, p.6.

26- إياد علي الدجني، "دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي: دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، 2011، ص25.

27- نجاة الحاج، "درجة فعالية العمليات الإشرافية وعلاقتها بالإدارة الاستراتيجية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2013، ص51.

28- Ahearne, Michael, op-cit, p.24.

29- رمزي مزهر، مرجع سبق ذكره، ص62.

30- بيومي ضحاوي، رضا المليجي، التخطيط الاستراتيجي في التعليم: رؤى مستقبلية ونماذج تطبيقية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2011، ص55.

31- ماجد عبد المهدي مساعدة، مرجع سبق ذكره، ص224.

32- أحمد الزنفلي، أحمد، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي ودورة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2011، ص141.

33- عبد العزيز صالح ابن حبتور، مرجع سبق ذكره، ص368.

34- علاء السالمي، الإبداع الإداري، دار وائل النشر، عمان، الأردن، 2010، ص45.

35- سفيان بدر، "متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وارة التربية والتعليم بمحافظات غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين، 2013، ص28.

36- جبر سيد الأخرس، مرجع سبق ذكره، ص44.

37- أسماء جلولي، "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2013، ص75.

38- إسماعيل حويحي، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة مقارنة بين الجامعات العامة والخاصة – محافظة غزة"، دراسة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015، ص41.

39- أمينة علي، علي الحاكم، مرجع سبق ذكره، ص185.

40- زياد الجرجاوي، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين، 2010، ص105.

تجليات الاصلاح الدستوري بالمغرب

The manifestations of constitutional reform in Morocco.

مريم الحضري، طالبة باحثة بسلك الدكتوراه في القانون العام، المغرب
الاستاذ المشرف: محمد الوزاني، جامعة محمد الأول وجدة، المغرب

الملخص

تتمثل دواعي اختيار هذا الموضوع، في الأهمية التي تكتسيها هيئات الحكامة في حماية وتعزيز حقوق الانسان، والمساهمة في إعداد وتقييم السياسات العامة في مجال حقوق الانسان وضمان فعاليتها ونجاعتها، بالإضافة للمكانة الدستورية التي حظيت بها هذه الهيئات الوطنية المستقلة، والتي جاءت استجابة لمطالب الحركة الحقوقية بالمغرب، وفي تفاعل مع المنظومة الحقوقية الدولية وفي انسجام مع المسار الحقوقي الذي انخرط فيه المغرب في العقود الثلاث الاخيرة.

الكلمات المفتاحية: الدستور المغربي؛ الهيئات والمؤسسات الوطنية المستقلة؛ الحكامة الجيدة.

Abstract

The reasons for choosing this theme are the importance of governance bodies in the protection and promotion of human rights, contribute to the development and evaluation of public policies in the field of human rights and ensure their effectiveness and effectiveness, as well as the constitutional status of these independent national bodies, which came in response to the demands of the human rights movement in Morocco. In interaction with the international human rights system and in harmony with the human rights component in which Morocco has participated over the past three decades.

Key words Moroccan constitution; Independent national bodies and institutions; Good governance.

مقدمة:

انطلاقا من الأدوار الجديدة التي أناطها دستور 2011 بالمسألة الحقوقية، بحيث لم تعد السياسة الحقوقية حكرا على الدولة، بل أصبحت الهيئات والمؤسسات الوطنية بمقتضى الدستور الجديد تضطلع بدور كبير في هذا المجال.

وبخصوص إحداث هذه المؤسسات، فهي إما تكون مؤصلة دستوريا أو يتم إحداثها عن طريق التشريع العادي، وفي كل الحالات، هي تعمل بشكل مستقل عن الحكومة، وبذلك فهي تشكل جسرا متينا بين الحكومات وهيئات المجتمع المدني والأفراد.

وتتمثل دواعي اختيار الموضوع في الأهمية التي تكتسيها هيئات الحكامة في حماية وتعزيز المسار الديمقراطي والحقوقي، وترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة والحكامة الجيدة، وفي المكانة الدستورية التي حظيت بها هذه المؤسسات والهيئات الوطنية، والمساهمة في إعداد وتقييم السياسات العامة في مجال حقوق الإنسان وضمان فعاليتها ونجاعتها. لذلك، فقد خصص لها المشرع الدستوري المغربي حيزا مهما.

وإلى جانب المؤسسات التي كانت معروفة من قبل دستور 2011، مثل المجلس الأعلى للحسابات، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، تمت دسترة المبادئ العامة للحكامة الجيدة، وتتمثل في دسترة مؤسسات حماية حقوق الانسان والنهوض بها، ودسترة هيئات الحكامة الجيدة والتقنين، ودسترة هيئات النهوض بالتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية.

تسعى الهيئات والمؤسسات الوطنية إلى ترسيخ أسس الحكامة المؤسساتية والرفع من مستوى أدائها؛ حيث تم الإشارة إليها في الباب 11 و12 من دستور 2011، في الفصول (ما بين 161 و170)، التي تؤطر البعد المؤسساتي للحكامة الجيدة.

وإذا كانت الأنظمة الدستورية الديمقراطية تشتغل عادة من خلال مكوناتها الثلاث الكبرى، وهي السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والسلطة القضائية، فإن النظام الدستوري يجبرنا على التوقف مليا أمام هيئات الحكامة ودورها في تفعيل مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة. وعليه، سأكتفي برصد دور هذه الهيئات والمؤسسات التي تم التنصيص عليها دستوريا، لترسيخ أسس الحكامة المؤسساتية بالمغرب.

تقسيم الموضوع سيكون وفق مطلبين:

المطلب الأول: هيئات حماية الحقوق والحريات والنهوض بها.

المطلب الثاني: هيئات الحكامة الجيدة والتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية.

المطلب الأول: هيئات حماية الحقوق والحريات والنهوض بها

عرف المغرب منذ مدة، إحداث المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان سنة 1990 الذي حل محله المجلس الوطني لحقوق الإنسان بمقتضى ظهير رقم 1.11.19 الصادر بفاتح مارس 2011، وإحداث ديوان المظالم سنة 2001 الذي حلت محله مؤسسة الوسيط سنة 2011[1]، ليتم بعد ذلك، إحداث مجلس الجالية المغربية بالخارج، كما نص عليها الفصل 163 من الدستور الحالي، وإحداث الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع التمييز كما نص عليها الفصل 19 من دستور 2011.

لذلك، سأركز في هذا المطلب على هيئات حماية حقوق الإنسان والنهوض بها، والتي تتجلى في المجلس الوطني لحقوق الانسان، ومؤسسة الوسيط، ومجلس الجالية المغربية بالخارج، والهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز.

الفرع الأول: المجلس الوطني لحقوق الإنسان

جاء إحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان، في إطار تعزيز دولة الحق والقانون والمؤسسات، ليحل محل المجلس الاستشاري، الذي تم إحداثه سنة 1990، ليكون إحدى المؤسسات الرئيسية المساهمة في عملية الانتقال الديمقراطي بالمملكة المغربية.

ومن أجل الارتقاء بحقوق الإنسان، تم إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان، كمؤسسة وطنية تعددية ومستقلة، تتولى النظر في جميع القضايا المتعلقة بالدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وحمايتها، وبضمان ممارستها الكاملة، والنهوض بها وبصيانة كرامة وحقوق وحريات المواطنات والمواطنين، أفرادا وجماعات، وذلك في نطاق الحرص التام على احترام المرجعيات الوطنية والكونية في هذا المجال[2].

ويسهر المجلس على رصد ومراقبة وتتبع أوضاع حقوق الإنسان على الصعيدين الوطني والجهوي، ومن أجل استقلاليته وضمان أن يكون جزءا من دينامية الجهوية المتقدمة، تم الارتقاء به من مؤسسة استشارية إلى مجلس وطني لحقوق الإنسان، وفق المعايير الدولية في هذا الشأن خاصة معايير ومبادئ باريس[3].

وتجدر الإشارة إلى أن توجيه أعمال المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، يستمد مرجعيته من مبادئ باريس، وهي مجموعة من المعايير الدولية، تنظم وتوجه أعمال المؤسسات الوطنية لحقوق

الإنسان، لتحقيق دورها بفعالية؛ حيث تمت صياغتها سنة 1991، واعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1993، وتؤكد هذه المعايير على ضرورة توفر هذه المؤسسات على صلاحيات واسعة النطاق وضمانات الاستقلال عن الحكومات والتعددية في الأعضاء والموظفين وصلاحيات قوية وموارد كافية لتحقيق أهدافها.

وحسب القانون 15-76 المتعلق بإعادة تنظيم المجلس الوطني لحقوق الانسان، فإن المجلس ينظر في جميع حالات انتهاك حقوق الإنسان، إما تلقائيا أو بناء على شكاية ممن يعنيهم الأمر أو بتوكيل منهم، وتتم دراسة الشكايات ومعالجتها وتتبع مسارها وإخبار المعنيين بالأمر بمآلها. ويتعين على السلطات والهيئات وكافة الجهات المعنية بموضوع الشكاية المحالة إليها من قبل المجلس، إخباره بجميع التدابير التي اتخذتها في موضوع الشكاية التي عرضت عليها داخل أجل تسعين يوما، ويمكن تقليص هذه المدة إلى ستين يوما إذا أثيرت حالة الاستعجال من قبل المجلس.

ويمكن للمجلس الوطني لحقوق الإنسان أن يصدر توصيات بشأن الشكايات المحالة إليه، ويوجهها إلى الجهة المعنية بموضوع الشكاية، ويقوم بمتابعة هذه التوصيات، كما يمكن له إحالة النتائج التي توصل إليها إلى النيابة العامة المختصة إذا تبين له أن الأمر يتعلق بأفعال مجرمة قانونا[4].

ويرفع المجلس إلى الملك تقريرا سنويا عن حالة حقوق الإنسان بالمملكة، كما يرفع إليه، عند الاقتضاء، تقارير خاصة وموضوعاتية في كل ما يسهم في حماية حقوق الإنسان والدفاع عنها على نحو أفضل. وتوجه نسخة من هذه التقارير إلى رئيس الحكومة ورئيس مجلس النواب ورئيس مجلس المستشارين، ويعمل المجلس على نشرها واطلاع العموم عليها. كما يقدم رئيس المجلس، تطبيقا لأحكام الفصل 160 من الدستور، تقريرا عن أعماله مرة واحدة في السنة على الأقل، يكون موضوع مناقشة من قبل البرلمان، وتنشر التقارير المذكورة بالجريدة الرسمية (المادة 35).

الفرع الثاني: مؤسسة الوسيط

تدعيما للدور الحمائي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان في نطاق الاختصاصات الموكولة إليه، وتكملة للمهام التي يقوم بها الجهاز القضائي في ترسيخ الحقوق وحمايتها، بالرغم من مساطره المعقدة وما يحكمه من قوانين عامة، أحدثت مؤسسة الوسيط، من خلال ترسيخ عملها كمؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة، مكلفة بتنمية التواصل بين المواطنين أفرادا أوجماعات وبين الإدارات وكل هيئة تمارس

صلاحيات السلطة العمومية، لمواكبة الإصلاح المؤسسي العميق الذي تعرفه بلادنا، وانسجاما مع المعايير الدولية.

وبمقتضى الظهير الشريف الصادر في 12 ربيع الثاني 1432 المقابل17 مارس 2011[5]، تم إحداث مؤسسة الوسيط لتحل محل ديوان المظالم الذي تم إحداثه سنة 2001، والتي تم الارتقاء بها إلى مؤسسة دستورية مع دستور2011، وهي مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة مهمتها الدفاع عن الحقوق في نطاق العلاقات بين الإدارة والمرتفقين، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف، وقيم التخليق والشفافية في تدبير الإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية والهيئات التي تمارس صلاحيات السلطة العمومية[6].

وبموجب الظهير الشريف أعلاه، فإن مؤسسة الوسيط، تتولى في نطاق العلاقة بين الإدارة والمرتفقين، مهمة الدفاع عن الحقوق، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون، وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف، والعمل على نشر قيم التخليق والشفافية في تدبير المرافق العمومية، والسهر على تنمية تواصل فعال بين الأشخاص، ذاتيين أو اعتباريين، مغاربة أو أجانب، فرادى أو جماعات، وبين الإدارات العمومية والهيئات التي تمارس السلطة العمومية، وباقي المنشآت الأخرى الخاضعة للمراقبة المالية للدولة[7].

وحسب الظهير الشريف رقم 1.19.43 المتعلق بمؤسسة الوسيط[8]، فإن هذه المؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي، ولها مهام وصلاحيات متعددة تتجلى في:

1. النظر في تصرفات الإدارة المخالفة للقانون أو المنافية لمبادئ العدل والإنصاف (المواد 11 و12 و13 و14 و15 و16)؛
2. تلقي التظلمات ومعالجتها وإجراء الأبحاث والتحريات في شأنها (المواد 17 و18 و19 20 و21 و22 و23 و24 و25 و26)؛
3. التواصل بين الإدارة والمرتفقين (المادة 27).

واستنادا إلى المادة 47 من الظهير الشريف رقم 1.19.43 بتاريخ 11 مارس 2019، يتعين على هذه المؤسسة أن ترفع إلى جلالة الملك تقريرا سنويا، يتضمن على الخصوص حصيلة نشاطها

وآفاق عملها، وبيانا لأوجه الاختلالات والثغرات التي تشوب علاقة الإدارة بالمواطنين، وتبسيط المساطر الإدارية، وتحسين سير أجهزة الإدارة، وترسيخ قيم الشفافية والحكامة وتخليق المرافق العمومية.

ويبقى الرهان الأول والأخير هو العمل على توعية المواطنين بوجود هذه المؤسسة وبأهميتها وتحسيسهم بضرورة الدفاع عن حقوقهم اتجاه الإدارة حتى يترسخ مفهوم الإدارة في خدمة المواطن، وذلك من أجل تحقيق هدفها في تنمية الديمقراطية المواطنة وتدعيم دولة الحق والقانون.

الفرع الثالث: مجلس الجالية المغربية بالخارج

تعمل الدولة المغربية على حماية الحقوق والمصالح المشروعة للمواطنات والمواطنين المغاربة المقيمين بالخارج، وأكد الدستور على تمتعهم بحقوق المواطنة كاملة، ومن أجل هذا كله تم إحداث مجلس الجالية المغربية بالخارج في سنة 2007[9]، إلا أن هذا التكريس الدستوري جاء لتطوير دور هذا المجلس باعتباره أحد مؤسسات الحكامة. وبهدف ضمان المتابعة والتقييم للسياسات العمومية للمغرب اتجاه مواطنيها المهاجرين وتحسينها بغية ضمان حقوقهم وتكثيف مشاركتهم في التنمية السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية للدولة.

وتبعا لمقتضيات الدستور، فإن مجلس الجالية المغربية بالخارج، يتولى على الخصوص، إبداء الرأي حول توجهات السياسات العمومية التي تمكن المغاربة المقيمين بالخارج من تأمين الحفاظ على علاقات متينة مع هويتهم المغربية، وضمان حقوقهم وصيانة مصالحهم وكذا المساهمة في التنمية البشرية والمستدامة في وطنهم المغرب وتقدمه[10].

ويختص المجلس بإبداء الرأي بشأن:

- المشاريع الأولية للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بشؤون الهجرة، وقضايا المغاربة المقيمين بالخارج.
- التوجهات الأساسية للسياسات العمومية التي من شأنها أن تضمن للمغاربة المقيمين بالخارج الحفاظ على أواصر الارتباط الوثيق بهويتهم المغربية.
- التدابير الكفيلة بضمان حقوق المغاربة المقيمين بالخارج وصيانة مصالحهم.
- الوسائل الهادفة إلى حث المغاربة المقيمين بالخارج على المشاركة في المؤسسات ومختلف مجالات الحياة الوطنية والنهوض بالأعمال الموجهة لفائدتهم.

- وسائل تقوية مساهمة المغاربة بالخارج، في تطوير قدرات بلدهم الأصلي وطنيا وجهويا ومحليا، في مجهود التنمية البشرية المستدامة، وتحديث المجتمع.
- تطوير استراتيجيات عصرية للتواصل والتفاعل والتعاون مع بلدان المهجر، على المستويات الثقافية والبشرية والاقتصادية.
- كما يتولى المجلس رصد التطورات المتوقعة في مجال الهجرة على المستويات السياسية والاقتصادية والثقافية والعلمية[11].
- تعزيز علاقات الصداقة والتعاون بين المغرب وبلدان المهجر، وهو مكلف كذلك بالاضطلاع بوظائف الإحاطة بإشكاليات الهجرة واستشرافها والمساهمة في تنمية العلاقات بين المغرب وحكومات ومجتمعات بلدان المهاجرين المغاربة[12].

لقد أسهمت الأنشطة والأعمال التي يقوم بها المجلس في تطوير المعرفة العلمية؛ فحسب الموقع الإلكتروني للمجلس، فإن إصداراته المتمحورة مواضيعها حول الهجرة، بالإضافة إلى دراسات شاملة تواكب مستجدات الهجرة ومختلف فعاليات ومنظمات المجتمع المدني، مع التوقف عند واقع الكفاءات المغربية بالخارج، بما في ذلك الاشتغال على واقع حقوق ومصالح المهاجرين وغيرها من القضايا.

الفرع الرابع: الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز

أوكل الدستور إلى الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، مهمة السهر على تمتيع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، الواردة في هذا الباب من الدستور، وفي مقتضياته الأخرى وكل ذلك في نطاق أحكام الدستور وثوابت المملكة وقوانينها. وتسعى الدولة إلى تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء، وتحدث لهذه الغاية، هيئة للمناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز[13].

ويؤكد الدستور على أن الهيئة أعلاه تسهر بصفة خاصة، على احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في الفصل 19 من الدستور، وهي الحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية والبيئية الواردة في الباب الثاني من الدستور، وفي مقتضياته الاخرى، وكذا في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، كما صادق عليها المغرب، وكل ذلك في نطاق احترام الحقوق والحريات المنصوص عليها في الفصل المذكور، مع مراعاة الاختصاصات المسندة للمجلس الوطني لحقوق الانسان[14].

وتأتي دسترة الهيئة المكلفة بالمناصفة ومحاربة جميع أشكال التمييز، كتأكيد على استقلالية هذه الهيئة إداريا وماليا، وتعزيزا لمشروعية ومصداقية عملها، وتمكينها من أداء مهامها في أحسن الظروف. وحسب المادة الثانية من القانون رقم 14-79 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، فإن من مهام هذه الهيئة:

- تقديم كل اقتراح أو توصية إلى الحكومة أو إلى أحد مجلسي البرلمان، بهدف تعزيز قيم المساواة والمناصفة وعدم التمييز وتكريسها وإشاعتها.

- تلقي الشكايات بشأن حالات التمييز التي يرفعها إلى الهيئة كل شخص يعتبر نفسه ضحية حالة من الحالات أعلاه، والنظر فيها وإصدار توصيات بشأنها إلى الجهات المعنية، والعمل على تتبع مآلها بتنسيق مع الجهات المذكورة.

- التشجيع والحث على إعمال مبادئ المساواة والمناصفة وعدم التمييز في مختلف مناحي الحياة العامة، والعمل على رصد كل إخلال بها، واقتراح جميع التدابير التي تراها مناسبة للسهر على احترامها.

- المساهمة في إدماج وترسيخ ثقافة المساواة والمناصفة وعدم التمييز في برامج التربية والتكوين والتعليم والبرامج الاعلامية والثقافية، وذلك بتنسيق مع السلطات والهيئات المعنية.

- العمل على نشر وإشاعة القيم والممارسات الفضلى المرتبطة بالمساواة والمناصفة في مجال مكافحة كل أشكال التمييز، والتشجيع على العمل بها في إطار احترام مكونات الهوية الوطنية.

- تقييم السياسات العمومية والمجهودات التي تعتمدها الدولة ومختلف الهيئات والمؤسسات بالقطاعين العام والخاص في مجال تحقيق مبادئ المساواة والمناصفة وعدم التمييز.

- إقامة علاقات التعاون والشراكة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي مع الهيئات والمنظمات ذات الاهداف المماثلة[15].

المطلب الثاني: هيئات الحكامة الجيدة والتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية

تعددت هيئات الحكامة الجيدة والتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية المنصوص عليها في الباب الثاني عشر من الدستور المخصص للحكامة الجيدة، ما بين هيئات الحكامة الجيدة والتقنين (الفرع الأول) وهيئات النهوض بالتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: هيئات الحكامة الجيدة والتقنين

يندرج ضمن هيئات الحكامة والتقنين، كل من الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري، ومجلس المنافسة، والهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها.

الفقرة الأولى: الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري

شكل إحداث الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري في المغرب، تحولا جذريا في العلاقة مع وسائل الإعلام السمعية البصرية، فبموجب الظهير الشريف رقم 1.02.212 بتاريخ 22 من جمادى الاخرة 1423 (13 غشت 2002)، يكون المغرب قد وضع حدا لاحتكار الدولة في مجال البث الإذاعي والتلفزي، ويفتح المجال للمبادرة الحرة للاتصال السمعي البصري[16].

ومع دستور 2011، تم الارتقاء بهذه الهيئة إلى مؤسسة دستورية، حيث تتولى الهيئة العليا للاتصال السمعي البصري مهمة السهر على احترام التعبير التعددي لتيارات الرأي والفكر، والحق في المعلومة في الميدان السمعي البصري، وذلك في إطار احترام القيم الحضارية الأساسية وقوانين المملكة[17].

ويؤكد الفصل 27 من دستور 2011 في فقرته الأولى، على أن الجهات الملزمة دستوريا بتمكين المواطنات والمواطنين من الحق في الحصول على المعلومات هي الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام.

ولا يمكن تقييد الحق في المعلومة إلا بمقتضى القانون، بهدف حماية كل ما يتعلق بالدفاع الوطني، وحماية أمن الدولة الداخلي والخارجي، والحياة الخاصة للأفراد، وكذا الوقاية من المس بالحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذا الدستور، وحماية مصادر المعلومات والمجالات التي يحددها القانون بدقة (الفقرة 2 من الدستور).

ومن المجالات التي تعتبر قيدا على الحق في المعلومة والتي حددها القانون رقم 13-31 المتعلق باستثناءات من الحق في الحصول على المعلومات (المادة السابعة من الباب الثاني منه)؛ المعلومات التي يؤدي الكشف عنها إلى إلحاق ضرر بما يلي:

1. العلاقات مع دولة أخرى أو منظمة دولية حكومية؛
2. السياسة النقدية أو الاقتصادية أو المالية؛
3. حقوق الملكية الصناعية أو حقوق المؤلف أو الحقوق المجاورة؛
4. حقوق ومصالح الضحايا والشهود والخبراء والمبلغين، فيما يخص جرائم الرشوة والاختلاس واستغلال النفوذ وغيرها، المشمولة بالقانون رقم 10-37 القاضي بتغيير وتتميم القانون رقم01-22 المتعلق بالمسطرة الجنائية.

وتستثنى أيضا من الحق في الحصول على المعلومات، تلك المشمولة بطابع السرية بمقتضى النصوص التشريعية الخاصة الجاري بها العمل وتلك التي من شأن الكشف عنها الإخلال بما يلي:

1. سرية مداولات المجلس الوزاري ومجلس الحكومة؛
2. سرية الأبحاث والتحريات الإدارية، ما لم تأذن بذلك السلطات الإدارية المختصة؛
3. سير المساطر القضائية والمساطر التمهيدية المتعلقة بها، ما لم تأذن بذلك السلطات القضائية المختصة؛
4. مبادئ المنافسة الحرة والمشروعة والنزيهة وكذا المبادرة الخاصة[18].

الفقرة الثانية: مجلس المنافسة

في إطار الإصلاحات الإستراتيجية الهيكلية والقطاعية لتأهيل الاقتصاد الوطني وتوفير الشروط السليمة المحفزة على الاستثمار وتعزيز الثقة التي يتمتع بها المغرب من لدن الأوساط الاقتصادية والمالية في الداخل والخارج، ووضع الآليات الكفيلة بتحقيق التنافس الشريف، الذي من شأنه المساهمة في الحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن، من خلال ما يتيحه من إمكانيات لتنويع السلع والخدمات وعرض أسعار

تنافسية تقدم للمستهلك موازنة أفضل بين الثمن والجودة، ومن أجل استكمال بناء سياسة المنافسة في المغرب وتطوير المقتضيات القانونية والتنظيمية المتعلق بها، تم إحداث مجلس المنافسة سنة 2009[19].

ونص الدستور على أن مجلس المنافسة هيئة مستقلة، مكلفة في إطار تنظيم منافسة حرة ومشروعة بضمان الشفافية والإنصاف في العلاقات الاقتصادية، خاصة من خلال تحليل وضبط وضعية المنافسة في الأسواق ومراقبة الممارسات المنافية لها والممارسات التجارية غير المشروعة وعمليات التركيز الاقتصادي والاحتكار[20].

وتماشيا مع ذلك تم تعزيز الإطار التشريعي لمجلس المنافسة، بإصدار القانون رقم 20.13 المتعلق بمجلس المنافسة، حيث تم الارتقاء به من مجرد سلطة استشارية بموجب المادة 14 من القانون رقم 06.99[21]، التي نصت على أنه: "يحدث مجلس للمنافسة يكون له طابع استشاري لأجل إبداء الآراء أو تقديم الاستشارات أو التوصيات"، إلى درجة مؤسسة دستورية مستقلة تقريرية تتمتع باختصاصات واسعة، وتسعى إلى تكريس مبادئ الشفافية والنزاهة والاستحقاق داخل العلاقات الاقتصادية بشكل يضمن وضع نظام اقتصادي يشجع الإبداع والاختراع والمثابرة، ويعاقب كل الأفعال والممارسات التي تخلق نوعا من الربح الغير المشروع الذي يتم تحقيقه بوسائل الغش والتدليس والرشوة والممارسات المنافية للمنافسة[22].

ويتمتع مجلس المنافسة طبقا لأحكام المادة الأولى من القانون رقم 20.13 المتعلق بمجلس المنافسة، بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي[23]. أما فيما يخص اختصاصات المجلس، فقد خول له القانون أعلاه القيام بأدوار رئيسية لضمان شفافية العلاقات التجارية بين الفاعلين في السوق، ومن تم تحظر الأعمال المدبرة أو الاتفاقيات أو التحالفات الصريحة أو الضمنية كيفما كان شكلها وأيا كان سببها، عندما يكون الغرض منها أو تترتب عليها عرقلة المنافسة أو الحد منها أو تحريف سيرها في سوق ما، ولاسيما عندما تهدف إلى الحد من دخول السوق أو من الممارسة الحرة للمنافسة من لدن منشآت أخرى، أو عرقلة تكوين الأسعار عن طريق الآليات الحرة للسوق بافتعال ارتفاعها أو انخفاضها، وحصر أو مراقبة الإنتاج أو المنافذ أو الاستثمارات أو التقدم التقني، أو تقسيم الأسواق أو مصادر التموين أو الصفقات العمومية[24].

وينتظر من المجلس، دفاعا عن قواعد المنافسة، حظر قيام منشأة أو مجموع منشآت بالاستغلال التعسفي لوضع مهيمن في السوق الداخلية أو جزء هام من هذه السوق، أو لحالة تبعية اقتصادية يوجد فيها زبون أو ممون وليس لديه أي بديل مواز (المادة 7 من القانون رقم 104.12).

وتحظر عروض أسعار أو ممارسة أسعار بيع للمستهلكين تكون منخفضة بصورة تعسفية بالنسبة إلى تكاليف الانتاج والتحويل والتسويق، وذلك بمجرد ما يكون الغرض من العروض أو الممارسات المذكورة، ويمكن أن يترتب في نهاية المطاف إقصاء منشأة أو أحد منتوجاتها إلى سوق ما (المادة 8 من القانون رقم 104.12).

ويكلف كذلك المجلس بإبداء آرائه بشأن طلبات الاستشارة كما هو منصوص عليها في القانون المتعلق بمجلس المنافسة والقانون المتعلق بحرية الأسعار، وإصدار دراسات بشأن المناخ العام للمنافسة قطاعيا ووطنيا. ويوجه مجلس المنافسة تقريرا سنويا إلى الوزير الأول، يتضمن الآراء والتوصيات والاستشارات الصادرة عنه.

بات من الضروري التجسيد الفعلي للمقتضيات القانونية على أرض الواقع في صيغة قرارات تبلور الحرص على حماية السوق من كل الممارسات التي من شأنها الإخلال بقواعد المنافسة الشريفة، لمواكبة التطورات، واستجابة للمساهمة في تأهيل اقتصادنا والرفع من قدراته التنافسية، بما يضمن توسيعا للمهام والاختصاصات حتى يشكل مجلس المنافسة سلطة حقيقية لإقرار المنافسة، وتكافؤ الفرص وضمان الشفافية والنزاهة في العمليات التجارية.

الفقرة الثالثة: الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها

في إطار ملاءمة التشريعات الوطنية لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وبوجب المرسوم رقم 2.05.1228 الصادر بتاريخ 23 من صفر 1428، 13 مارس 2007، أحدثت لدى الوزير الأول "الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة".

ومع دستور 2011، تم الارتقاء بهذه الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، إلى مكانة مؤسسة دستورية، تتولى مهام المبادرة والتنسيق والإشراف وضمان تتبع تنفيذ سياسات محاربة الفساد، وتلقي ونشر المعلومات في هذا المجال، والمساهمة في تخليق الحياة العامة، وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، وثقافة المرفق العام، وقيم المواطنة المسؤولة[25].

ومن اختصاصاتها حسب القانون المحدث لها رقم 113.12، تلقي التبليغات والشكايات والمعلومات المتعلقة بحالات الفساد ودراستها، والتأكد من حقيقة الأفعال والوقائع التي تتضمنها وفق المسطرة المنصوص عليها في الباب الرابع من القانون، وإحالتها عند الاقتضاء، إلى الجهات المختصة، كما تقوم بإعداد برامج للوقاية من جرائم الفساد والإسهام في تخليق الحياة العامة، وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، وثقافة المرفق العام، وقيم المواطنة المسؤولة، والسهر على تنفيذها بتنسيق مع جميع السلطات والهيئات المعنية بمقتضى النصوص التشريعية الجاري بها العمل.

وتعزيزا للديمقراطية التشاركية، فإن الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها تبدي رأيها بطلب من الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان في مشاريع ومقترحات القوانين ومشاريع النصوص التنظيمية ذات الصلة بمجال الوقاية من الفساد ومكافحته، كل فيما يخصه[26].

الفرع الثاني: هيئات النهوض بالتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية

لضمان أكبر قسط من الاستقلالية لهيئات الحكامة، ختم المشرع الدستوري الهيئات الوطنية المستقلة بثلاث هيئات مهمة، وهي هيئات النهوض بالتنمية البشرية والمستدامة والديمقراطية التشاركية، والمتبلورة كما يلي:

الفقرة الأولى: المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي

اعتبارا للمكانة المتميزة التي يتبوؤها التعليم والتكوين والبحث العلمي في المشروع المجتمعي المغربي، ولما يكتسيه دور التربية من أهمية في إرساء دعامات التنمية البشرية وتعميم مجتمع المعرفة وترسيخ قيم المواطنة والتسامح وإعداد أجيال المستقبل، وانطلاقا من الضرورة القصوى لمواكبة الإصلاح المتجدد للمنظومة الوطنية للتربية والتكوين بآلية ذات قوة اقتراحية وفعالية استشارية، نص دستور 2011 على إحداث المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث والعلمي[27].

ويعتبر المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي هيئة استشارية، مهمتها إبداء الآراء حول كل السياسات العمومية، والقضايا الوطنية التي تهم التربية والتكوين والبحث العلمي، وكذا حول أهداف المرافق العمومية المكلفة بهذه الميادين وسيرها، كما يساهم في تقييم السياسات والبرامج العمومية في هذا المجال"[28].

ولأن قضايا التربية والتكوين والبحث العلمي تهم كافة المغاربة، فإن تركيب هذا المجلس يجب أن يزاوج بين تمثيلية مختلف مكونات الأمة والمعنيين بالتربية والتكوين والبحث العلمي، وبين الخبرة والتخصص في هذا الميدان، حتى يؤدي دوره كمؤسسة ذات قوة استشارية وتقويمية واقتراحية، وكفضاء تعددي للحوار وتبادل الرأي[29].

ولهذه الغاية، يعمل المجلس على إبداء الرأي في كل قضية من القضايا المتعلقة بالمنظومة الوطنية للتربية والتكوين والبحث العلمي، التي يعرضها عليه الملك من أجل ذلك، وإبداء الرأي فيما تحيله الحكومة من القضايا ذات الصلة بالاختيارات الوطنية الكبرى، والتوجهات العامة، والبرامج والمشاريع ذات الأهمية الخاصة المتعلقة بقطاعات التربية والتكوين والبحث العلمي. وإبداء الرأي لفائدة الحكومة والبرلمان، بشأن مشاريع ومقترحات القوانين والقوانين التنظيمية، التي يعرضها عليه من أجل ذلك رئيس الحكومة أو رئيس مجلس النواب أو رئيس مجلس المستشارين حسب كل حالة، لا سيما مشاريع ومقترحات القوانين التي تضع إطارا للأهداف الأساسية للدولة في ميادين التربية والتكوين والبحث العلمي. وأيضا إعداد دراسات وأبحاث بمبادرة منه أو بناء على طلب من الحكومة، بشأن كل مسألة تهم التربية والتكوين والبحث العلمي أو تتعلق بتسيير المرافق العمومية المكلفة بها. وإنجاز تقييمات شمولية أو قطاعية أو موضوعاتية للسياسات والبرامج العمومية في مجالات التربية والتكوين والبحث العلمي ونشر نتائجها.

الفقرة الثانية: المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة

جاء التنصيص الدستوري على إحداث المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة في سياق الإجابة عن إشكالات وتفاعلات تدبير قضايا المرأة والأسرة والطفولة داخل المجتمع المغربي، والتي تصاعدت وثيرتها خلال العقد الأخير، وأيضا في سياق المحددات التي أسس لها الدستور في الفصل 32 الذي اعتبر أن الأسرة القائمة على علاقة الزواج الشرعي هي الخلية الأساسية للمجتمع، وتعمل الدولة على ضمان الحماية الحقوقية والاجتماعية والاقتصادية للأسرة، بمقتضى القانون، بما يضمن وحدتها واستقرارها والمحافظة عليها، وكذا توفير الحماية القانونية والاعتبار الاجتماعي والمعنوي لجميع الأطفال بكيفية متساوية بصرف النظر عن وضعيتهم العائلية، مع اعتبار التعليم الأساسي حقا للطفل وواجب على الأسرة والدولة[30].

وأوكل الدستور للمجلس الاستشاري للأسرة والطفولة، مهمة تأمين تتبع وضعية الأسرة والطفولة، وإبداء آراء حول المخططات الوطنية المتعلقة بهذه الميادين، وتنشيط النقاش العمومي حول السياسة العمومية في مجال الأسرة، وضمان تتبع وإنجاز البرامج الوطنية المقدمة من قبل مختلف القطاعات، والهياكل والهيئات المختصة[31].

ويبدي المجلس رأيه في المشاريع والمقترحات المحالة عليه، من لدن الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان، خلال مدة لا تتجاوز شهرين، تسري ابتداء من تاريخ توصله بها. ويمكن للمجلس طلب تمديد الأجل المذكور، عند الاقتضاء، لمدة لا تتجاوز شهرا، وفي حالة عدم الإدلاء برأيه في الآجال المشار إليها أعلاه، تعتبر المشاريع والمقترحات المحالة عليه غير مثيرة لأي ملاحظات لديه[32].

الفقرة الثالثة: المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي

يعتبر المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي، هيئة استشارية في ميادين حماية الشباب والنهوض بتطوير الحياة الجمعوية، وهو مكلف بدراسة وتتبع المسائل التي تهم هذه الميادين، وتقديم اقتراحات حول كل موضوع اقتصادي واجتماعي وثقافي، يهم مباشرة النهوض بأوضاع الشباب والعمل الجمعوي، وتنمية طاقاتهم الإبداعية، وتحفيزهم على الانخراط في الحياة الوطنية، بروح المواطنة المسؤولة[33].

وأحدث المجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- توسيع وتعميم مشاركة الشباب في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية للبلاد.
- مساعدة الشباب على الاندماج في الحياة النشيطة والجمعوية، وتقديم المساعدة لأولئك الذين تعترضهم صعوبة في التكيف المدرسي أو الاجتماعي أو المهني.
- تيسير ولوج الشباب للثقافة والعلم والتكنولوجيا، والفن والرياضة والأنشطة الترفيهية، مع توفير الظروف المواتية لتفتق طاقاتهم الخلاقة والابداعية في كل هذه المجالات.

إن التنصيص على دستورية هذا المجلس تعد نقلة نوعية في مجال ترسيخ الدور المهم والإيجابي للشباب داخل المجتمع، وتأكيد دورهم المهم في تحقيق مفهوم المواطنة الإيجابية التي ذكرها الخطاب الملكي، وتوسيع مساهمتهم في تدبير الشأن العام.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا المجلس ليس محصورا على الشباب فقط، فالمجلس الاستشاري للشباب والعمل الجمعوي هو مجلس مشترك ما بين كل من الشباب والعمل الجمعوي، أي أن هذا المجلس يجب أن يضم ممثلين عن جمعيات المجتمع المدني، وهذا يدل على انفتاح الدولة على محيطها الداخلي، وجعل الشباب ومنظمات المجتمع المدني شريكا في العملية التنموية، وفي اتخاذ القرارات وصناعة السياسات العمومية التي تساهم في الرقي وتطوير البلاد سواء محليا أو وطنيا وأيضا دوليا.

وهذا ما أكد عليه الملك محمد السادس في خطاب له بمناسبة الذكرى 61 لثورة الملك والشعب بأن: "كسب رهان اللحاق بركب الدول الصاعدة ليس مستحيلا، وإن كان ينطوي على صعوبات وتحديات كثيرة. والمغرب، ولله الحمد، يتوفر على جميع المؤهلات، لرفع هذه التحديات، وفي مقدمتها شبابه، الواعي والمسؤول. ولنا اليقين بأن شبابنا وشاباتنا قادرون، بما يتحلون به من روح الوطنية، ومن قيم المواطنة الايجابية، ولما يتوفرون عليه من عبقرية خلاقة، على النهوض بتنمية بلادهم، ورفع تحديات دخولها نادي الدول الصاعدة".

كما أن الأحزاب المغربية اليوم مطالبة بتشبيب أطرها، والعمل على استقطاب الشباب من أجل المساهمة في بلورة النموذج التنموي الجديد الذي يجيب على جميع الأسئلة والإشكالات الراهنة التي تعاني منها البلاد، وهذا لن يتأتى إلا بوجود أحزاب متشبعة بروح المسؤولية، فأحزابنا اليوم تحتاج إلى ثورة حقيقية تقطع مع كل الأساليب السابقة التي رافقتها من زبونية ومحسوبية وخدمة المصالح الحزبية الضيقة، بالإضافة إلى تكريس مبدأ ربط المسؤولية بالمحاسبة، وكل من تبت في حقه اختلاس أو سرقة أو رشوة ينبغي محاسبته باتباع المسطرة القانونية في حقه وتقديمه أمام أنظار العدالة.

خاتمة

يظهر جليا المكانة الدستورية التي حظيت بها هذه المؤسسات والهيئات الوطنية، والتي جاءت في تفاعل مع المنظومة الحقوقية الدولية وفي انسجام مع المسار الحقوقي والديمقراطي الذي انخرط فيه المغرب في العقود الثلاث الأخيرة.

لكن، لا يكفي أن نتوفر على وثيقة دستورية متقدمة عن سابقاتها حتى نطمئن على المسار الديمقراطي لبلادنا، ذلك أن الممارسة العملية تكشف وجود تصرفات تتجاوز روح الدستور ومنطوقه

بشكل مباشر، مما يعيق تطبيق الدستور على نحو سليم متشبع بمبادئ الممارسة الديمقراطية، كمبدأ الفصل بين السلطات وربط المسؤولية بالمحاسبة.

قائمة الهوامش

[1]– الظهير الشريف رقم 1.11.25 الصادر في 12 من ربيع الاخر 1432 (17 مارس 2011) بإحداث مؤسسة الوسيط، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 5926 الصادرة بتاريخ 12 من ربيع الاخر 1432 (17 مارس 2011).

[2] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، الجريدة الرسمية عدد 5964 مكرر – 28 شعبان 1432 (30 يوليو 2011)، ص.3600، الفصل 161.

[3] – مبادئ باريس هي المبادئ المتعلقة بالمؤسسات الوطنية لحماية حقوق الانسان والنهوض بها، تمت المصادقة عليها بالإجماع سنة 1992 من لدن لجنة حقوق الانسان التابعة للأمم المتحدة والمرفقة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/134 بتاريخ 20 ديسمبر 1993.

[4]– الظهير الشريف رقم 1.18.17 الصادر في 5 جمادى الاخيرة 1439 (22 فبراير 2018) بتنفيذ المادتان 6-8 من القانون رقم 15-76 المتعلق بإعادة تنظيم المجلس الوطني لحقوق الانسان، الجريدة الرسمية عدد 6652- 12 جمادى الاخيرة 1439 (فاتح مارس 2018).

[5] – الظهير الشريف رقم 1.11.25 الصادر في 12 من ربيع الاخر 1432 (17 مارس 2011)، القاضي بإحداث مؤسسة الوسيط، الجريدة الرسمية عدد 5926، بتاريخ 12 ربيع الاخر 1432 (17 مارس 2011)، ص.802.

[6] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 162.

[7] –الظهير الشريف رقم 1.11.25 الصادر في 12 من ربيع الاخر 1432 (17 مارس 2011)، مصدر سالف الذكر، المادة الأولى.

[8] – الظهير الشريف رقم 1.19.43 الصادر في 4 رجب 1440 (11 مارس 2019)، بتنفيذ القانون رقم 14.16 المتعلق بمؤسسة الوسيط، الجريدة الرسمية عدد 6765 – 25 رجب 1440 (فاتح أبريل 2019)، ص.1722.

[9] – الظهير الشريف رقم 1.07.208 الصادر في 10 ذي الحجة 1428 (21 دجنبر2007) بإحداث مجلس الجالية المغربية بالخارج، الجريدة الرسمية عدد 5600، الصادرة بتاريخ 31 يناير 2008، ص.306.

[10]– الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 163.

[11] – الظهير الشريف رقم 1.07.208 الصادر في 10 ذي الحجة 1428 (21 دجنبر 2007)، مصدر سالف الذكر.

[12] – أحمد ولباز: مؤسسة الأمبودسمان في حماية حقوق وحريات الأفراد والجماعات، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 20، 2000، ص.99.

[13] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 19.

[14] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 164.

[15] – الظهير الشريف رقم 1.17.47 الصادر في 30 من ذي الحجة 1438 (21 سبتمبر 2017) بتنفيذ القانون رقم 79.14 المتعلق بهيئة المناصفة ومكافحة كل أشكال التمييز، الجريدة الرسمية عدد 6612-21 محرم 1439 (12 اكتوبر 2017)، المادة الثانية.

[16] – الظهير الشريف رقم 1.04.257 الصادر في 25 من ذي القعدة 1425 (7 يناير 2005)، بتنفيذ القانون رقم 77.03 المتعلق بالإتصال السمعي البصري، الجريدة الرسمية عدد 5288 بتاريخ 23 ذو الحجة 1425 (03 فبراير 2005)، ص.404، الديباجة، الفقرة الأولى.

[17] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 165.

[18] – الظهير الشريف رقم 1.18.15 الصادر في 5 جمادى الاخيرة 1439 (22 فبراير 2018) بتنفيذ القانون رقم 31.13 المتعلق بالحق في الحصول على المعلومات، الباب الثاني، المادة 7.

[19] – عبد العالي بنعمور، دور مجلس المنافسة في تخليق الحياة الاقتصادية، سلسلة ندوات محكمة الاستئناف بالرباط، العدد4، 2012، ص. 4.

[20] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 166.

[21] – الظهير الشريف رقم 1.00.225 الصادر في 2 ربيع الأول 1421 (5 يونيو 2000)، بتنفيذ القانون رقم 06.99 المتعلق بحرية الأسعار والمنافسة، الجريدة الرسمية عدد 4810 بتاريخ 06/07/2000 ص.1941.

[22] – كريم لحرش: مؤسسات الحكامة الجيدة في ضوء الدستور الجديد للمملكة المغربية، الحكامة الجيدة في المغرب، سلسلة اللامركزية والإدارة الترابية، عدد 20، الطبعة الأولى، مطبعة طوب بريس، الرباط 2013، ص.20.

[23] – الظهير الشريف رقم 1.14.117 الصادر في 2 رمضان 1435 (30 يونيو 2014) بتنفيذ القانون رقم 20.13 المتعلق بمجلس المنافسة، الجريدة الرسمية عدد 6276 بتاريخ 26 رمضان 1435 (24 يوليو 2014)، ص.6095، القسم الثالث: الممارسات المنافية لقواعد المنافسة، المادة 6.

[24] – الظهير الشريف رقم 1.14.116 الصادر في 2 رمضان 1435 (30 يونيو 2014)، بتنفيذ القانون رقم 104.12 المتعلق بحرية الأسعار والمنافسة، الجريدة الرسمية عدد 6276 الصادرة بتاريخ 26 رمضان 1435 (24 يوليو 2014).

[25] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 67.

[26] – الظهير الشريف رقم 1.15.65 الصادر في 21 من شعبان 1436 (9 يونيو 2015) بتنفيذ القانون 113.12 المتعلق بالهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، الجريدة الرسمية عدد 6374 بتاريخ 15 رمضان 1436 (2 يوليو 2015)، الباب الثاني: مهام الهيئة، المادة 3.

[27] – كريم لحرش: مؤسسات الحكامة الجيدة في ضوء الدستور الجديد للملكة المغربية، مرجع سابق، ص 24.

[28] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 168.

[29] – كريم لحرش: مؤسسات الحكامة الجيدة في ضوء الدستور الجديد للملكة المغربية، مرجع سابق ، ص25.

[30] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 32.

[31] – الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 169.

[32] – الظهير الشريف رقم 1.16.102 الصادر في 15 من شوال 1437 (20 يوليو 2016) بتنفيذ القانون رقم 78.14 المتعلق بالمجلس الاستشاري للأسرة والطفولة، المنشور في الجريدة الرسمية عدد 6491 – 11 ذو القعدة 1437 (15 اغسطس 2016)،المادة 3.

[33]– الظهير الشريف رقم 1.11.91 الصادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، مصدر سالف الذكر، الفصل 170.

انعكاسات أخلاقيات منظمات الأعمال على المزايا التنافسية
دراسة حالة سامسونغ وآبل كنموذجين

The implications of business organizations' ethics for competitive advantages
The Samsung-Apple case study as models

وهيبة جزار، طالبة دكتوراه، مخبر تطوير تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الصناعات المحلية البديلة، جامعة الشلف.

أ.د. عاشور مزريق، مخبر العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات دول شمال الإفريقي، جامعة الشلف.

الملخص:

تهدف ورقتنا البحثية الى إبراز انعكاسات أخلاقيات منظمات الأعمال على المزايا التنافسية متخذين شركتين عالمتين كنماذج دراسة وهما شركة سامسونغ وشركة آبل.

توصلنا في دراستنا الى أن هناك اثر كبير لأخلاقيات منظمات الأعمال على الميزة التنافسية للمنظمة وقد ظهر ذلك في مجموع المشاكل التي عانت منهما الشركتين المدروستين من فضائح أخلاقية وسمعة سيئة انعكست مباشرة على أرقام أعمالها وقيمة مبيعاتها.

الكلمات المفتاحية:أخلاقيات منظمات الأعمال,الميزة التنافسية ,شركة سامسونغ,شركة آبل

Abstract :

Our research paper aims to highlight the implications of business organizations' ethics for competitive advantages by making two companies as study models, Samsung company and Apple company

In our study, we found that there is a significant impact on the competitiveness of the organization of business ethics, which was reflected in the total problems experienced by the two companies from ethical scandals and a bad reputation that directly reflected their business figures and sales value

Keyword: organizations' ethics, competitive advantages ,Samsung company, Apple company

مقدّمة:

يحضى موضوع أخلاقيات منظمات الأعمال في العقد الأخير اهتماما كبيرا في بيئة أعمال تشهد الكثير من الخروقات الأخلاقية التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات وتعد أخلاقيات المنظمة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع بمنتجاتها فقد أصبحت أخلاقيات كل منظمة وما يعرف عنها من تمسك بالأخلاق وقيم من مقومات النجاح والبقاء الأساسية

تسعى كل منظمة في إطار النشاط الذي تمارسه إلى التميز وكسب حصة سوقية وزبائن أوفياء لها بكل طريقة ووسيلة ممكنة إلا انه وفي العصر الحالي أصبح الزبون لا يبحث عن المنتج الملبي لرغباته وحاجاته فقط بل أصبح يبحث عن المنتج الذي يتوافق مع مبادئه وقيمه وعاداته وأصبحت سمعة المنظمة تؤثر على اختيارات الزبون ولا نقصد بسمعة المنظمة أخلاقياتها في التعامل مع المنتج فقط بل وحتى في تعاملاتها مع موظفيها ومع عملائها فاحترام الأخلاق وتطبيقها في جميع أنشطة المنظمة واحترامها لمنافسيها ميزة تنافسية بحد ذاته ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما اثر أخلاقيات منظمات الأعمال في بناء ميزة تنافسية للمنظمة وكيف أثرت الفضائح الأخلاقية على شركتي سامسونغ وآبل ؟

و لإثارة الأشكال نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1-ما المقصود بأخلاقيات منظمات الأعمال ؟

2-ما هي الميزات التنافسية الأخلاقية المتاحة للمنظمة ؟

3-كيف تؤثر الأخلاق في الميزة التنافسية للمنظمة ؟

4-كيف أثرت الأخلاقيات في المزايا التنافسية لشركتي سامسونغ و آبل؟

الفرضيات

الفرضية الأولى:الأخلاقيات هي تلك القيم و المعايير التي تتبناها المنظمة في مجتمع معين و تبني مختلف تعاملاتها و نشاطاتها على أساس احترام هذه الأخلاقيات

الفرضية الثانية:احترام المنظمة لمبادئها وأخلاقيات العمل يعتبر بحد ذاته ميزة تنافسية أخلاقية للمنظمة

الفرضية الثالثة:شركتي سامسونغ وآبل نماذج تثبت مدى تأثير الأخلاقيات على المزايا التنافسية

أهمية الدراسة:

على الرغم من أهمية ووجوب توفر الأخلاق في منظمات الأعمال إلا أن الاهتمام بها ما يزال ناقصا من العديد من المنظمات مما يعطي بحثنا أهمية بالغة يمكن تعدادها في النقاط التالية :

*أخلاقيات منظمات الأعمال موضوع واسع ومهم للمنظمة و المجتمع الناشطة فيه بل مهم لحضارة أمم ككل.

*تنمية الإحساس بروح أخلاقيات العمل لدى منظمات الأعمال

*ربط الأخلاق بالمزايا التنافسية للمنظمة وما توفره من طابع و سمعة جيدة لمنظمات الأعمال.

*العمل على اكتساب المزايا التنافسية الأخلاقية في منظمة الأعمال.

الدراسات السابقة:

1- د. ميادة حياوي مهدي, رزاق خور داوود, **تأثير أخلاقيات الأعمال في تحقيق الميزة التنافسية ,نموذج الإسلامي مقترح للمنظمات المحلية المعاصرة**, مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية ,العدد الواحد والعشرون السنة السابعة

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية أخلاقيات الأعمال من واقع حال الأسواق العالمية و المحلية التي تسعى إلى البقاء و الاستمرار من خلال امتلاك الميزات التنافسية ذات البعد الأخلاقي

تختلف دراستنا عن الدراسة السابقة بحيث عالجنا في دراسة نموذجين لشركتين عالميتين في قطاع اقتصادي حساس

2- د, معن وعد الله المعاضدي, **توظيف مقومات بناء المنظمات الأخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الأخلاقية –دراسة استطلاعية في شركة الحكماء لإنتاج الأدوية و المستلزمات الطبية**–مجلة الإدارة والاقتصاد, العدد 114,السنة2018,

هدفت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة و اتجاه العلاقة التي تربط بين مقومات بناء المنظمات الأخلاقية و المزايا التنافسية الأخلاقية.

تختلف دراستنا على الدراسة السابقة من حيث معطيات بناء المنظمة الأخلاقية فدراستنا تناولت أخلاقيات منظمة الأعمال و كيف تساهم في تحقيق الميزة التنافسية الأخلاقية

3-Mehrdad Salehi,Mojtaba Saeidinia,Mohammadreza Aghaei,**Business Ethics**,International Journal Of Scientific and Research Publications,Volume2,Issue 1,January2012

تناولت الدراسة أخلاقيات الأعمال مع الإشارة إلى المشاكل الأخلاقية لمنظمات الأعمال على مستوى المنظمة و على مستوى الاقتصاد الكلي

اختلفت دراستنا على الدراسة السابقة بدراستنا للعلاقة الموجودة بين أخلاقيات منظمات الأعمال و المزايا التنافسية الأخلاقية على عكس الدراسة السابقة التي ركزت على أخلاق المنظمات و المشاكل التي تواجهها في حالة الابتعاد عن الأخلاق

ارتأينا تقسيم ورقتنا البحثية الى ثلاث محاور رئيسية:

المحور الأول:مفاهيم أساسية حول أخلاقيات منظمات الأعمال

المحور الثاني: المزايا التنافسية للمنظمات

المحور الثالث: دراسة حالة منظمتي سامسونغ و آبل

1-المحور الأول: مفاهيم أساسية حول أخلاقيات منظمات الأعمال

لقد أدت الانهيارات و الفضائح المتعلقة بمديري مؤسسات (Helot-Barkerd) والاحتيال المالي و سوء التمثيل (Enron ,World Com,Tayco) الى زيادة الاهتمام بأخلاقيات منظمات الأعمال الأمر الذي دفع العديد من الدارسين و الباحثين للاهتمام بهذا المجال و البحث فيه بصورة معمقة

1-1تعريف أخلاقيات منظمات الأعمال:

قبل التعرف على أخلاقيات الأعمال وجب التعرف على الفارق بين الأخلاقيات و الأخلاق و الجدول الآتي يبن الفرق

جدول رقم 01: الفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات

الأخلاقيات	الأخلاق
قيم ومعايير خاصة و فردية وضع معايير الأخلاقيات بما يتوافق مع الأهداف المرسومة يتم اكتسابها في مراحل متقدمة عند الانضمام لمجتمع ما الجيد هو كل ما يعتبر جيدا	قيم ومعايير شاملة و مشتركة بين جميع الناس معايير الأخلاق إجبارية على جميع الناس يتم تعلمها في مراحل مبكرة من حياة الفرد الجيد هو كل ما يتوافق مع المعايير الأخلاقية

المصدر: نسيمة خدير, **أخلاقيات الأعمال و تأثيرها على رضا الزبون**, مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة ,جامعة بومرداس ,الجزائر,2010-2011,ص13[1]

ويحمل مفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال معاني و مضامين كثيرة تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني من حيث ما هو مقبول و غير مقبول لدى الآخرين ويتفق المختصون و الباحثون في تعريف الأخلاقيات من حيث المضمون و الجوهر وان اختلفوا من حيث الشكل و الأسلوب على أن أخلاقيات الأعمال تمثل المسائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون لانجاز أعوان مختلفة من الأعمال[2] وتعني كلمة الأخلاق (Ethics) التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب يختص في الغالب بالمهن وتعرف أيضا على أنها معايير للتصرف و السلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية[3]

من خلال التعاريف السابقة يمكننا التوصل إلى تعريف بسيط لأخلاقيات منظمات الأعمال ويمكن اختصارها بقولنا أنها كل ما يتعلق بالعدالة و المساواة في توقعات المجتمع و المنافسة النزيهة و الإعلان و العلاقات العامة وحرية الزبائن و التصرفات السليمة في البيئة المحلية و الدولية

1-2خصائص أخلاقيات منظمات الأعمال:

ويرى الباحثون أن إقامة المناخ الأخلاقي في المنظمة يقود المنظمة إلى امتلاك مواصفات المنظمة الأخلاقية التي يمكن تعداد خصائصها في النقاط التالية:

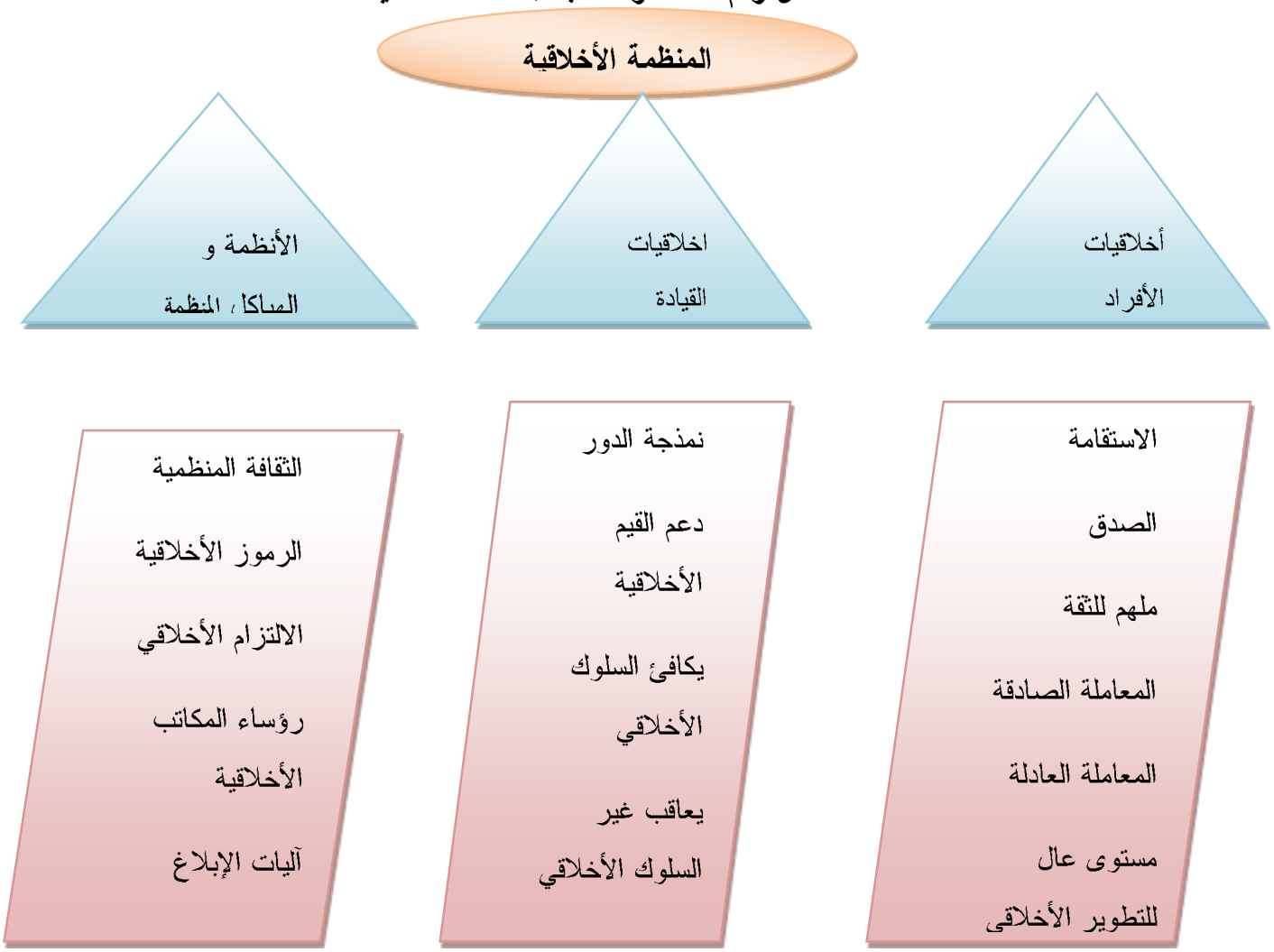
1-هادئة بتفاعلها داخليا ومع أصحاب المصلحة و تركز على منفعة الآخرين كما تنتفع هي منهم

2-المسؤولية فيها فردية و ليست بالجماعية وتكمن في شرعية إن الأفراد مسئولين عن أنفسهم

3-أنشطتها تتم في إطار أغراض محددة تحدد وترسم مكانة المنظمة في بيئتها

ويمكن استخلاص مقومات بناء منظمة أخلاقية من خلال الشكل التالي:

شكل رقم 01:مقومات بناء منظمة أخلاقية



المصدر: معن وعد الله المعاضدي, **توظيف مقومات بناء المنظمات الأخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الأخلاقية – دراسة استطلاعية في شركة الحكماء لإنتاج الأدوية و المستلزمات الطبية**, مجلة الإدارة و الاقتصاد, السنة الواحد و الأربعون,العدد 114, 2018,ص158[4]

1-3مستويات أخلاقيات منظمات الأعمال

مستويات أخلاقيات منظمات الأعمال تتعلق بأعمال المنظمة و يمكن حصرها في ثلاث مستويات

أ-**المستوى الفردي**:يتعلق بسلوك و أفعال الأفراد في المؤسسة إذا كانت ممزوجة بالقيم الأخلاقية وكيف يؤدون أعمالهم و تصرفاتهم اتجاه الزملاء و يأخذ بالحسبان عند المستوى الفردي ظروف العمل المحيطة بأفراد المؤسسة مناسبة و محفزة للعمل(05)

ب-المستوى العام: توجد نقاط خلاف حول دور الأعمال في تنظيم المجتمع على الصعيد الدولي و المحلي واغلبها يتعلق بتقييم الفوائد النسبية للاختلاف في النظم الاجتماعية و السياسية مثل الاقتصاد الحر و الغرض الذي يتوقع من المشروع الاقتصادي أن يقوم به واختلاف ترتيبات أعمال المنظمة من بلد إلى بلد آخر يعكس اختلاف التركيز على مثل هذه النتائج لذلك فان ما تقوم به المنظمة هو تحديد موقف أخلاقي الواسع الذي ستقوم به و علاقته بهيكل أعمال المنظمة الذي من خلاله تستطيع أن تعمل(06)

ج-مستوى المسؤولية الاجتماعية:وهو يتعلق بالنتائج و القضايا التي تواجه كيانات المؤسسة عند صياغة وتطبيق الإستراتجية وهو الذي يتعلق بالمدى الذي يجب أن تقوم به المؤسسة بتوفير اقل مستوى ممكن من الالتزامات من خلال إدارة المؤسسة وكيف يمكن لذلك أن يؤثر على استمالة الطلب لأصحاب المصالح المختلفة.

-المحور الثاني: المزايا التنافسية للمنظمات

تطور البحث عند منظمات الأعمال في البحث عن مجالات تميز مختلفة و تغير ذوق المستهلك فلم يعد يبحث عن المنتج الملبي للرغبات و الحاجات فقط و فرضت العولمة و التكنولوجيا مطالبها و في المقابل تنامت الأصوات المطالبة بالحفاظ على البيئة و احترام الأخلاقيات لاسيما أخلاقيات المنافسة في هذا الوضع تميزت منظمات بميز تنافسية أخلاقية

2-1ماهية الميزة التنافسية:

تعتبر الميزة التنافسية عنصرا أساسيا و جوهريا للنجاح في خلق قيمة للزبون في ظل بيئة الأعمال الحديثة إذ يرتبط مفهومها باستخدام المنظمة لمواردها و إمكانياتها بشكل يتسم بنوع من الخصوصية و التميز مما يشكل فجوة تفوقها على منافسيها و نتيجة لذلك تحرص المنظمات حسب هذا المفهوم على العمل الدؤوب و المستمر لخلق و اكتساب و المحافظة و الاستثمار على الميزة التنافسية لمدة أطول

نستعرض بعض أهم التعاريف للميزة التنافسية لمجموعة من العلماء و الباحثين :

جدول رقم02 :أهم تعاريف الميزة التنافسية

الباحث	التعريف	التركيز
HOFER	هي المجالات التي تتفوق بها المنظمة على منافسيها	الأنشطة
FAHEY	أي شئ يميز المنظمة أو منتجاتها ايجابي عن منافسيها من وجهة نظر الزبون النهائي .	المكانة الذهبية
ROPPAPORT	قدرة المنظمة على تقليص كلفتها الأقلية و تحقيق فوائد أعلى من خلال السعر مقارنة بالمنافسين و تحقيق قيمة أكبر للزبون.	الكلفة
EVANS	القابلية على تقديم قيمة متفوقة للزبون .	قيمة الزبون
MACMALLAN D TAMPOO	هي الوسيلة التي تمكن المنظمة من تحقيق التفوق في ميدان منافسيها مع الآخرين .	المنافسة

المصدر : د. نوري منير وبارك نعيمة, **مداخلة بعنوان "إدارة العلاقة مع الزبائن كأداة لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المتطلبات و التوصيات** " 2009[07].

2-2المنافسة الأخلاقية:

المنافسة منافستان الأولى مشروعة شريفة ومفيدة وذات جدوى لابد منها من اجل العمل الدؤوب وعدم التراخي و الكسل و بالتالي فهي ضرورية في السعي من اجل التفوق و التميز على أساس من المساواة و المشروعية و الأخرى غير شريفة وغير مفيدة تفتقر إلى الجدوى في المدى القصير أحيانا و الطويل في أكثر الأحيان فهذه الأخيرة تظهر في اندفاع الشركات الأخرى إلى اعتبار الأطراف الأخرى (المجتمع, العاملين, الموردين, الزبائن, و الشركات الأخرى) مجرد وسائل لغاياتها مستخدمة في ذلك كل ما هو مشروع وغير مشروع على حد السواء للوصول إلى غاياتها[8]

وهنا يجب الإشارة إلى بعض المبادئ المكونة لأخلاقيات المنافسة نذكر منها:

*أن تكون المنافسة على أسس عادلة و متكافئة فإجراءات الحماية لطرف دون الآخر أو إعانة تقدم لطرف دون آخر تخل بهذا المبدأ.

*أن تكون غايات و وسائل المنافسة مشروعة مثلا هناك بعض البنوك تحقق ربحية اكبر من منافسيها بغسيل الأموال

*أن لا تتعارض مصلحة الشركة في المنافسة مع مصلحة المجتمع.

*المواطنة الأخلاقية للشركات من خلال المنافسة بالحفاظ على الموارد المتاحة.

2-3المزايا التنافسية الأخلاقية:

قيام المنظمة باختيار إستراتجية تنافسية معينة تضمن تحقيق المعايير الأخلاقية المتمثلة في السعي الحثيث من قبل المنظمة لترجمة أخلاقياتها من خلال منتجاتها ويتم ذلك عن طريق[09]

***الحاجات المستحقة:** عادة ما تصبح المنظمة غير قادرة على التمييز الدقيق بين حاجات الزبائن التي تم إشباعها بشكل أخلاقي و تلك التي حدث فشل في إشباعها بشكل أخلاقي وهنا لابد أن تستشير المنظمة حالة إرضاء الضمير الجماعي لغرض تحقيق المعاملة العادلة للزبائن و إشباع حاجاتهم المستحقة لتكون في مصاف المنظمات المتنافسة أخلاقيا

***المنتجات الآمنة:** منتجات تتوفر فيها شروط الأمان عند الاستهلاك و الاستخدام فالمنظمات التي تفشل في تحقيق هذا البعد ستواجه سلسلة من النتائج السلبية ولاسيما المنظمات العاملة في ميدان الأدوية و التغذية

***المعلومات الوفيرة:**تزويد الزبائن بمعلومات وفيرة حول منتجاتها وعادة هذا يفرضه القانون وعدم تنفيذ هذا المبدأ وفشل المنظمة في إخبار و إعلام الزبون بالمعلومات الضرورية التي يجب أن يكون على دراية بها يقود المنظمة إلا إحدى الزلات الأخلاقية التي يمكن أن تؤذي سمعة المؤسسة

2-4العلاقة بين أخلاقيات منظمات الأعمال و المزايا التنافسية:

إن اشتداد المنافسة سواء عل صعيد السوق المحلي أو الدولي قد اوجد ضغوطا شديدة على المديرين مما يستوجب اهتماما لابد منه بأخلاقيات المنافسة و المنافسين ويمكن أن نشير إلى مزايا أتت بها المنافسة الأخلاقية تنعكس على أخلاق منظمات الأعمال:

*إن المنافسة الأخلاقية لها دور المحرك الأساسي في تقدم منظمات الأعمال فمثلا التنافس بين شركات صناعة السيارات اليابانية و الأمريكية هي التي أدت إلى إنتاج اليابانيون إلى سيارات بتكلفة اقل و تحتاج إلى صيانة اقل بمقدار الثلثين في السنة الأولى مقارنة بالمنتجات الأمريكية.

*إن المنافسة الأخلاقية يمكن أن تحمل المنظمات الخوف من القضايا الأخلاقية و الفضائح لان هذه المنظمات تعمل تحت مراقبة و كاشف المتنافسين الذين لديهم مصلحة في كشف أخطائها فمثلما تتنافس بالتكنولوجيا و الجودة تتنافس بالسمعة و الأخلاقيات.

*المنافسة الأخلاقية تؤدي إلى التحفيز المتنافسين الآخرين للحاق بالمنافسين المتفوقين فقد تكون المنظمة صاحبة الخطوة الأولى وتحقق ميزة بذلك ولكن لفترة قصيرة لان المنافسة تجعل اللحاق بها أسرع مما تصوره.

3-المحور الثالث: دراسة حالة منظمتي سامسونغ و آبل

لتدعيم دراستنا النظرية قمنا بتحليل بعض التجارب العملية الواقعية لمنظمتي أعمال عالمية ناشطة في مجال الاتصال و التكنولوجيا و اخترنا هاتين المنظمتين بالتحديد لسمعتهما الأخلاقية العالية التي اصطدمت عرض الحائط في السنوات الأخيرة بمشاكل أخلاقية أثرت على قيمتها التنافسية و سمعتها الأخلاقية.

3-1دراسة شركة سامسونغ:

تعتبر شركة سامسونغ من الشركات الرائدة في مجالها كما تعرف بقوتها السوقية و اكتساحها لأسواق عالمية و قاعدة سوقية عريضة كما أنها استطاعت جذب زبائن على مستوى عالي من التطلب و الرقي و وفرت لأبسط زبون متطلباته وفق حاجاته المادية هذا لا يعني ابتعادها عن المشاكل و الإخلال بمتطلبات الزبائن و السوق و هنا نتدرج إلى أهم ما واجهته سامسونغ من مشاكل أخلاقية

سامسونج (Samsung) شركة كورية جنوبية مختصة في صناعة الالكترونيات، وهو الاسم الأول لمجموعة كورية في مجال الصناعة. تأسست في 1 مارس 1938 في ديغو ويدير شؤونها حاليا (لي كان هي) المجموعة لها عدة مكاتب في 58 دولة، منهم دول عربية مثل شركة سامسونج الأردن وتشغل أكثر من 254000 عامل تنشط هذه الشركة في بحث وبيع معدات والاتصالات وكهرومنزلي وشاشات الحاسوب والشاشات البصرية الكبيرة جدا. في سنة2007 ، سامسونج تعد ثاني أكبر منتج للهواتف النقالة قبل موتورولا وبعد نوكيا .في مجال الدراسة طورت الشركة شراكاتها مع مؤسسات التعليم العالي كجامعة سانقكيونغكوان (Sungkyungkwan) وفي مجال المحافظة

على الطبيعة في عام2008 ، أطلقت سامسونج برنامج زراعة الغابات الذي خطط لإعادة زراعة الأشجار في الغابات المدارية[10]

أطلقت اسمها على العديد من القطاعات الصناعية والخدماتية المختلفة والتي تتمثل على سبيل الذكر لا الحصر فيما يلي:

-شركة تأمين سامسونج وتشمل كافة أنواع التأمين بما فيها التأمين على حياة الإنسان.

- شركة سامسونج للصناعات الضخمة الثقيلة بما فيها صناعة السفن.

-شركة سامسونج المنتجة لكافة السلع المتعلقة بالبناء والمقدمة لخدمات المقاولات.

-سامسونج لصناعة تقنيات الأمن والحماية بما فيها أجهزة الإنذار، والرقابة، وكاميرات المراقبة بكافة أنواعها وأحجامها.

-سامسونج لموصلات بطاقات، ورقاقات الذاكرة العشوائية، والذاكرة الوميضية، وتمتلك أعلى حصّة سوقية في هذا المجال[11]

1-1المشاكل الأخلاقية التي واجهت سامسونغ:

أحد أكبر المشاكل التي انتشرت كالنار في الهشيم وأحدثت صخبًا إعلاميًّا كبيرًا هي مشكلة احتراق هواتف سامسونج جالكسي نوت 7سنة 2016بعد وصوله بالفعل للأسواق وبيع سامسونج له في البداية كأي منتج عادي، بدأت القضية في شهر أوت ببلاغ قدمه مستخدم من الصين حول انفجار هاتفه أثناء الشحن، وتدريجياً بدأت البلاغات عن حوادث الانفجارات للهواتف تتوارد من كل حدب وصوب

لم تنتهي مشاكل سامسونغ سنة 2017 تواجه سلسلة هواتفها مشكل جديد مع نوت(Note) ، وبالتحديد هاتف غالاكسي نوت Note4 ، حيث أصدرت لجنة سلامة المنتجات الاستهلاكية الأمريكية عبر موقعها على الإنترنت استدعاء لبطاريات هواتف جالاكسي نوت 4 المجددة.

وتأتي هذه الأخبار في الوقت الذي تستعد فيه الشركة الكورية الجنوبية لكشف النقاب خلال الأسبوع المقبل عن النسخة الجديدة من هاتفها الرائد غالاكسي نوت 8، مما يجعل ظهور مثل هذه الأخبار على العلن آخر ما تتمناه الشركة، رغم أنه قد لا يكون للشركة صلة بهذا الأمر وتقع مسؤوليته على شركة فيديكس.(Fedex)

وجرى تركيب هذه البطاريات في هواتف غالاكسي نوت 4 المعاد تجديدها التابعة لشركة خدمات المحمول الأمريكية(AT&T) ، مما يجعل تأثير هذه المشكلة محصوراً بالمقارنة مع مشكلة هواتف نوت

7 للعام الماضي، حيث تؤثر المشكلة الحالية على حوالي 10 آلاف هاتف، وحتى الآن لم يتم الإبلاغ عن أي إصابات أو أضرار في الممتلكات.

لا تعتبر المشكلة خطأ من شركة سامسونغ أو مرتبطة حتى بالنماذج الأصلية للهاتف، بل تتعلق بالبطاريات المقدمة من قبل سلسلة توريد شركة فيديكس والمخصصة لهواتف نوت 4 التي يجري توزيعها من خلال برنامج التأمين التابع لشركة(AT&T)

لم تتوقف مشاكل سامسونغ مع منتجاتها فقط حيث قام ممثلون عن الادعاء في كوريا الجنوبية بمداهمة مقر مكاتب مجموعة سامسونج بسبب صلاتها المزعومة بالرئيسة الكورية الحالية "بارك جون هاي "وصديقتها المقربة "تشوي سون سيل "واللتين تواجهان اتهامات بفضيحة فساد متعلقة باستغلال النفوذ. وكالة الأنباء الكورية "يونهاب" وضحت أن الاتهامات الموجهة لمجموعة سامسونج تتعلق بصفقة الاندماج بين شركتي "سامسونغ سي أند تي كورب "وشركة "تشيل إندستريز" والتي جرت العام الماضي بقيمة بلغت 8 مليارات دولار.المداهمات شملت كذلك هيئة المعاشات الوطنية التي تملك أسهماً كبيرة في الشركتين وبالتالي تتطلب الصفقة التي حصلت موافقتها، وهو ما أثار شكوك السلطات القضائية في تورط الرئيسة وصديقتها بالضغط وإجبار تلك الشركات على صفقة الاندماج

تعرضت "سامسونج" أيضا سنة 2017 لفضيحة كبيرة بعد القبض على "لي جاي يونج" أحد ورثة المجموعة بتهم الرشوة وإخفاء أصول في الخارج، والذي صدر حكم ضده بالسجن لمدة 5 سنوات واستقال المدير التنفيذي للشركة "كون–أوه– هيون" بعد أسابيع من ذلك

3-1-2حلول سامسونغ لمشاكلها الأخلاقية:

كانت سامسونج تأمل أن تكون مشكلة احتراق جالكسي نوت 7 قابلة للإصلاح عبر سحب وحدات الجهاز التي توفرت بالفعل ضمن الأسواق ولدى المستخدمين من أجل إيجاد حل سريع واستئناف عملية التوزيع والبيع، وهو ما عملت عليه بالفعل، إلا أن المشكلة كانت أكبر مما توقعت الشركة، حيث لم يكن حل المشكلة ممكناً بتلك السرعة، وهو ما تبين بشكل مباشر بعد استئناف بيع الجهاز وظهور نفس المشكلة مجددًا، الشيء الذي دفع الشركة للاستسلام للأمر الواقع ورفع الراية البيضاء ومواجهة عواقب تقديم منتج غير جاهز وخطير على صحة وحياة المستخدمين، من خلال عملية سحب أخرى نهائية هذه المرة. وقد علمت سامسونج هنا أن مشوار جالكسي نوت 7 الطبيعي قد انتهى بالفعل، وأن سمعتها أصبحت مهددة بشكل كبير، حيث لن يقتصر الأمر على منتجات الهواتف الذكية فحسب، بل سيتعداه ليشمل مختلف المنتجات الأخرى التي تقدمها الشركة من أجهزة إلكترونية منزلية وما إلى ذلك، لذا فإن الخسائر التي ستتكبدها من عملية استعادة هواتف جالكسي نوت 7 ستكون أقل بكثير من الخسائر التي يمكن أن تتسبب

فيها السمعة السلبية التي ستكتسبها الشركة في حال عدم الخروج من هذه الأزمة، حيث أن عبارة "احتراق وانفجار" ستكون على لسان كل ناصح أو مقبل على اقتناء جهاز إلكتروني يضم علامةSAMSUNG ، لذا فقد كان حفظ ماء الوجه والاعتراف بفشل جالكسي نوت 7 وخطورته أول خطوة في سبيل الخروج من الأزمة ونزلت أسهم الشركة بقيمة تزيد عن 26 مليار دولار بعد أيام من قضية الهاتف.

العلامة التجارية التي تضررت وولاء المستخدمين الذي اهتز بصورة كبيرة يحتاج الآن من الشركة إلى تنفيذ عدة إجراءات لاستعادة ثقة مستخدمي هواتفها ومنتجاتها تستطيع شركة سامسونغ بشكل من الأشكال تغيير نظرة الزبون لمنتجاتها لكن للأسف لن تستطيع تغيير نظرته حول قضايا الفساد الأخلاقية التي لاحقتها رغم عملها على استبعاد عناصر الفساد فيها و متابعتهم قضائيا إلى أنها تبقى نقاط سوداء في تاريخ منظمة عريقة .

3-2دراسة لشركة آبل:

شركة آبل من الشركات الرائدة في مجالا الالكترونيات و لها وضعها و اسمها في الأسواق العالمية وهي من منافسة شرسة للشركة المذكورة في المبحث السابق إلا أن مسيرتها لم تخلوا من المشاكل و الفضائح الأخلاقية التي عكرت صفو مسيرتها و أثرت على قيمتها السوقية و سمعتها الأخلاقية

هي شركة أمريكية متعددة الجنسيات تعمل على تصميم وتصنيع الإلكترونيات الاستهلاكية ومنتجات برامج الحاسوب تشمل منتجات الشركة الأكثر شهرة أجهزة حواسيب" ماكينتوش"، والجهاز الموسيقي" آي بود IPod "والجهاز المحمول" آي فون .iPhone"وتتضمن برامج شركة أبل نظامَ التشغيل "ماك أو إس عشرةMac OS X " ومتصفح وسائل الإعلام" آي تونزiTunes "، ومجموعةَ" آي لايف " Lifeلبرمجيات الوسائط المتعددة والبرمجيات الإبداعية، ومجموعةَ" آي وورك iWork "للبرامج الإنتاجية، وبرنامجَ التصميم" فاينال كات ستوديوFinal Cut Studio "، والجهاز المحمول" آي باد .iPad"ومجموعةً من المنتجات البرمجية لصناعة الأفلام والمواد السمعية، ومجموعة لوجيك ستوديو للأدوات السمعية. تدير شركة أبل أكثر من مئتين وخمسين متجرا من متاجر التجزئة في تسعة بلدان، ومتجرا على شبكة الإنترنت تباعُ ع استطاع جوبز ووزنياك خلق منتجات مبتكرة ساعدت في زيادة مبيعات شركة أبل بقيمة مليون دولار، ومع ذلك واجهت الشركة بعض الأوقات الصعبة وذلك عند عرض منتج Apple Lisa في عام 1983م مقابل 10.000 دولار ولكن هذا المنتج فشل، وفي عام 1985م تم طرد جوبز بعد عدة صراعات مع الرئيس التنفيذي، ولكن عاد جوبز للشركة في عام 1997م وقدم حقبة جديدة لشركة أبل حيث بدأ

بتغيير ثقافة وسياسة الشركة، ووضع سياسة حماية التكنولوجيات وإبقاء المعلومات سرية، وبهذا ساهم في توسع خطوط إنتاج جديدة داخل الصناعة الإلكترونية

3-2-1-المشاكل الأخلاقية التي واجهت آبل:

واجهت آبل خلال الفترة الماضية العديد من المشكلات و الصراعات التي أثرت على مكانتها لدى بعض المستخدمين و لأنها الشركة الأعلى قيمة في العالم فالخطى الذي يقع فيه موظف تابع لها في أي مكان في العالم تتحمل هي مسؤوليته بشكل كامل وتكون في مواجهة الانتقادات حيث قام سنة 2014 احد الموظفين بمتجر للشركة في بريطانيا بمسح صور شهر العسل الخاصة برجل أثناء إصلاح خلل داخل الهاتف هذا أزعج المستخدم بشكل كبير و رفع قضية ضد آبل و حصل الرجل على حكم ضد الشركة و دفع لغرامة تقدر ب 2000جنيه إسترليني عن الأذى الذي تعرض له

في ســـنة 2015 واجهت شركة آبل سلسلة من الانتقادات بعد قيام احد موظفيها في متجر بأستراليا بطرد طالب من أصـــحاب البشـــرة السمراء وتم رفع الفيديو على مواقع التواصل الاجتماعي و اتهمت الشـــركة بالعنصرية و ازدادت الأمور سوءا لما وجه الموظفون رسالة للرئيس التنفيذي لآبل يقولون فيها أن الشـــركة تعاملهم كمجرمين وتم رفع دعوى ضد الشركة بسبب عدم دفع أجورهم بالإضافة إلى تفتيش حقائبهم بالمتاجر مما يشعرهم بالإهانة

دفع الطلـــب الكبير على أحدث هواتف آبل الذكية "أيفون" X شـــركة آبل إلى اللجوء إلى توظيف الأطفال لتسريع عملية الإنتاج، وبالتالي الحصول على رضا عملائها ويدين القانون الدولي عامة عمل الأطفال، إلا أن الشـــركة قررت تشغيل طلاب مدارس في معاملها؛ من أجل تجميع هاتفها الأحدث i Phone X، وذلك عبر شـــركة التوريد الرئيســـية فكســـكون التي تقوم بتصنيع الأجهزة في مدينة Zhengzhouفي الصـــين. الفضيحة "الأخلاقية" كما وصفتها بعض التقارير المتابعة للموضوع، أن بعض هؤلاء الطلاب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 17 و19 عاماً، كانوا يعملون بشكل روتيني على مدار 11 ســـاعة يومياً؛ من أجل تجميع أحدث هاتف أيفون، مما يشـــكل عملاً إضـــافياً غير قانوني للمتدربين الطلاب بموجب القانون الصيني. وذكرت صحيفة "فاينانشال تيمز" ذكرت أن طالباً يبلغ من العمر 18 عاماً قال: "إننا نضـــطر للعمل هنا من قبل مدرســـتنا"، وامتنع الطالب في البداية عن تقديم اسمه خوفاً من أن يعاقب. وأضاف أنه قام بتجميع 1200 كاميرا لهاتف " أيفون" X في اليوم، وهو أمر لا علاقة له بدراستنا.

كذلك رفع مواطنون أمريكيون دعاوى قضائية ضد شركة آبل، بتهمة إبطاء جوالات أيفون القديمة عمدًا، لإجبار المستهلكين على شراء الجوالات الحديثة

-2-2حلول آبل لمشاكلها الأخلاقية:

بخصـــوص مشكل البطاريات الذي واجه شركة آبل قامت بطرح بطاريات أرخص ثمنا لمعالجة فضيحة إبطاء هواتفها عمدا ذكر موقع بيزنس إنسايدر أن طرح بطارية بسعر 29 دولار سيحل مشكلة المستخدمين مع هواتف أيفون التي تباطأت بسبب ضعف البطارية، لكن في الواقع لن يحل أزمة أبل.

وحسب تقديرات محللين في بنك باركليز، فإن ذلك سيؤدي إلى لجوء المستخدمين إلى البطاريات بدلا من شـــراء أجهزة أحدث، ما يعني هبوط المبيعات الجديدة بنحو 16 مليون جهاز. وقال المحللون إن ذلك سيحرم الشركة من أرباح تقدر بـــــ10 مليارات دولار تقريبا.واعتذرت أبل، في منشور على موقعها الإلكتروني ، عن طريقة تعاملها مع مسألة البطاريات، وقالت إنها ستجري تعديلات "لاستعادة ثقة كل من ساوره شك في نوايا أبل."

وقالت أبل في منشورها "نعلم أن بعضكم يشعر أن أبل قد خذلته.. ونحن نعتذر ."وستُحدث الشركة كذلك نظام التشغيل "آي.أو.أس" لتمكن العملاء من الاطلاع على حالة بطارياتهم وما إذا كانت تؤثر على أداء أجهزتهم و يشار إلى أن 8 دعاوى قضائية على الأقل رفعت في كاليفورنيا ونيويورك وإيلينوي تتهم الشركة بخداع العملاء وإبطاء الهواتف دون تحذيرهم، فيما تواجه الشركة كذلك شكوى قانونية في فرنسا

أما بخصوص عمالة الأطفال فقد تحججت آبل بقانون العمل الصيني الذي يسمح للطلاب بالعمل و الحصول على مبالغ لقاء خدماتهم شرط أن لا تفوق 40ساعة في الأسبوع إلا أن التحقيقات أثبتت بان هؤلاء الطلاب كانوا يعملون ل11ساعة يوميا بشكل متواصل ما اسقط حجة آبل و انعكس بالسلب على صورتها

أما بخصـــوص شكاوي موظفيها رفضت آبل بشدة و قالت أنها تدرك أن لا شركة أخرى تقوم بما تقوم به آبل لضـــمان شـــروط عمل عادلة و آمنة وذكرت أنها تعلم أن واجباتها بحق العاملين لديها لا تنتهي

-الخلاصة:

تعتبر أخلاقيات المنظمة قضـــية هامة ومن القضـــايا المعاصرة و المستحبة لدى جميع المجتمعات فبواســـطتها تبني منظمات أخلاقية تنعكس بايجابية على المجتمع و تحبب الزبائن في منتجاتها و تبني حصـــنا منيعا لتنمية جانبها المادي و التزام المؤســـســـة بالأداء الأخلاقي في جميع أنشطتها و إلمامها بـــالأخلاقيـــات في تعاملاتها يحفز المزايا التنافســـية التي تمتلكها و يعززها و تنعكس أخلاقياتها في

تنافسيتها و يرتقي مستوى التنافس و تبتعد منظمة الأعمال الأخلاقية بالتزامها بالأخلاقيات عن حروب المنافسة المحتدمة بالغش و الفساد و تظليل المستهلك

من خلال الدراسة توصلنا إلى:

*توفر الأخلاقيات في منظمات الأعمال يبني جســـرا قويا من الثقة للمنظمة في تعاملاتها سواء مع موظفيها او زبائنها أو عملائها بصـــفة عامة وهذا ما يثبت صـــحة الفرضـــية الأولى التي مفادها "الأخلاقيات هي تلك القيم و المعايير التي تتبناها المنظمة في مجتمع معين و تبني مختلف تعاملاتها و نشاطاتها على أساس احترام هذه الأخلاقيات.

*منظمات الأعمال الأخلاقية أصبحت تمتلك مزايا تنافسية تعكس أخلاقياتها في أسواقها فأصبح الزبون يعرف و يفضل منتجاتها بناءا على سمعتها و أخلاقياتها المعروفة وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية التي مفادها "احترام المنظمة لمبادئها و أخلاقيات العمل يعتبر بحد ذاته ميزة تنافسية أخلاقية للمنظمة"

* من خلال دراســـتنا و تحليلنا لمنظمتين عالميتين نتوصل إلى أن ابسط الأمور و المشاكل التي قد لا تؤثر على المنظمة إذا كانت مرتبطة بالأخلاق فان تأثيرها سيكون طويل المدى و عميقا جدا وهذا ما يثبت صـــحة الفرضـــية الثالثة التي مفادها "شركتي سامسونغ وآبل نماذج تثبت مدى تأثير الأخلاقيات على المزايا التنافسية"

التوصيات و الاقتراحات:

من خلال النتائج السابقة يمكن تقديم بعض المقترحات وتتمثل في:

- ضرورة فهم منظمات الأعمال لمقومات بناء الأخلاقيات داخل المنظمة و في مختلف تعاملاتها ودمج الأخلاق في مختلف نشاطاتها (شراء, بيع, تسويق, توظيف....)
- الابتعاد عن الفضائح الأخلاقية و المشاكل التي ترتبط بطابع أخلاقي كالمحسوبية و التزوير و الغش
- ضرورة تحفيز الدولة للمنظمات الأخلاقية ودعمها حتى و لو كان بشكل معنوي فهذا يزيد من قبليات المنظمات للالتزام بالأخلاق و يعتبر إشهارا للمنظمة و منتجاتها و خاصة المنظمات التعليمية فهي موكلة بمهمة غرس الأخلاق في المجتمع

قائمة الهوامش:

1- نسيمة خدير, أخلاقيات الأعمال و تأثيرها على رضا الزبون, مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة ,جامعة بومرداس ,الجزائر,2010-2011,ص13

2-رغدة عابد عطا الله ,ا .(2011) .اثر اخلاقيات الاعمال للمنظمة على السلوك الاخلاقي واداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان .رسالة ماجستير في ادارة الاعمال كلية الاعمال'جامعة الشرق الاوسط .ص17

3-عطا الله بشير نويقة(2016). اثر اخلاقيات الاعمال و المسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة.مجلة دراسات العلوم الادارية,المجلد 43 العدد,1ص120

4- معن وعد الله المعاضدي,توظيف مقومات بناء المنظمات الأخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الأخلاقية – دراسة استطلاعية في شركة الحكماء لإنتاج الأدوية و المستلزمات الطبية,مجلة الإدارة و الاقتصاد,السنة الواحد و الأربعون,العدد 114, 2018,ص158

5-ايمان لكبير. (2015). دور اخلاقيات الادارة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية –دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع ام البواقي. مذكرة لنيل شهادة ماستر علوم التسيير ,جامعة ام البواقي,ص19

6-وافية شراد. (2015). مساهمة اخلاقيات الادارة في مكافحة الفساد الاداري-دراسة حالة مؤسستي سونطراك و سونلغاز. مذكرة لنيل شهادة ماستر 'جامعة محمد خيضر ,بسكرة,ص34

7- د. نوري منير وبارك نعيمة, مداخلة بعنوان "إدارة العلاقة مع الزبائن كأداة لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المتطلبات و التوصيات.بدون صفحة.

8-عبود نجم نجم. (2006). اخلاقيات الادارة ومسؤولية الاعمال في شركات الاعمال. عمان,الاردن: الوراق للنشر و التوزيع,ص184

9-مهدي حياوي، و خور داوود رزاق. تاثير اخلاقيات الاعمال في تحقيق الميزة التنافسية ,نموذج الاسلامي مقترح للمنظمات المحلية المعاصرة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية، العدد الواحد و العشرون'السنة السابعة,ص133

10-https://ar.wikipedia.org/wiki. (2019, decembre 29). Consulté le decembre 29.12.2019, 019

11-https://mawdoo3.com. (2020, janvier 02). Consulté le janvier 02, 2020

العوامل المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن

Factors affecting child labor in Jordan

د. فواز رطروط، خبير مستقل في الشأن التنموي الاجتماعي العربي والأردني، الأردن

الملخص:

استهدفت هذه الدراسة من خلال منهجيتها البحثية النوعية، تبيان العوامل المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن، وأظهرت نتائجها أن هناك 34 عاملا مؤثرا في عمل الأطفال بالأردن، موزعا على اربع مجالات، فقد بلغت نسبة العوامل الفردية 32.36% ، بينما بلغت نسبة العوامل المؤسسية 26.47%، أما نسبة العوامل الأسرية فقد بلغت 23.52% ، وبلغت نسبة العوامل المجتمعية 17.64%.

الكلمات المفتاحية: الطفل، عمل الأطفال، والعوامل المؤثرة في عمل الأطفال.

Abstract:

Through its qualitative research methodology, this study aimed to show the factors affecting child labor in Jordan. Its findings showed that there are 34 influencing factors in child labor in Jordan, distributed in four areas. The percentage of individual factors reached 32.36%, while the percentage of institutional factors reached 26.47%, The percentage of family factors was 23.52%, whereas the percentage of societal factors was 17.64%.

Key words: **child, child labor, and factors affecting child labor.**

مقدمة:

بالرغم من اهتمام المجتمع الدولي بحقوق الطفل منذ مطلع العقد الثاني من القرن العشرين، الذي شهد صدور الإعلانات والاتفاقيات الدولية المتحورة بشكل مباشر وغير مباشر حول حقوق الطفل وإقرارها وتوقيع ومصادقة الدول عليها والانضمام إليها ([1])، إلا أن دول العالم لا سيما الأوسط والأقل نموا، شهدت وما تزال تشهد ظاهرة عمالة الأطفال. فوفقا لتقديرات اليونيسف([2])، فقد بلغ عدد الأطفال العاملين في مختلف ارجاء العالم بعامة والنامي بخاصة نحو 150 مليون طفلا وطفلة، وترتفع معدلات عمالة الأطفال في منطقة جنوب الصحراء بقارة افريقيا اكثير من مثيلاتها في باقي المناطق الأخرى في العالم، وتأثر عمل الأطفال بنوعهم الاجتماعي، فالذكور منهم أكثر انخرطا في العمل المأجور من الإناث، أما الإناث

فإنهن أكثر ممارسة للأعمال المنزلية من الذكور. والأردن بوصفه من الدول الأوسط نموا، تنتشر فيه ظاهرة عمالة الأطفال منذ مطلع عقد ستينات القرن العشرين وما تلاه من العقود الأخرى، وما يؤكد ذلك مصادقته في عام 1970([3]) على الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966 بشان مستويات العمل. ومصادقة الأردن كذلك في عام 1997 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام ، وفي عام 1999 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال. كما ما يؤكد انتشار ظاهرة عمالة الأطفال في الأردن منذ عقد ستينات القرن الماضي والعقود اللاحقة له، نتائج مسح العمالة والبطالة والعائدين والفقر لعام 1991([4])، ومواد قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته ذوات الارقام 2 و73 و74 و75 و76 و77 المرتبطة بحماية الأطفال المعرضين والمتعرضين للعمل، وقسم عمل الأطفال الذي استحداثه وزارة العمل في عام 1999([5])، والمادة 33 من قانون الأحداث رقم 32 لسنة 2014 التي صنفت الأطفال العاملين في فئة المحتاجين للحماية والرعاية، وقسم عمالة الأطفال الذي استحدثته وزارة التنمية الاجتماعية في عام 2015؛ إثر صدور نظام تنظيمها الإداري رقم 117 لسنة 2015([6])، واطلاق وزارة العمل للاستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال في عام 2006([7])، ونتائج مسح عمالة الأطفال لعام 2007([8])، وإعداد الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال وموافقة مجلس الوزراء عليه في عام 2011([9])، ومعطيات الاستراتجية الوطنية الأردنية للحد من الفقر للفترة 2013–2020([10])، ونتائج دراسات تداعيات ازمة اللجوء السوري([11])، ونتائج مسح عمل الأطفال لعام 2016([12]).

وبلغ عدد الأطفال في الأردن خلال عام 2007 حوالي 37.760 طفل، أي ما نسبته 2.1% من مجموع الأطفال ممن يتراوح سنهم بين 5 و17 سنة([13]). أما في عام 2016، فقد بلغ عدد الأطفال العاملين 75.982 طفل، أي ما نسبته 1.89% من مجموع الأطفال ممن يتراوح سنهم بين 5 و17 سنة ([14]). ويبدو من نتائج المقارنة بين معطيات المسحيين، زيادة نسبة التغير في عدد الأطفال العاملين؛ لبلوغها(+101.22%)، التي لا يفسرها سوى تعرض الأردن لأزمة اللجوء السوري منذ عام 2011. كما يبدو من نتائج المقارنة أيضا، انخفاض معدل الأطفال العاملين بحوالي أقل من ربع درجة (0.21%)، مما يدل على الثبات النسبي لهذا المعدل، ويؤشر على ضعف أثر فاعلية وكفاءة التدخلات المجتمعية– بأنواعها التشريعية والمؤسسية والتخطيطية والاقتصادية والاجتماعية– في خفض معدلات عمالة الأطفال بالمجتمع الأردني.

وعليه فإن ظاهرة عمالة الأطفال في المجتمع الأردني تطلب فهمها وتفسيرها وضبطها والتنبؤ بمسارها بشكل دقيق، وذلك لن يكون ممكنا إلا من خلال تحليل بيئتها؛ للوقوف على العوامل الفردية والأسرية والمؤسسية والمجتمعية المحركة لها، وتحديد التدخلات المناسبة لوقاية الأطفال وحمايتهم من الانخراط في سوق العمل وممارسة الأعمال المنزلية بوصفهم اصحاب حقوق إنسانية كفلتها التشريعات الوطنية ومثيلاتها العالمية السامية عليها كاتفاقية حقوق الطفل، التي وقعت وصادقت عليها المملكة في عامي 1991 و 2006 على التوالي([15]). لهذا فقد جاءت هذه الدراسة، منطلقة من سؤالها الرئيس، الذي ستحاول الإجابة عنه، ومفاده: ما العوامل المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن؟. وتتطلب الإجابة عن هذا السؤال ، بيان مقدماتها ونتائجها من خلال بقية اجزاء هذه الدراسة.

أولا: مشكلة الدراسة وعناصرها:

تشتمل الدراسة على مشكلتها البحثية وعناصر هذه الاخيرة المبينة تاليا:

1:1: المشكلة البحثية:

شهد الأردن ما بعد تشكل كيانه السياسي في عام 1921، وما زال تغيرات سكانية عميقه ومتسارعة، أملتها مخرجات انخراطه في عمليات التنمية والتحديث خلال سنوات الفترة 1948–1970 ونتائج تعرضه لأزمات اللجوء الفلسطيني واللبناني والعراقي والسوري خلال السنوات 1948 و1967 و1975 و2003 و2011 على التوالي، وكانت محصلتها زيادة عدد السكان. فقد تضاعف عدد السكان أكثر من

10 مرات خلال 55 عاما([16])، فزاد عدد السكان من قرابة مليوني نسمة في عام 1961 إلى 9.531.712 نسمة في عام 2015. ويفوق معدل السكان الأردنيين(69.38%) نظيره لغير الأردنيين(30.31%)، الذين أكثرهم من السوريين(43.36%). ويتوزع السكان على المحافظات بنسب مختلفة جاء ترتيبها على النحو التالي:

العاصمة(38.05%)،اربد(18.19%)،الزرقاء(14.98%)،البلقاء(6.79%)،المفرق(4.78%)، الكرك(4%)،جرش(3.01%) مادبا(2.55%)،عجلون(2.33%)،العقبة(2%)، معان(1.85%)، والطفيلة(1.47).

ويشكل الأطفال دون الخامسة عشرة ما نسبته 34.3% من مجموع السكان في الأردن ([17])، ويعيش هؤلاء الأطفال في أجواء تنموية موآتية نسبيا، يعبر عنها ارتفاع معدلات التنمية البشرية في مجالات الصحة والتعليم والدخل؛ لبلوغها 0.741([18]). وبالرغم من أن الأطفال في الأردن يعيشون في أجواء تنموية تضمن بقائهم ونمائهم، إلا أن قرابة 2% منهم ينخرطون في سوق العمل تحت تأثير وطأة صعوبة طروفهم المعيشية واعتلال بيئاتهم الاجتماعية والتربوية والتعليمية، مما يدل على عرضتهم وتعرضهم للتمييز ضدهم بحكم أن معدلات عملهم تتأثر بجنسيتهم ونوعهم الاجتماعي لصالح غير الأردنيين([19]) والذكور وممن يتراوح سنهم بين 15 و17 سنة منهم([20])، وتهديد حقهم في البقاء والنماء، وغياب المحافظة على مصلحتهم الفضلى. ولخفض معدل عمالة الأطفال في الأردن من 2% في عام 2016 إلى الصفر بحلول عام 2025([21]) أو عام 2030([22])، فيتطلب الأمر تحليل وضع الأطفال العاملين بالنهج العاملي واستخلاص الحلول الممكنة من نتائج ذلك التحليل. ولهذا، جاءت هذه الدراسة للإجابة عن سؤالها الرئيس القائل: **ما العوامل (الفردية والأسرية والمؤسسية والمجتمعية) المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن** ؟، الذي يشكل جوهر مشكلتها البحثية.

1:2: المصطلحات:

تشتمل هذه الدراسة على ثلاثة مصطلحات، هي:

1:2:1: الطفل: كل الإنسان لم يبلغ الثامنة عشرة بحسب ما جاء في اتفاقية حقوق الطفل، التي صادقت

عليها المملكة الأردنية الهاشمية بموجب قانون خاص في عام 2006.

1:2:2: عمل الأطفال: انخراط الأطفال في العمل المأجور وممارستهم للأعمال المنزلية، الذي يعرضهم للتمييز ويؤثر سلبا في بقائهم ونمائهم وينتهك مصالحتهم الفضلى.

1:2:3: العوامل المؤثرة في عمل الأطفال: العوامل الفردية للأطفال وأسرهم والمؤسسات المعنية بحمايتهم ومجتمعاتهم المحلية، الممكن استخلاصها من المراجعة المكتبية لأدبياتهم.

1:3: المبررات:

لهذه الدراسة مبرراتها العلمية والعملية المتمثلة في التالي:

1:3:1:غياب الدراسات التحليلية للعوامل المفترضة التأثير في ظاهرة عمالة الأطفال بالمجتمع الأردني. فالدراسات، التي اجريت عن عمالة الأطفال في الأردن خلال سنوات الفترة 1991–2016 ، وصفت وحللت عوامل بعينها كالعوامل الفردية والأسرية، وتجاهلت وصف وتحليل العوامل المؤسسية والمجتمعية، مما يتطلب توصيف وتحليل كافة العوامل المؤثرة في عمالة الأطفال بنهج شمولي؛ بغرض فهمها وتفسيرها وضبطها والتنبؤ بمسارها.

1:3:2: تزايد عدد الأطفال العاملين في الاردن من فترة زمنية لأخرى، وانخفاض نسب التغير في معدلاتهم بحوالي أقل من ربع درجة(0.21%) خلال تسع سنوات، مما يدفع إلى البحث عن أسباب ذلك؛ لاستخلاص الدروس والعبر المستفادة منها في مجالات كثيرة أهمها مجال التخطيط لرفع مستويي فاعلية وكفاءة التدخلات المجتمعية في وضع الأطفال العاملين.

1:3:3: قيام اللجان الدولية لحقوق الإنسان وحقوق الطفل في أغلب الاحيان بتوجه الكثير من الاسئلة للوفد الأردني حول وضعية الأطفال العاملين وحقوقهم، دون الحصول على إجابات محددة عن هذه الأسئلة، مما يتطلب توفير الأدلة الموضوعية الخاصة بتحليل وضع الأطفال العاملين؛ لاستعمالها في التقارير الدورية للأردن في مجال حقوق الإنسان .

1:4: الأهمية:

تنبع اهمية الدراسة من مخرجها المتوقع وهو مصفوفة بالعوامل – الفردية والأسرية والمؤسسية والمجتمعية– المؤثرة في عمل الأطفال بالمجتمع الأردني، التي قد تستفيد منها المنظمات الحكومية وغير الحكومية المعنية بمكافحة عمل الاطفال.

1:5: الأهداف:

للدراسة هدف عام، يعبر عنه سعيها لإجابتها عن سؤالها الرئيس المشار إليه في بند مشكلتها البحثية. وأهداف خاصة، تعبر عنها محاولتها لإجابتها عن الاسئلة المتفرعة عن سؤالها الرئيس، وهي:

1:5:1: ما العوامل الفردية المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن؟.

1:5:2: ما العوامل الأسرية المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن؟.

1:5:3: ما العوامل المؤسسية المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن؟.

1:5:4: ما العوامل المجتمعية المؤثرة في عمل الأطفال بالأردن؟.

1:6: المنهجية:

لتحقيق الدراسة لأهدافها، فقد استعمل فيها منهج البحث النوعي، القائم على الطرق التالية:

1:6:1: تحليل مضمون الوثائق الرسمية، سواء أكانت تشريعات وطنية وعالمية أو تقارير مؤسسية سنوية أو استراتيجيات واطر وطنية ومؤسسية أو دراسات سابقة أو تقارير دولية أو أعمال صحفية.

1:6:2: تحليل البيانات والمعلومات المتوفرة عن حجم ظاهرة عمالة الأطفال ومعدلاتها في المجتمع الأردني؛ لاحتساب نسب التغير في أعداد الأطفال العاملين ومعدلاتهم، وتحديد منوال خصائصهم وخصائص أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، وعقد المقارنات المعيارية بين خصائصهم وخصائص أسرهم ومجتمعاتهم المحلية .

1:6:3: التحليل العاملي لوضع الأطفال العاملين في إطار عوامل الخطورة الفردية والأسرية والمؤسسية والمجتمعية المحيطة بهم.

1:6:4: تقييم أداء المؤسسات التنفيذية المعنية بمكافحة عمل الأطفال في المجتمع الأردني، في ضوء مدى تطبيقها لنهج الأهداف الذكية ومؤشرات الأداء الكمية ومصادر التحقق الموضوعية.

ثانيا: الإطار النظري:

بما أن الدراسة ترتبط بالأطفال العاملين، فقد استعمل فيها المداخل النظرية التالية:

2:1 : مدخل حقوق الطفل، ممثلا بمبادئه القائمة على عدم التمييز بين الأطفال وضمان حقهم بالبقاء والنماء وتكريس مصالحتهم الفضلى وتعميق مشاركتهم. ووظفت الدراسة مبدأ عدم التمييز بين الأطفال

العاملين خلال توصيفها وتحليلها للعوامل المولدة للتميز ضدهم بحكم جنسهم وسنهم وجنسيتهم وأماكن إقامتهم وخلفتهم الأثنية وغيرها. بينما مبدأ ضمان حق الطفل في البقاء والنماء، فقد وظفته الدراسة حين توصيفها وتحليلها لعوامل الخطورة المحيطة بالأطفال العاملين، سواء أكانت نابعة من خصائصهم الفردية أو من خصائص أسرهم والمؤسسات المعنية بشؤونهم وسياقهم المجتمعي. أما مبدأ تكريس المصلحة الفضلى، فقد وظفته الدراسة خلال تشخيصها وتقييمها لأدوار ومهام المؤسسات المعنية بمكافحة عمل الأطفال.

2:2: مدخل إدارة الجودة الشاملة(تميز الأداء المؤسسي)، وتتمثل أسسه في الشفافية والتركيز على متلقي الخدمات والاهتمام بالنتائج الممكن تحقيقها، أما معاييره فإنها تتمثل في القيادة والاستراتيجية ونهج إدارة الموارد والشراكات وإدارة العمليات والخدمات ومتلقي الخدمة. واستعملت الدراسة أسس هذا المدخل ومعاييره حين تشخيصها وتقييمها لأداء المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بمكافحة عمل الأطفال.

2:3: المدخل البنائي الوظيفي، القائم على مبدئ الدور والمهمة، واستعملتهما الدراسة حين تشخيصها وتقييمها للعوامل الأسرية والمؤسسية المؤثرة في عمل الأطفال، من باب معرفة فيما إذا كانت أسر الأطفال العاملين والمؤسسات المعنية بشؤونهم تقوم بأدوارها المتوقعة منهم تجاههم، على اعتبار أنهم محتاجين للتنشئة والرعاية بحسب قانون الأحداث الأردني.

4:2: مدخل ارضيات الحماية الاجتماعية، القائم على تتبع أثر عمليات النمو والتنمية والحوكمة وغيرها في الاستثمار بالبشر وحمايتهم الاجتماعية. واستعملت الدراسة طروحات هذا المدخل خلال تشخيصها وتقييمها للعوامل المجتمعية المؤثرة في عمل الأطفال.

ثالثا: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة من جراء تطبيقها لمنهجيتها إلى نتائجها الفرعية الاربع، وهي:

1: 3: النتيجة الفرعية الأولى:

لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الأول، فقد راجعت الدراسة عدد كبير من سابقاتها المحليات، وتبين من جراء ذلك أن هناك أحد عشر عاملا فرديا خاصا بالأطفال العاملين في الأردن، وتلك العوامل الفردية، هي:

1: الجنس: يبدو من نتائج المسوح والدراسات، ومن احدثها مسح عمل الأطفال لعام 2016([23])، أن انخراط الأطفال في سوق العمل يتأثر بجنسهم لصالح الذكور منهم، فقد تبين من نتائج ذلك المسح على مستوى الأطفال العاملين ممن يقع سنهم بين 5 سنوات و17 سنة أن معدلات الذكور المنخرطين في سوق العمل(3.24%) تفوق نظيراتها للإناث(0.45%)، بينما على مستوى نتائجه الخاصة بعمل الأطفال في ضوء جنسهم فقد لوحظ أن معدل الذكور أعلى(3.01%) من مثيله للإناث(0.38%)، أما على مستوى نتائجه الخاصة بعمل الأطفال في الأعمال الخطرة فقد اظهرت معطياته أن معدل الذكور(2.06%) يزيد عن نظيره للإناث(0.12%). كما يبدو من نتائج المسوح والدراسات أيضا أن ممارسة الأطفال للأعمال المنزلية يتأثر بجنسهم لصالح الإناث منهم، فقد اظهرت معطيات مسح عمل الأطفال لعام 2016 أن معدلات الإناث اللواتي تشغلهن أسرهن في الأعمال المنزلية من قبل تنظيف الأواني وغسل الملابس والعناية بالصغار وكبار السن والعجزة ورعاية الصغار والطبخ(8.7%) تفوق مثيلاتها للذكور(6.4%). إن تأثير جنس الطفل في عمله المأجور وممارسته للأعمال المنزلية، الذي كشف عنه مسح عمل الأطفال لعام 2016، حقيقة أكدتها معطيات مسح عمالة الاطفال 2007([24]) وغيره من الدراسات السابقة الأخرى كتلك، التي ذكرتها الاستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال([25]).

2: **السن:** تشير نتائج الكثير من الدراسات والبحوث إلى تأثر امتهان الأطفال للعمل المأجور وممارستهم للأعمال المنزلية بسنهم على نحو طردي، أي كلما تقدموا بالسن زاد انخراطهم بسوق العمل وممارستهم للأعمال المنزلية. فقد أظهر مسح اجرى في عام 2000 بأن معدلات عمل الأطفال في الفئة أقل من 14 سنة و14 سنة و15 سنة و15 سنة و17 سنة بلغت 9.5% و12.6% و17.9% و29.2% و30.8% على التوالي. وبين مسح آخر اجرى في عام 2003 أن معدلات عمل الأطفال في الفئة أقل من 14 سنة و14 سنة و15 سنة و15 سنة و17 سنة قد بلغت 9.4% و11.8% و15.1% و26.4% و37.3% على التوالي([26]). وخلص مسح عمالة الأطفال 2007 إلى أن معدل الأطفال العاملين في الفئة العمرية 5–11 سنة (0.3%) أقل من مثيله للأطفال العاملين في الفئة 12–14 سنة(1.9%) والفئة 15–17 سنة(5.8%) بفوارق كبيرة([27]). واشار مسح عمل الأطفال 2016 إلى أن معدل الأطفال المنخرطين في سوق العمل من الفئة العمرية 15–17 سنة(57.32%) أعلى من نظيره للأطفال العاملين في الفئة العمرية 12–14 سنة(27.13%) وفي الفئة العمرية 5–11 سنة(15.54%)، وإلى أن معدلات الأطفال

الممارسين للأعمال المنزلية في الفئات العمرية 15- 17 سنة و 12-14 سنة و5-11 سنة قد بلغت 8.92% و7.83% و6.44% على التوالي ولصالح الإناث أكثر من الذكور([28]).

3: **الانتماء الجغرافي الحالي(الإيكولوجيا الاجتماعية)**: تتضارب نتائج الدراسات حول اثر الانتماء الجغرافي الحالي للطفل في امتهانه للعمل المأجور وممارسته للأعمال المنزلية؛ لأسباب منهجية قد يكون مردها صعوبة التعريف الإجرائي لمفهوم الريف في ضوء ابعاده السكانية والاقتصادية والاجتماعية وحدوث التدخل بين مفهومي الحضر والحضرية([29]). ونظرا لهذا التضارب فقد قسمت نتائج الدراسات السابقة إلى ثلاثة أنواع، الأول أظهر بأن معدلات الأطفال العاملين في الريف (2.66%) أعلى من مثيلاتها للأطفال العاملين في الحضر (1.73%) بفارق قدره درجة واحدة، وأكد على أن نسبة الاطفال الممارسين للأعمال المنزلية في الريف(8.02%) تزيد على نظيرتها للأطفال الممارسين للأعمال المنزلية في الحضر(7.54%) بفارق قدره أقل من درجة([30]). بينما بين النوع الثاني أن عمل الأطفال ينتشر في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين أكثر من المدن والقرى([31])، ويزداد في المناطق الحضرية لاسيما المزدحمة بالسكان والمساكن منها([32]). أما النوع الثالث فقد أكد على غياب الفروق الدالة احصائيا بين معدلات الأطفال العاملين في الريف ومثيلاتها للأطفال العاملين في الحضر([33]) .

4: **مكان الإقامة على مستوى المحافظة واقليمها**: يختلف مدى أثر مكان إقامة الطفل في عمله باختلاف عينات دراساته إن كانت احتمالية أو غير احتمالية. فتؤكد نتائج مسح عمل الأطفال 2016 ([34]) المستمدة من عينة احتمالية، بأن معدلات الأطفال العاملين ، تتباين من محافظة لأخرى ومن أقلم لأخر، فعلى مستوى المحافظات فأعلى معدلات عمالة الأطفال بلغ في محافظة الكرك(4.22%)، بينما أوسط هذه المعدلات فقد بلغ في محافظات معان(3.34%) والعقبة(2.96%) وعجلون(2.99%) وجرش(2.88%) والطفيلة(2.80%) والمفرق(2.22%)([35]) واربد(1.86%) ومادبا(1.84%) والعاصمة(1.65%) والزرقاء(1.60%)، أما أدناها فقد بلغ في محافظة البلقاء(0.95%). وعلى مستوى الاقاليم فإن معدلات عمالة الأطفال في اقليم الجنوب(3.33%) أعلى من نظيراتها في اقليمي الشمال(2.48%) والوسط(1.51%). أما نتائج المسوح والدراسات المستمدة من نتائج العينات غير الاحتمالية كتلك المشار

إليها في الاطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، فتبين أن معدلات عمل الأطفال ترتفع في محافظات بعينها، مثل: العاصمة والزرقاء واربد([36]).

5: **الالتحاق بالتعليم:** تشير نتائج المسوح والبحوث الكمية إلى أن أكثرية الأطفال العاملين ملتحقين بالمدارس، وإلى تأثر معدلات التحاقهم بسنهم على نحو عكسي. فقد اظهر مسح عمل الأطفال لعام 2016 بأن نسبة الأطفال الملتحقين بالمدارس في الفئات 5–12 سنة 12و–14 سنة و 15–17 سنة بلغت 94.70% و94.90% و83.90% على التوالي ([37])، واشار مسح عمالة الأطفال لسنة 2007 إلى نسبة الأطفال الملتحقين بالمدارس في الفئة 6–17 سنة بلغت 94.4%، وإلى أن نسبة الاطفال الملتحقين بالمدارس في الفئة 16–17 سنة بلغت 83.2%، مما يؤشر على تعرض الأطفال العاملين في الفئة 16–17 سنة إلى التسرب المدرسي أكثر من نظرائهم في الفئات العمرية الأخرى([38]). وبين مسح الفقر المتعدد الابعاد في المنطقة العربية لعام 2017 بأن عدم التحاق الاطفال بالتعليم المدرسي وتسربهم الدراسي، فسر الجزء الكبير من معدلات فقر تعليمهم وصحتهم ومعيشتهم([39]). أما البحوث النوعية، التي لا يوجد منها سوى بحث واحد([40])، فتؤكد بأن الأطفال في محافظات العاصمة واربد والعقبة ينخرطون في سوق العمل ويتواجدون في الشوارع؛ بغرض التسول وبيع المواد التافهة؛ لعدم التحاق بعضهم بالتعليم المدرسي وتسرب بعضهم الآخر من المدارس.

6: **الجنسية:** خلص مسح عمل الأطفال 2016 إلى تأثر جنسية الطفل في عمله لصالح غير الاردنيين([41]). ففي مجال الأطفال العاملين ممن يقع سنهم بين 5 و17 سنة، فقد اظهر المسح بأن معدل الاطفال العاملين من فئة السوريين(3.22%) أعلى من نظيره للأطفال من فئة الجنسيات الأخرى(1.98%) وللأطفال الأردنيين(1.75%). بينما في مجال عمل الأطفال–كنسبة من النشيطين اقتصاديا–، فقد بين المسح بأن معدل الأطفال السوريين (3.05%) أعلى من مثيله للأطفال من الجنسيات الأخرى(1.77%) والأطفال الأردنيين(1.60%). أما في مجال الأطفال العاملين في الأعمال الخطرة، فقد اشار المسح إلى أن معدل الأطفال السوريين(2.55%) أعلى من نظيره للأطفال من الجنسيات الأخرى(1.26%) وللأطفال الاردنيين(0.96%). وأكد مسح آخر بأن عمل الأطفال ينتشر بين صفوف

الأطفال اللاجئين الفلسطينيين؛ لبلوغه33.3% ([42]). ومثلما برزت عمالة الاطفال لدى الاطفال غير الاردنيين اكثر من نظرائهم الأردنيين، فقد برزت كذلك ممارسة الأطفال للأعمال المنزلية بنفس السوية تقريبا، وما يؤكد ذلك معدلاتها البالغة بين السوريين والاردنيين وغير الاردنيين 8.93% و7.51% و7.38% على التوالي([43]).

7: **الخلفية الثقافية(الاثنية):** بالرغم من احتمالية أثر الخلفية الثقافية للطفل في خروجه للعمل، إلا أن المسوح والبحوث الكمية لم يسبق لها أن جمعت البيانات عن هذا المتغير وفحصت مدى أثره؛ لأسباب قد يكون مردها الحفاظ على الوحدة الوطنية، مما افسح المجال أمام الدراسات النوعية؛ للقيام بهذه المهمة. فبينت دراسة ميدانية حديثة اجرتها اليونيسف ووزارة التنمية الاجتماعية ([44]) على عينتين من الأطفال، الأولى تشمل على مجموعة من الأطفال العاملين في بعض شوارع العقبة والعاصمة واربد، والثانية تشتمل على مجموعة من الأطفال المودعين في دار رعاية الأطفال بمادبا على خلفية تسولهم وعملهم، أن هناك عددًا كبيرًا من الأطفال العاملين في الشوارع والمتسولين، الذين ينحدرون من فئة "النور" و"التركمان". وتتفق هذه النتائج مع ملاحظات لجان مكافحة التسول عن الخلفية الثقافية لأكثرية الأطفال المعرضين والمتعرضين للتواجد في الشوارع بدافع ممارسة العمل المأجور والتسول([45]).

8: **الدافع للعمل:** يختلف دافع الطفل إلى العمل باختلاف الطابع المنهجي لدراسة حالته. فتبعا لنتائج دراسة نوعية معاصرة([46])، فقد جاء ترتيب دوافع تواجد الأطفال في الشوارع بغرض العمل والتسول على النحو التالي: فقر الأسرة(44%)، مرض أحد الوالدين أو كلاهما(16%)، التفكك الأسري(10%)، عدم الالتحاق بالمدرسة(10%) أو التسرب منها(6%)، وجود الآب خارج الأردن(في سوريا)، وسجن الأب. وتتفق هذه الدراسة النوعية في نتيجتها المرتبطة بوجود الأب خارج الأردن، مع دراسة المرصد الاورومتوسطي لحقوق الإنسان، التي اظهرت ارتفاع معدلات عمل الأطفال اللاجئين، سواء أكانوا سوريين أو فلسطينيين جاءوا من سوريا([47]). أما وفقا لنتائج دراسة كمية حديثة، فقد جاء ترتيب دوافع عمل الأطفال كما يلي: تسرب الطفل من المدرسة(35.6%)، رغبة الطفل نفسه(28.8%)، الفقر والعوز المادي لأسرة الطفل(23.5%)، رغبة الوالدين(11.4%)، وأسباب خاصة بالأسرة(0.7%). وبما أن نتائج الدراسة الثانية(الكمية) تقبل التعميم أكثر من نتائج الدراسة النوعية؛ لكونها مستمدة من عينة احتمالية، فيمكن القول بأن دوافع عمل الأطفال الأردن، هي تسربهم من التعليم في الدرجة الأولى،

فرغبتهم في العمل بالدرجة الثانية، ففقر وعوز أسرهم في الدرجة الثالثة، فرغبة آبائهم وامهاتهم بعملهم في الدرجة الرابعة، فالظروف الخاصة بأسرهم في الدرجة الخامسة والأخيرة.

9: **اليتم الوالدي:** توصف الدراسات، التي تناولت أثر يتم الطفل في عمله بالشح والندرة. فقد اظهرت نتائج دراسة اليونيسف ووزارة التنمية الاجتماعية ([48])،أن قرابة 10% من الأطفال المتواجدين في الشوارع بغرض العمل والتسول، هم من المفككين أسريا أما بفعل وفاة أحد أو كلا والديهم أو طلاق آبائهم وامهاتهم. وبينت نتائج دراسة فقر المرأة في الأردن، أن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين معدلات عمل الأطفال في الأسر غير الفقيرة ومثيلاتها في الأسر الفقيرة المتلقية لخدمات صندوق المعونة الوطنية لصالح معدلات عمل الأطفال في الأسر غير الفقيرة([49]). واشارت دراسة عمل الأطفال في الزراعة، إلى أن 87.3% من الأطفال العاملين يقيمون مع أسرهم([50]). وبهذا يتضح أن غالبية الأطفال العاملين في الأردن ليسوا يتامى، وإنما يعيشون في إطار أسرهم مع آبائهم وأمهاتهم.

10: **الاصابة بالإعاقة:** بالرغم من أن معدل الاعاقة في الأردن مقاسا بمؤشرات قواعد واشنطن للصعوبات الوظيفية المتمثلة في الرؤية والسمع والمشي والتذكر والتركيز والعناية الشخصية والتواص الحركة والرؤية والسمع والاتصال، بلغ في عام 2015 حوالي 10.62% من السكان([51])، إلا أن الادلة الميدانية حول مستوى اثر معاناة الطفل من الإعاقة في عمله المأجور أو العكس غير متوفرة؛ لعدم تناولها من قبل مسوح عمل الأطفال، علما أن نتائج مسح عمل الاطفال 2016 اظهرت أن الأطفال العاملين تعرضوا للإساءة بأنواعها المختلفة([52])، التي قد تحدث لهم صعوبات وظيفية، فحوالي 12% و5.2% و1.8% و0.2% منهم تعرضوا للصراخ والانتقاد بشكل مستمر والاهانات المتكررة والضرب والعنف الجنسي على التوالي.

11: **قطاع العمل:** اظهرت نتائج مسح عمل الأطفال 2016 إلى تأثر معدلات عمل الأطفال في الفئة 5-17 سنة بقطاعات عمل بعينها([53]) على النحو التالي: الزراعة والحراج وصيد الاسماك(27.50%)، التعدين واستغلال المحاجر(0.20%)، الصناعات التحويلية(11.30%)، امدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء(0.10%)، التشييد(11.60%)، تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات(29.40%)، الإقامة والخدمات المنزلية(4.30%)، النقل والتخزين(0.80%)، أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات المطاعم(0.60%)، أنشطة الأسرة المعيشية كصاحب عمل(8.20%)،

وأنشطة أخرى(6.10%). وبينت نتائج مسح عمل الأطفال 2007 الأمر نفسه([54]) كما هو مبين تاليا: الزراعة وصيد الأسماك(27.53%)، التعدين(0.50%)، الصناعات التحويلية(15.78%)، الكهرباء والغاز والماء(0.45%)، الإنشاءات(7.96%)، تجارة الجملة والتجزئة(36.31%)، الفنادق والمطاعم(3.32%)، النقل والتخزين والاتصالات(2.58%)، الأنشطة التجارية والايجارية(0.85%)، الخدمات الشخصية(4.28%)، والأسرة الخاصة(0.44%). وتشير تقارير وزارة العمل([55]) إلى تركز عمالة الأطفال في قطاعات دون أخرى، أعلاها قطاعات إصلاح المركبات والفنادق والمطاعم والمخابز وتجارة الجملة والتجزئة بنسب بلغت 37% و27% و9% على التوالي.

2: 3: النتيجة الفرعية الثانية:

بينما لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعية الثاني، فقد رجعت الدراسة سابقاتها المحليات، وتبين أن هناك دراسات ميدانية كثيرة اجريت على أسر الاطفال العاملين في المجتمع الأردني، لكن ما يأخذ على أكثرية هذه الدراسات صعوبة تعميم نتائجها على المستوى العام؛ لكون عيناتها غير احتمالية([56])، وتركيزها على الوصف([57]) أكثر من التحليل، وصغر حجم عيناتها، وعدم مقدرتها على التنبؤ، وقلة خروجها بتوصيات عملية قابلة للتطبيق. وإلى جانب ذلك تنعدم الدراسات التجريبية المحلية بخصوص قياس أثر فعاليات التدخل البرامجي في وضع الأطفال العاملين وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية. فالدراسات التحليلية، التي قد يعتد بنتائجها واستنتاجاتها على مستوى العوامل الأسرية المؤثرة في عمل الأطفال بالمجتمع الأردني، قليلة جدا؛ لكون عددها لا يزيد عددها عن ثلاث دراسات، الاولى اجريت في عام 2007([58]) والثانية في عام 2014 ([59]) والثالثة في عام 2016 ([60]). واستخلص من هذه الدراسات ثمانية عوامل أسرية تؤثر في عمل الأطفال، أكثرها قوة حسب أثرها الدال احصائيا، هو:

1: حجم الأسرة: فكلما زاد عدد أفراد الأسرة، زادت عرضة وتعرض أطفالها للانخراط في سوق العمل، والعكس صحيح.

2: طبيعة العلاقة بين الوالدين: كلما وجد التوتر والخلاف والإساءة والعنف بين الوالدين، تزيد عرضة وتعرض أطفالهما للعمل المأجور، والعكس صحيح.

3: انماط تنشئة الأطفال: كلما نشئ الأطفال بموجب أنماط التسلط والنبذ والإهمال، زادت احتمالية انخراطهم في سوق العمل، والعكس صحيح.

4: متوسط دخل الأسرة: كلما انخفض متوسط دخل الأسرة، زادت عرضة وتعرض أطفالها للانخراط في سوق العمل، والعكس صحيح.

5: مستوى تعليم الأب: كلما انخفض مستوى تعليم الأب، زادت عرضة وتعرض أطفاله لامتهان العمل المأجور، والعكس صحيح.

6: سن الأم عند الزواج: كلما انخفض سن الأم عند الزواج، زادت عرضة وتعرض أطفالها للانخراط في سوق العمل، والعكس صحيح.

7: الانتماء الجغرافي للأسرة: كلما أقامت الأسرة في مخيم للاجئين، زادت عرضة وتعرض أطفالها لامتهان العمل المأجور، والعكس صحيح.

8: مدى صلة القرابة بين الزوجين: فكلما كان الزوجين لا تربطهم صلة قربى، زادت عرضة وتعرض أطفالهما لامتهان العمل المأجور، والعكس صحيح.

3: 3: النتيجة الفرعية الثالثة:

أما لإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الثالث، فقد حللت مجموعة كبيرة من الوثائق، وتبين من هذا التحليل أن بيئة المؤسسات المعنية بمكافحة عمل الأطفال تشتمل على تسعة مواطن ضعف داخلي وتهديدات خارجية ، وما يؤكد ذلك المعطيات التالية:

1: عدم عمل المؤسسات المعنية بحماية الطفل بنهج الأهداف الذكية: فعلى الرغم من أن معدل عمالة الأطفال في الأردن يبلغ حوالي 2%، إلا أن المؤسسات المعنية بحماية الأطفال تفقر إلى هدف وطني ذكي في مجال حماية حقوق الطفل، وثاني قطاعي ذكي في مجال مكافحة عمالة الأطفال، وثالث مؤسسي ذكي في مجال وقاية الأطفال وحمايتهم من دخول سوق العمل.

2: **صعوبة امتثال المؤسسات الحكومية لأسس نهج تميز الاداء والشفافية ومعاييره:** اطلقت في الأردن منذ عام 2002 جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الاداء الحكومي والشفافية، وبالرغم من مشاركة

المؤسسات الحكومية المعنية بمكافحة عمل الأطفال في هذه الجائزة ، إلا أن أكثرية هذه المؤسسات لم تحصل على الجائزة؛ لعدم قدرتها على الامتثال لأسس التمييز المؤسسي ومعاييره، وما يؤكد ذلك عدم حصول وزارات العمل والتنمية الاجتماعية والتربية والتعليم على جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الاداء الحكومي والشفافية في مرحلتها الثامنة([61]).

3: اعتلال بيئة الجمعيات: كفل الدستور الأردني في المادة السادسة عشر منه حق المواطن في تأليف الجمعيات والانضمام إليها بمقتضى القانون، الذي ينظم عمليات تسجيلها والإشراف عليها ودعمها وحلها. لهذا فقد صدر قانون الجمعيات رقم(51) لسنة 2008 ومعدله لسنة 2009([62])، الذي ترتب على نفاذة تسجيل آلاف الجمعيات بمعدل جمعتين في اليوم([63])، التي تبين من نتائج دراستها اعتلال بيئتها؛ لكثرة مواطن ضعفها الداخلية وتهديداتها الخارجية. فقد اظهرت دراسة ميدانية حديثة ([64]) أن الجمعيات في الأردن تحيط بها ظروفها السلبية ونسبتها (60.20%) أكثر من ظروفها الإيجابية البالغ نسبتها (39.80%)، وأن بيئة الجمعيات في الأردن ذات طبيعة سلبية(58.46%) وليست إيجابية(41.54%).

4: **غياب تطبيق المؤسسات لنهج المسؤولية المجتمعية:** بالرغم وضوح تعريف المسؤولية المجتمعية للمؤسسات ومبادئها وابعادها وانواعها وادارة فعالياتها وسماتها على المستوى العالمي([65])، إلا أن معدل تطبيقها حسب الأصول النظرية والعملية من قبل مؤسسات القطاعين الخاص والعام في الأردن بلغ 0% ([66])، وبالرغم من ذلك فإن الحكومة لم تقر مشروع نظام تلك المسؤولية، الذي اعدته وزارة التنمية الاجتماعية في عام 2016 بنهج الحوارات المجتمعية؛ للخلاف على سنده القانوني إن كانت المادة 120 من الدستور أو قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 14 لسنة 1956([67]).

5: إعداد الأطر الوطنية لمكافحة عمل الأطفال وصعوبة تطبيقها: اعد المجلس الوطني لشؤون الأسرة بالتعاون مع شركائه من القطاعين الدولي والعام في عام 2011 اطارا وطنيا لمكافحة عمل الاطفال؛ للمساهمة في الحد من مشاكل عمالة الأطفال من خلال إعداد وثيقة عمل مرنة تساعد الجهات المعنية في التعامل مع قضايا عمالة الأطفال، وتصميم منهجية وطنية نظرية وعملية للتعامل مع الأطفال العاملين من خلال إيجاد آلية واضحة للكشف عنهم والتدخل في مجمل ظروفهم، وتحديد الأدوار والمسؤوليات

التي تقع على عاتق المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بعمالة الأطفال وأسس التواصل والتنسيق فيما بينها، وبناء شبكة من الشركاء لدعم الأطفال العاملين وأسرهم، وضمان عدم الازدواجية في العمل بين المؤسسات المعنية بتقديم الخدمات، وضع مجموعة من البرامج الوطنية لحماية الأطفال الذين يدخلون مجالات العمل في سن مبكرة. وحظى الإطار محل الدراسة بموافقة مجلس الوزراء([68])، لكنه بالرغم من ذلك لم يشهد تطبيقا فعالا وكفوءا؛ لأسباب كشفت عنها الدراسات. ففي عام 2015 اجرت منظمة العمل الدولية تقييما للإطار مدار البحث وتبين ما يلي: اعتمد التطبيق التجريبي للإطار على التمويل الخارجي؛ لعدم وجود مخصصات مالية لبرامج وأنشطة مكافحة عمل الأطفال في الميزانيات السنوية لوزارة التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية، فالوزارة الوحيدة التي لديها ميزانية لذلك هي وزارة العمل، التي تنفق على أنشطة مركز الدعم الاجتماعي للأطفال العاملين. غياب الربط بين الجهات المعنية بمكافحة عمل الأطفال بما فيها الجمعيات، وانعدام آليات التعاون فيما بين هذه الجهات. زيادة معدل تنقل الموظفين المعنيين بتنفيذ الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، سواء عن طريق الانتقال إلى وظائف أخرى في مؤسساتهم أو عن طريق الانتداب إلى مؤسسات أخرى. عدم مشاركة غرف التجارة والصناعة والاتحاد العام لنقابات العمال والمنظمات غير الحكومية في تنفيذ الإطار. وضعف معرفة الأطفال وأسرهم بمقدمي الخدمات. وعدم فعالية الربط الالكتروني في بعض الأحيان؛ لكثرة انقطاع الاتصال([69]).

6: **طموح الاهداف دون وفرة وسائل تحقيقها:** اعدت وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة التنمية الاجتماعية وبدعم فني من برنامج الأمم المتحدة الانمائي في عام 2012 استراتيجية وطنية للحد من الفقر للسنوات 2013–2020 ؛ لتحقيق أهداف كثيرة منها القضاء على عمل الأطفال([70])، لكن تلك الاستراتيجية لم يرصد لها أي مخصصات مالية في الموازنة العامة للدولة، فضلا عن طموح أهدافها غير القابلة للتحقيق بحلول عام 2020، مما حال دون موافقة لجنة الخدمات والبنى التحتية بمجلس الوزراء في عام 2014 على اعتمادها واطلاقها للعمل.

7: **عدم القدرة على الامتثال لمعايير اعتماد المؤسسات وضبط جودة خدماتها:** اعد المجلس الوطني لشؤون الأسرة بالتعاون مع شركائه من القطاعين الدولي والعام في عام 2015 معايير اساسية وجوهرية ومتقدمة لاعتماد دور الرعاية وضبط جودة خدماتها([71]). وبعد تطبيق هذه المعايير على دار رعاية الاطفال بمادبا، التي تعنى بحماية الاطفال من خطر الشارع لقاء تواجدهم فيه تحت ذريعة التسول أو بيع

المواد التافهة، فقد تبين عدم قدرة هذه الدار على الامتثال المعياري؛ لكون معدلها العام لم يزيد عن 11%، علما أن معدلها في الامتثال للمعايير المتقدمة 0% وفي المعايير الجوهرية 26% وفي المعايير الاساسية 7%([72]).

8: تضارب التشريعات الناظمة لعمل المؤسسات المعنية وعدم تماشي بعضها مع المعايير الدولية وطغيان الطابع الاداري عليها وضعف أثرها الحمائي: يوجد اكثر من قانون يرتبط بمكافحة عمل الاطفال منها قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وقانون الأحداث رقم 32 لسنة 2014، فالقانون الأول(العمل) يتعارض مع القانون الثاني(الأحداث) في تعريف الحدث. فعرف قانون العمل الحدث في المادة الثانية منه بأنه" كل شخص كان ذكرا أو أنثى بلغ السابعة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة"([73])، أما قانون الأحدث فعرف الحدث في المادة الثانية منه بأنه" كل من لم يتم الثامنة عشرة من عمره"([74]). ولا يتفق تعريف الحدث، الوارد في قانون العمل النافذ مع تعريف عمل الأطفال المتوافق عليه دوليا، ومفاده % الأطفال في الفئة 5 و14 سنة الذين كانوا منخرطين في عمل ما وقت إجراء المسح الخاص بخصائصهم وظروف عملهم ([75]). ولا يساعد قانون الأحداث المعمول به على اصدار أنظمه أو تعليمات لحماية الطفل العامل، بالرغم من تناول المادة 33 منه للطفل العامل كمحتاج للحماية في حالتين، هما" إذا كان بائعاً متجولاً أو عابثاً بالنفايات" و " إذا كان حدثا عاملاً خلافاً للتشريعات النافذة". لهذا فقد لجأت وزارة التنمية الاجتماعية إلى المادة الرابعة من قانون تأسيسها(قانون وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 14 لسنة 1956)؛ لإعداد مشروع نظام حماية الطفل العامل، الجار العمل عليه منذ عام 2016 ولم يمر بعد بقنواته التشريعية. كما أن قانون الأحداث النافذ ذو طبيعة متناقضة؛ كونه جنائي وحمائي في ذات الوقت، اسهمت في رفع معدلات احتجاز الأحداث بما فيهم المتعرضين لخطر التسول والباعة الجالين، على اعتبار أنهم محتجزين؛ لأنه لا يمكن لهم مغادرة دار أو مركز رعاية الأحداث بمحض إرادتهم([76]). فقد اظهرت دراسة حديثة أن قانون الأحداث النافذ مقارنة بسابقه قد زاد من اعداد الأطفال المحتجزين على خلفية تسولهم وعملهم، فأعداد الأطفال المحتجزين من كلا الجنسين في مركز الفيحاء لرعاية المتسولين وتأهيلهم في عامي 2013 و2014 بلغت 463 و571 طفلا وطفلة على التوالي، مقابل 1269 طفلا وطفلا في عام 2015، بمتوسط حسابي قدره 767.67 طفلا وطفلة، وبانحراف

معياري قيمته 437.5 طفلا وطفلة، وبمعدل تغير قدره في عامي 2013 و2014 حوالي 23.32%، وفي عامي 2014 و2015 قرابة 122.24%([77]).

9: غياب استعمال المؤسسات لنهج إدارة التحولات الاجتماعية: تحدث التحولات الاجتماعية في أي المجتمع لنوعين من الأسباب، الأولى موضوعي ويتمثل في المعطيات الجغرافية والسكانية والبيولوجية والتقنية والثقافية والاقتصادية، والثاني ذاتي ويشتمل على المعطيات الايديولوجية والسياسية. والطريقة المثلى لإدارة التحولات الاجتماعية، تكمن في فتح الحوار بين الاكاديميين الاجتماعيين والممارسين الاجتماعيين الميدانيين بخصوص الظواهر والقضايا والمشكلات الاجتماعية، المفقود في الأردن وفي باقي الدول العربية الأخرى([78]).

4: 3: النتيجة الفرعية الرابعة:

ولإجابة الدراسة عن سؤالها الفرعي الرابع، فقد حللت مجموعة كبيرة من الوثائق، وتبين نتيجة ذلك أن هناك ستة عوامل مجتمعية تؤثر في عمل الأطفال، وتلك العوامل هي:

1: انخفاض مستوى الرفاه الاجتماعي: يقاس الرفاه الاجتماعي بمؤشراته كثيرة منها مؤشر فقر الدخل، الذي تتضارب نتائج الدراسات الميدانية حول أثره في عمالة الأطفال. فاغلب الدراسات أكدت أثر فقر الأسرة في عمالة الأطفال([79]) وقلة منها نفت ذلك ([80]).

2: ضعف التكامل بين الثقافات الفرعية والثقافة الكلية: تتعايش في المجتمع الأردني مجموعة من الثقافات الفرعية دون تكامل بعضها مع الثقافة الكلية لذلك المجتمع، ومنها ثقافتي الغجر والتركمان، اللتين تدفعا بأطفالهما إلى الشوارع؛ لحصولهم على المال عن طريق تسوليهم وبيعهم للسلع التافهة([81]).

3: **التوقعات النمطية المسبقة:** يرسم المجتمع الأردني الادوار لأعضائه في ضوء ثقافته المجتمعية، ويتوقع منهم قيامهم بها على أساس نوعهم الاجتماعي ودورة حياتهم. فيتوقع هذا المجتمع من الأمهات أن يقمن بتعليم أطفالهن الإناث مهارات انجاز الأعمال المنزلية؛ لإعدادهن للعلب دور الزوجة وربة البيت مستقبلا، وما يؤكد ذلك معدلات ممارسة الأطفال للأعمال المنزلية في ضوء جنسهم لصالح الإناث منهم، كما تبين من معطيات بند العوامل الفردية. كما يتوقع هذا المجتمع من الأطفال اعتمادهم على

انفسهم بسن مبكرة وامتثالهم لرغبات آبائهم وأمهاتهم في أوقات الأزمات الاقتصادية، وما يعزز هذا الطرح دراسة ميدانية حديثة، بينت نتائجها أن ما نسبته 28.8% و11.4% من أسباب عمالة الأطفال ترجع إلى رغبة الطفل وإلى رغبة ابويه على التوالي([82]).

4: **التعرض للهجرات الخارجية:** تعرض الأردن بحكم موقعه الجغرافي للهجرات المتتالية من مجاوريه بسبب ما وقع في مناطقهم من صراعات مسلحة. ففي عام 1948 تدفق اللاجئين الفلسطينيين إلى الاردن؛ أثر الاحتلال الاسرائيلي لقراهم ومدنهم، بينما في عام 1967 فقد نزح الكثير من الفلسطينيين إلى الضفة الشرقية من نهر الأردن؛ لاستيلاء اسرائيل على الضفة الغربية([83])، أما في 1975 فقد استضاف الاردن الكثير من اللبنانيين؛ لوقوع الحرب الأهلية في ديارهم، وفي عام 2003 لجئ الكثير من العراقيين إلى الأردن؛ لغزو بلادهم من قوات التحالف بقيادة الولايات المتحدة الامريكية، بينما في عام 2011 فقد تعرض الأردن لازمة اللجوء السوري، التي ترتب عليها استضافته لحوالي مليون و300 ألف سوري منهم 600 ألف لاجئ([84]). وبالرغم من أن الأردن لم يوقع ويصادق على الاتفاقية الدولية للاجئين، إلا أنه يستضيف اللاجئين على ارضيه بموجب مذكرة تفاهم موقعه بينه وبين المفوضية السامية للاجئين([85]). وقادت الهجرات الخارجية، التي تعرض لها الاردن خلال سنوات الفترة 1948–2011 إلى رفع معدلات عمالة الاطفال فيه وفقا لنتائج المسوح والبحوث المشار إليها في بند العوامل الفردية.

5: **ارتفاع معدلات الاستهلاك والثبات النسبي لمعدلات الدخول:** تشير نتائج المسوح الدورية لدخل وانفاق الأسرة ودراسات تقييم الفقر المستندة إليها، إلى ارتباط معدلات استهلاك الأسرة بمعدلات دخولها على نحو عكسي، مما دفع بعض الأسر إلى تشغيل اطفالها في المزارع([86]) ومحلات بيع القهوة والمتاجر وغيرها([87])؛ لإيجاد التوازن النسبي بين مدخولتها الثابتة واحتياجاتها الاستهلاكية المتنامية. فمتوسط دخل الأسرة جاء في المرتبة الرابعة على مستوى العوامل المفسرة لعمالة الأطفال في المجتمع الأردني ([88])، أي كلما انخفض متوسط دخل الأسرة، كلما زاد دفعها بأطفالها إلى سوق العمل.

6: **تباين مستوى أشكال عدم المساواة:** اظهرت دراسة حديثة ارتفاع مستوى أشكال عدم المساواة السياسية والمكانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمع الأردني، مقابل انخفاض مستوى شكلي عدم المساواة البيئية والمعرفية([89]).

5: 3: النتيجة الرئيسية:

بناء على إجابة الدراسة عن اسئلتها الفرعية الاربعة، فتكون الدراسة قد اجابت عن سؤالها الرئيس بقولها يوجد 34 عاملا مؤثرا في عمل الأطفال بالأردن، متفاوتا في مجالاته، فقد بلغت نسبة العوامل الفردية 32.36% ، بينما بلغت نسبة العوامل المؤسسية 26.47%، أما نسبة العوامل الأسرية فقد بلغت 23.52% ، وبلغت نسبة العوامل المجتمعية 17.64%.

رابعا: استنتاجات وتوصيات الدراسة المستمدة من نتائجها:

ترتب على نتائج الدراسة ما يلي:

1: 4: الاستنتاجات:

استخلصت الدراسة من نتائجها، الاستنتاجات التالية:

1: عمل الأطفال لا يعود إلى عامل واحد، وإنما إلى مجموعة كبيرة من العوامل.

2: تقبل العوامل المؤثرة في عمل الاطفال للتدخل، لكن ذلك يتوقف على طبيعة استراتيجياتها.

3: حقوق الأطفال العاملين في الدول التي صادقت على اتفاقية حقوق الطفل، ليست محمية.

2: 4: التوصيات:

توصي الدراسة بناء على نتائجها بما يلي:

1: تطوير الاستراتيجية الوطنية الأردنية للحد من عمل الأطفال؛ لضمان ضبطها للعوامل (الفردية والأسرية والمؤسسية والمجتمعية) المؤثرة في عمل الأطفال.

2: بناء قدرة المنظمات المعنية بمكافحة عمل الأطفال في مجال نهج التحليل العاملي وتبعاته من التدخلات الممكنة.

3: اجراء نفس الدراسة على بقية الدول العربية الأوسط نموا.

الهوامش:

(1): رطروط، فواز، 2018، مستوى معارف الإعلاميين العرب ومهارتهم في مجال حماية حقوق الطفل قبل وبعد تدريبهم عليه في أثناء خدمتهم المهنية: دراسة ميدانية على عينة من الإعلاميين الجزائريين"، مجلة الإعلام والعلوم الاجتماعية للأبحاث التخصصية، المجلد 3، العدد 1، ص 87-89.

(2): يونيسف، 2010، وضع الأطفال في العالم 2011: المراهقة مرحلة الفرص، ص 33.

(3) : وردت الاشارة إلى مصادقة الأردن على الاتفاقية العربية الخاصة بمستويات العمل وعلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 واتفاقية منظمة العمل الدولية 182، في المرجع التالي: ملاحظات الوزارات والمؤسسات المعنية على التقرير الصادر عن المرصد الاوورومتوسطي لحقوق الإنسان بعنوان:"رهق الصغار: أطفال سوريا اللاجئين في الأردن"(وثيقة غير منشورة، أعدت في عام 2016).

(4) : كرادشة، منير، 2014، محددات عمالة الأطفال في المجتمع الأردني: دراسة كمية تحليلية، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3، ص 397.

(5) : المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2011، الاطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، ص 27 .

(6): وزارة التنمية الاجتماعية، 2015، التشريعات الناظمة لعمل وزارة التنمية الاجتماعية.

(7) : وزارة العمل، 2006، الاستراتجية الوطنية للحد من عمل الأطفال.

(8) : دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، الأطفال العاملون في المملكة الأردنية الهاشمية: مسح عمالة الأطفال 2007.

(9) : المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2011، الإطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال، مرجع سبق ذكره.

(10) : وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة التنمية الاجتماعية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2012، الاستراتجية الوطنية الأردنية للحد من الفقر للفترة 2013-2020 .

(11) : ايرك، سفين ستافي وسلوفي هيلسون، 2015، آثار تدفق اللاجئين السوريين إلى سوق العمل الأردني، منشورات منظمة العمل الدولية.

(12): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مسح عمل الأطفال 2016.

(13) : دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكره، ص1.

(14): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 9-17.

(15): العلوان، خالد، 2019 ، تقييم السياسات والممارسات الأردنية الخاصة بتحضين الأطفال المولدين خارج إطار الزواج للأسر المحرومة من الإنجاب من منظور مبادئ اتفاقية حقوق الطفل ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية للرعاية البديلة للأطفال، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد الثامن، المركز الديمقراطي العربي ، برلين.

(16) : دائرة الاحصاءات العامة، 2016، تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن 2014، ص 11-14.

(17) : دائرة الإحصاءات العامة، 2016، الأردن بالأرقام 2017، ص 1.

(18) : برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2016، تقرير التنمية البشرية 2016(تنمية المجتمع)، ص 23.

(19) : ايرك، سفين ستافي وسلوفي هيلسون، 2015، مرجع سبق ذكرة، ص 11.

(20): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 16-25.

(21) : رؤية الأردن حددت عام 2025 كأجل لقطف ثمار عمليتي النمو والتنمية، ولمزيد من المعلومات عن هذه الرؤية، انظر المرجع التالي: وزارة التخطيط والتعاون الدولي ، رؤية الأردن 2025 ، 2015 .

(22): الأمم المتحدة، الأهداف العالمية للتنمية المستدامة ، 2017.

(23): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 16-25.

(24): دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكرة، 2007، ص 52.

(25): وزارة العمل، 2006، الاستراتجية الوطنية للحد من عمل الأطفال.

(26): وزارة العمل، 2006، مرجع سبق ذكره، ص 29.

(27): دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكره، ص 52.

(28): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 16- 25.

(29): الهيئة التنسيقية لتكافل الاجتماعي ، 2010، مقارنة للفقر الحضري والريفي في الأردن، دراسة غير منشورة.

(30) : مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 16- 25.

(31): كرادشة، منير، 2014، مرجع سبق ذكره، ص 404.

(32): انظر المراجع التالية: مركز التوعية والارشاد الأسري، 2000، العنف الأسري وعمالة الأطفال. خليل الهلالات ، 2003، ظاهرة عمالة الأطفال في القطاع السياحي في مدينة البتراء، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية. فايز الطراونة، 2004، ظاهرة تشغيل الأطفال في المدينة: حالة الأردن، مطبعة الجامعة الأردنية.

(33): دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكره، ص 39.

(34): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 18.

(35) : عدد المسح مخيم الزعتري للاجئين السوريين ضمن قائمة المحافظات واعتبر هذا المخيم وحدة إدارية منفصلة، وبلغت نسبة الأطفال العاملين فيه 2.1%.

(36): المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2011، الاطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال.

(37) : مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 20.

(38): دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكره، ص 52.

(39) : الاسكوا واليونيسف وجامعة الدول العربية وبرنامج جامعة اكسفورد للتنمية البشرية، 2017، تقرير مسح الفقر المتعدد الابعاد في المنطقة العربية.

(40) : وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مسودة الاستراتيجية الوطنية للأطفال في أوضاع الشوارع بالأردن.

(41) : مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 18.

(42) : كرادشة، منير، 2014، مرجع سبق ذكره، ص 404.

(43) : مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 18.

(44) : وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 11.

(45) : تشكل لجان لمكافحة التسول في مديريات التنمية الاجتماعية الميدانية بموجب قرار وزير التنمية الاجتماعية.

(46): وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، ، مرجع سبق ذكره، ص 11.

(47) : المرصد الاورومتوسطي لحقوق الإنسان ، 2016، "رهق الصغار: أطفال سوريا اللاجئين في الأردن".

(48): وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 11.

(49): نصار، هاجر وفواز رطروط، 2016، فقر المرأة في الأردن، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، العدد الثامن عشر، الجزء الأول، جامعة الاسكندرية، ص 185.

(50) : المجلس الوطني لشؤون الأسرة 2012، دراسة عمل الأطفال في الزراعة في الأردن.

(51): دائرة الإحصاءات العامة، 2016، تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن 2015، ص 42.

(52): مركز الدراسات الاستراتيجية بالجامعة الأردنية ووزارة العمل ودائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 35.

(53) : المرجع السابق، ص 24.

(54) : دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مرجع سبق ذكره، ص 29.

(55) : وزارة العمل، 2016، رد وزارة العمل على تقرير المرصد الاورومتوسطي لحقوق الإنسان 2016، وثيقة غير منشورة.

(56) : من هذه الدراسات على سبيل المثال لا الحصر، تلك، التي ارتكزت عليها الاستراتيجية الوطنية للأطفال في أوضاع الشوارع بالأردن.

(57): من هذه الدراسات على سبيل المثال، دراسة" عمل الأطفال في الزراعة في الاردن"، التي اجراها المجلس الوطني لشؤون الاسرة في عام 2012.

(58): المقصود مسح عمالة الأطفال 2007 .

(59): كرادشة، منير، 2014، محددات عمالة الأطفال في المجتمع الأردني، مرجع سبق ذكره.

(60) : المقصود مسح عمل الأطفال 2016 .

(61): مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، 2018، منارة التميز، العدد الرابع.

(62) : وزارة التنمية الاجتماعية، 2006، التشريعات الناظمة لعمل وزارة التنمية الاجتماعية وشركائها المؤسسيين.

(63) : سجل الجمعيات، 2018، الخطة الاستراتيجية لسجل الجمعيات للسنوات 2019-2022.

(64) : رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2018، تحليل بيئة الجمعيات والتخطيط الاستراتجي لها، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 6، العدد 8، جامعة البليده بالجزائر، ص 174- 229 .

(65): رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019 ، أثر برنامج حواري مجتمعي حول المسؤولية المجتمعية للمؤسسات في التشريع لتنظيم مبادراتها وتمويل أنشطتها بالأردن، بحث في مؤلف جماعي اصدرته مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين ، المانيا.

(66) : رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2016، المسؤولية المجتمعية للمؤسسات بين حصيلة منظريها وإدراك بعض المعنيين بتطبيقها والآلية المثلى لتعزيزها في الأردن: دراسة ميدانية على عينة أردنية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 3، العدد 1، جامعة أم البواقي، الجزائر، ص 101-116.

(67) : رطروط، فواز وختام سالم الشنيكات، 2019 ، أثر برنامج حواري مجتمعي حول المسؤولية المجتمعية للمؤسسات في التشريع لتنظيم مبادراتها وتمويل أنشطتها بالأردن، مرجع سبق ذكره.

(68) : المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2011، الاطار الوطني لمكافحة عمل الأطفال.

(69): وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 21.

(70) : وزارة التخطيط والتعاون الدولي ووزارة التنمية الاجتماعية وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي، 2012، مسودة الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر للسنوات 2013-2020

(71): المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2015، معايير اعتماد دور الرعاية وضبط جودة خدماتها.

(72) : وزارة التنمية الاجتماعية، 2018، مخرجات المرحلة التجريبية لمعايير اعتماد دور الرعاية وضبط جودة خدماتها، تقرير غير منشور.

(73) : قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

(74) : قانون الأحداث رقم 32 لسنة 2014.

(75): اليونيسف، 2012، وضع الأطفال في العالم 2013(الأطفال ذوو الاعاقات)، ص 146.

(76): شهيان، فرانسيس وفواز رطروط، 2011، حماية الأطفال المحتجزين، منشورات المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي.

(77): الشنيكات، ختام سالم، 2017، معدلات الأحداث المحتجزين في الأردن قبل نفاذ قانون الأحداث رقم 32 لسنة 2014 وبعده، مجلة تاريخ العلوم، العدد 6، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.

(78): رطروط، فواز، 2017، تقييم إدارة التحولات الاجتماعية في الدول العربية، مجلة الإعلام والعلوم الاجتماعية للأبحاث التخصصية، العدد 1، المجلد 2.

(79): انظر المراجع التالية: ناديا التكريتي، 1993، عمل الأطفال في الأردن: مسح العمالة والبطالة والعائدين والفقر 1991. مركز التوعية والارشاد الأسري، 2000، العنف الأسري وعمالة الأطفال. فايز الطراونة، 2004، ظاهرة تشغيل الأطفال في المدينة: حالة الأردن، مطبعة الجامعة الأردنية. دائرة الاحصاءات العامة ومنظمة العمل الدولية، 2009، مسح عمالة الأطفال 2007 . خالد سليمان وسوسن مرقة ، 2002، اضواء على ظاهرة عمالة الأطفال: مقاربة نقدية، عالم الفكر، العدد 3، المجلد 30 . وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مسودة الاستراتيجية الوطنية للأطفال في أوضاع الشوارع بالأردن.

(80): نصار، هاجر وفواز رطروط، 2016، مرجع سبق ذكره، ص 116- 219 .

(81): وزارة التنمية الاجتماعية واليونيسف، 2016، مرجع سبق ذكره.

(82): كرادشة، منير، 2014، مرجع سبق ذكره.

(83): سوارينر، توماس، 2018، دولة الإرهاب: كيف قامت إسرائيل الحديثة على الإرهاب، ترجمة محمد عصفور، عالم المعرفة، العدد 460، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

(84): دائرة الاحصاءات العامة، 2016، النتائج الأولية للتعداد العام للسكان والمساكن 2015 .

(85): عزايزة، وجيه، 2017، وكالات الأمم المتحدة المعنية بقضايا اللجوء الإنساني وحدود التداخل بين أدوارها ومهامها وأثرها في الدول المستضيفة للاجئين، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثاني حول" اللاجئون في الشرق الأوسط، جامعة اليرموك.

(86) : المجلس الوطني لشؤون الأسرة، 2012، عمل الأطفال في الزراعة في الاردن، مرجع سبق ذكره.

(87) : المرصد الاورومتوسطي لحقوق الإنسان ، 2016، "رهق الصغار: أطفال سوريا اللاجئين في الأردن.

(88) : كرادشة، منير، 2014، مرجع سبق ذكره.

(89) : رطروط، فواز، 2019، مستوى أشكال عدم المساواة ومظاهرها في المجتمع الأردني، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث، العدد السادس، المركز الديمقراطي العربي، برلين.