

CURRENT ISSUES

IN SOCIAL SCIENCES & ISLAMIC STUDIES

Muhammad Naqib Hamdan, PhD

Mohd Farhan Md Ariffin, PhD

Mohd Khairy Kamarudin, PhD

CURRENT ISSUES
IN SOCIAL SCIENCES & ISLAMIC STUDIES

2021

CURRENT ISSUES IN SOCIAL SCIENCES & ISLAMIC STUDIES

CURRENT ISSUES

IN SOCIAL SCIENCES & ISLAMIC STUDIES

EDITOR

**MUHAMMAD NAQIB HAMDAN
MOHD FARHAN MD ARIFFIN
MOHD KHAIRY KAMARUDIN**

11

2021

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form or by any means, electronic, photocopying, mechanical, recording or otherwise, without the prior written permission of the copyright owner.

Current Issues in Social Sciences and Islamic Studies
First Edition 2021

National Library of Malaysia
Data

Cataloging-in-Publication

ISBN: 978-967-1973-30-1

Edited by:

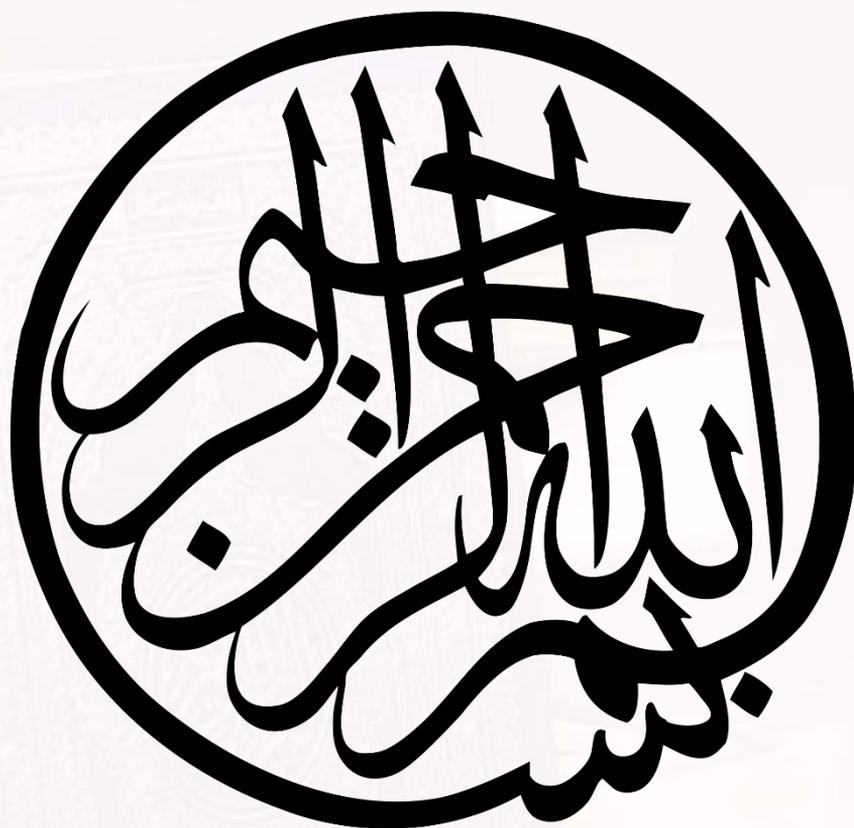
Muhammad Naqib Hamdan
Mohd Farhan Md Ariffin
Mohd Khairy Kamarudin

Letter Arrangement:

Arabic: Traditional Arabic, 16
Malay/English: Adobe Garamond Pro, 13
Book Size: 154 muka surat, 10" x 7"

Published by:

Academy of Islamic Civilisation
Faculty of Social Sciences and Humanities
Universiti Teknologi Malaysia
81310 Skudai
Johor Darul Takzim



LIST OF PAPERS

CHAPTER 1 7

مفهوم ضريبة القيمة المضافة وآثارها ومنظورها في الإسلام

Housin Muftah Mohamed Alzlitni Ahmed Kilani Mohamed

CHAPTER 2 17

أزمة الشرعية الدستورية في النظام السياسي الفلسطيني

Ahmed A. A. Shehab Nesma Hussein Al-Attar Nour Nabil Al-Kurdi

CHAPTER 3 37

فاعلية توظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية لطلاب الصف السابع

بمدرسة الغزالي بمدينة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة

Hamed Tawfik Hamed Yousef Fareed Awae

CHAPTER 4 53

الوقف الذي خصص لكسوة الكعبة المشرفة خلال العصور الإسلامية: دراسة اترخية

Duaa Mohammed Alashari Nurazmallail Mazni

CHAPTER 5 61

حق الانسان في البيئة السليمة في القانون الدولي والشريعة الاسلامية

Asma Abdulsalam Elmbaga Abdelhamed Ahmed Kilani Mohamed

Kawthar Abdalla Mohammed Ahmed Bayoumi

CHAPTER 6 79

دور العلاقات العامة في التوعية بثقافة الأمن الغذائي والاعتماد على البدائل الغذائية

Shelaiweeh Saeed Naserb Almazrouei Ahmed Kilani Mohamed

CHAPTER 7 87

القيادة التحويلية في المنظمات التعليمية (خصائص وأبعاد)

Abdullah Farhan Alshammari *Abdul Hafiz Abdullah*

CHAPTER 8 101

تطوير نموذج استدامة التمويل المالي للجمعيات الخيرية الإسلامية في إمارة دبي

Younis Saeed Mohamed *Ahmed Kilani Mohamed*

CHAPTER 9 115

أثر التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية على الاستدامة الاقتصادية في دولة الإمارات

Abdullah Hassan Abdullah Alshaer Al Ali *Ahmed Kilani Mohammed*

CHAPTER 10 131

دور وسائل الإعلام في أبطوي في تطوير أخلاق الإنسان من منظور اسلامي

CHAPTER 11 143

أثر أزمة كورونا على إدارة التنوع في الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسات الحكومية بدولة الإمارات

Ahmed Mohammed Abdullah AlSahari AlShehhi

Badlihisham Bin Mohd Nasir

Ahmad Kilani Mohamed

Chapter 12.....167

حقوق الموظف بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي

Employee rights between reality and the law from the perspective of
Islamic jurisprudence

مهند سليمان محمد البحياتي

أستاذ مشارك دكتور عارف صالح روسين

CHAPTER 1

مفهوم ضريبة القيمة المضافة وآثارها ومنظورها في الإسلام

*Housin Muftah Mohamed Alzlitni*¹

*Ahmed Kilani Mohamed*²

المقدمة	1.0
نشأة ضريبة القيمة المضافة	2.0
تعريف ضريبة القيمة المضافة	3.0
أهمية ضريبة القيمة المضافة	4.0
ضريبة القيمة المضافة في المنظور الإسلامي	5.0
حكم فرض الضريبة والعمل في تحصيلها	6.0
التوصيات	7.0
الخاتمة	8.0
المراجع	9.0

¹ Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. hosainmoftah@gmail.com

² Associate Professor, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. kilani@utm.my.

1.0 المقدمة

تمثل الضرائب من ظهور الدولة الإيراد الأساسي التي تستند عليها الحكومات في نفقاتها العامة، حيث تحظى الضرائب على مر السنوات السابقة بالأهمية الكبيرة من قبل علماء الإقتصاد لما يمكن ان تقدمه من إيراد مالى يغذي نفقات الدولة، وكذلك الأهداف التي أصبحت تحقق من خلال الضرائب كالأهداف الإقتصادية و الإجتماعية، و لهذا لم تتوقف الضرائب عن التطور لمواكبة تطور النشاط الإقتصادي وضمن تحقيق الأهداف المرسومة حتى وصلت الضرائب غير المباشرة إلى تنظيم فني متطور تبنته أكثر من (120) دولة وهي ضريبة القيمة المضافة (جان شارل، 1998)، التي لا تمثل عائقا في طريق الناتج و التوزيع المحلى، بل و تعتبر من الأدوات الداعمة للمنتوج المحلى إذ احسن تصميمها، وكذلك تعتبر محايدة بأساليب او الطرق التي يتم بها العمل التجاري، وعليه في هذا المقال سوف يناقش الإطار النظري لضريبة القيمة المضافة و كذلك ضريبة القيمة المضافة في المنظور الإسلامي من خلال تقسيم المقال إلى العناوين التالية، الإطار النظري لضريبة القيمة المضافة ويشمل نشأة ضريبة القيمة المضافة و تعريف ضريبة القيمة المضافة و أهمية ضريبة القيمة المضافة، و ضريبة القيمة المضافة في المنظور الإسلامي وتشمل حكم فرض الضريبة و العمل في تحصيلها، وهل تعتبر الضريبة من المكوس التي ورد الشرع بتحريمها، التوصيات، الخاتمة، المراجع.

2.0 نشأة ضريبة القيمة المضافة

ظهرت ضريبة القيمة المضافة على يد العالم الفرنسي موريس لوريه الذي وضع قواعدها وتم استحداث هذه الضريبة بموجب القانون الصادر سنة 1954 ودخل حيز التنفيذ لأول مرة بموجب المرسوم المؤرخ سنة 1955 بمعدل 20%، لقد تم تطبيقها في بداية الأمر على المستوى الإنتاج و تجارة الجملة وعلى قطاع الخدمات أى الضريبة على تأدية الخدمات، ولقد كانت ضريبة القيمة المضافة تطبق لمدة طويلة على الأعمال التجارية و الصناعية ثم توسع مجال تطبيق هذه الضريبة لتشمل مجمل الأنشطة الإقتصادية (قدي عبد الحميد، 2011)، حيث أصبحت ضريبة القيمة المضافة اليوم خارج المناقشات النظرية و الأطروحات كونها عنصر أساسي في النظام الضريبي في أكثر من 120 بلدا، (جان شارل

(1998) فقد طبقت البلدان الأكثر تقدماً ضريبة القيمة المضافة منذ عام 1969 وكذلك قد تم اعتمادها في عدد كبير من البلدان النامية ، وخلصت دراسة صندوق النقد الدولي مؤخراً على أن ضريبة القيمة المضافة يمكن أن تكون وسيلة جيدة لزيادة الموارد المالية و تحديث شامل للنظام الضريبي، وهذا يتطلب أن تكون الضريبة مصممة بشكل جيد و مناسب للبلد الذي يريد تطبيقها، حيث كانت هناك زيادة سريعة و كبيرة لتنفيذ ضريبة القيمة المضافة في الربع الأخير من القرن الماضي من قبل بلدان العالم للإستفادة من إيجابيات تطبيقها و مازال هذا التوجه الكبير لتطبيقها مستمراً، رفعت ضريبة القيمة المضافة نحو 25% من الإيرادات الضريبية ف العالم (Ebrill et al, 2002)، تعتبر من أهم الأهداف المرجوة من تطبيق الضرائب هو الحصول على الإيرادات المالية ، وبعد تطبيق ضريبة القيمة المضافة و الحصول على إيراد ضريبي أكبر من الإيراد الذي تخرجه الضرائب الغير مباشرة الأخرى ، اتجهت الكثير من الدول العالم لتطبيقها و استبدالها بغيرها من الضرائب غير المباشرة .

3.0 تعريف ضريبة القيمة المضافة

نبين المفاهيم الأتية كمدخل لتوضيح تعريف ضريبة القيمة المضافة: الضريبة: اقتطاع نقدي جبري تفرضه الدولة او احدى هيئاتها العامة لتغطية الأعباء العامة دون مقابل محدد (الجنابي ، 2012) ، والقيمة المضافة: هي الفائدة للزبون من قبل المنتج بعد إدخال اضافات على مدخلات المستخدمة في الإنتاج (العنزي، 2013) ، و إشتراك جميع تعاريف ضريبة القيمة المضافة بالجواهر ذاته و اختلفت بالتعبير على اختلاف الجذور الفكرية للمفكرين ، وتعرف ضريبة القيمة المضافة : بأنها الضريبة المفروضة على الشركات التي تتجاوز إيرادات بيع سلعها أسعار شراء عوامل الإنتاج خلال فترة زمنية (Due., 1974)، وتذكر ضريبة القيمة المضافة بأنها ضريبة تفرض على الزيادة في قيمة السلع و الخدمات في كل مرحلة من مراحل إنتاجها و تداولها ، وهي ضريبة تفرض على الإستهلاك يتم إستفاؤها في كل مرحلة من مراحل الدورة الإقتصادية، وتضاف قيمة الضريبة المضافة على الأموال التي يدفعها المستهلك من أجل الحصول على السلع أو الخدمات المختلفة (الخرسان، 2010) ، و كما تقدم ضريبة القيمة المضافة على أنها ضريبة غير مباشرة على الإستهلاك ، وتدفع للخزينة عند

كل مرحلة من مراحل بيع السلع ، وتحسب على أساس سعر البيع أى الفرق بين سعر الشراء و البيع ، وذلك عند قيام المكلف الخاضع للضريبة بتقديم الإقرار الضريبي (القاعي،2002).
 نلخص مما تقدم أن ضريبة القيمة المضافة هي ضريبة غير مباشرة يتم فرضها عند كل عملية بيع وشراء للسلع و الخدمات المحلية و المستوردة في كل مرحلة مراحل الدورة الإقتصادية وليس فقط على المرحلة النهائية من مراحل الإنتاج، وهذا يعنى يمكن ان تفرض على نفس السلعة بشكل مجزأ ولكن ليس علي حالتها النهائية ، وانما على المراحل التي مرت بها حتى وصلت الى الشكل النهائي ، ويستطيع المنتج او البائع للسلع الخاضعة للضريبة من تحويل عبئها الضريبي الى المشتري ، وهكذا حتى تصل الى المستهلك النهائي الذى يتحمل عبء هذه الضريبة كاملا.

4.0 أهمية ضريبة القيمة المضافة

تمتلك ضريبة القيمة المضافة أهمية كبيرة في معظم دول العالم، حيث تعتبر من مصادر الإيرادات الرئيسية، وكذلك ذات تأثير كبير على المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية كما هو أتى:

من الناحية المالية : تمثل الضرائب الجزء الأكبر و العمود الفقري للإيرادات في أكثر من دولة وتصل نسبتها في موارد بعض الدول الى 90% (سعد، 2016) ، و تعاني الدول الربعية من انخفاض إيراداتها الناتج عن انخفاض أسعار سلعها المصدرة و التي تعتبر المورد الرئيسي التي تعتمد عليه في الموازنة العامة، وكذلك تعاني من زيادة الإنفاق الحكومي لأسباب إجتماعية و إقتصادية ، و إن فرض ضريبة جديدة كضريبة القيمة المضافة و لا سيما في الدول الربعية يخفف من اعتماد الحكومات على عائدات الربعية المتذبذبة بين الصعود و الهبوط و يوفر لها مصدرا للإيرادات إلى جانب الإيرادات الربعية (ضؤ،2016)، و تتمثل الإيرادات المتحصل عليها من بيع السلع الأولية المصدر الأساسى لتمويل الإنفاق الحكومي للدول الربعية، وهذا قد يُعرض هذه الدول الى صدمات مالية بسبب أسعار سلعها المصدرة، ولذا تحتاج هذه الدول إلى إيراد مالي ثابت يساهم في تمويل نفقاتها، ومنه تعتبر ضريبة القيمة المضافة ذات إيراد مالي منتظم يساهم في تمويل الموازنة الحكومية ، و يقود تطبيق ضريبة القيمة المضافة الى توسعة الوعاء الضريبي من خلال زيادة قاعدة الممولين، و زيادة عدد السلع و

الخدمات التي تفرض عليها الضريبة، فهي تفرض على جميع السلع و الخدمات مع وجود بعض الإستثناءات، وهذا يوفر إيراد كبير للحكومة، حيث تشكل ضريبة القيمة المضافة نسبة من إجمالي عائدات الضرائب بمختلف أنواعها لدول منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية (OECD) وكذلك في بعض الدول الأوروبية تشكل عائدات ضريبة القيمة المضافة نسبة مهمة من الناتج المحلي الإجمالي (البورصة، 2015)، تعطى ضريبة القيمة المضافة إيرادات كبيرة و ذلك بسبب أن المكلف ملتزم بتوريدها دورياً إلى مؤسسة الضرائب، وبالتالي فهي تعد مورداً متجدداً تساعد في تمويل الإنفاق الحكومي (سيد عوض، 2008)، تحتاج معظم الدول الى إيرادات دورية منتظمة و خصوصاً الدول الريفية حيث برهنت الأوضاع الحالية الحاجة إلى إيرادات تجمع بشكل منتظم على مدار السنة لتغطية نفقاتها المستمرة كالرواتب و الأجور و غيرها، وإن الإعتماد على الإيرادات الريفية يعرض الدولة إلى عجز إذا ما انخفضت أسعار السلع المصدرة و يؤدي إلى آثار سلبية على المستوى المالي و الإقتصادي و الإجتماعي، لذلك يجب توفير إيراد منتظم و مستمر لتغطية النفقات او بعضاً منها.

من الناحية الاقتصادية : تعتبر ضريبة القيمة المضافة نوع من الضرائب الغير مباشرة التي

يمكن أن تستخدم من قبل الدول كأداة للتأثير على المتغيرات الاقتصادية، في تحقيق الإستقرار الإقتصادي و تعتبر الضريبة إحدى الأدوات الهامة التي تلجأ إليها الدولة لتنشيط الإقتصاد في كل من حالات التضخم و الإنكماش، أي التضخم الذي احد اسبابه ارتفاع السيولة لدى الأفراد لذلك تلجأ الدولة الى زيادة نسبة ضريبة القيمة المضافة المفروضة على السلع و الخدمات، وهذا يؤدي الى امتصاص جزء من تلك السيولة و العمل على الحد من مشكلة التضخم، اما في حالة الإنكماش و الذي يتمثل في الركود الإقتصادي و إنخفاض الطلب على السلع و الخدمات فإن قد تلجأ الدولة الى خفض نسبة ضريبة القيمة المضافة و زيادة الإعفاءات و الخصم الضريبي وهذا بدوره يعمل على زيادة الإنفاق و بالتالي ينشط الإقتصاد (صالح، 2008)، وكذلك في توجيه الإستثمار و يعتبر الإستثمار محور التنمية الاقتصادية الأساسي فهو أداة لتحقيق النمو الإقتصادي بحيث يتوقف معدل النمو الاقتصادي على كمية الاستثمارات و توزيعها بين الفروع المختلفة للنشاط الاقتصادي، و تؤثر ضريبة القيمة المضافة في الميل للإستثمار، فعندما تفرض الضريبة على قطاع اقتصاد ما بمعدل منخفض

او يكون الإعفاء فيه واسع يوجه المكلفون استثماراتهم نحو القطاع لأنه ذو ربحية أكبر، لذا تكون ضريبة القيمة المضافة أداة فعالة لمنع توظيف رؤوس الأموال في القطاعات الغير مرغوبة من خلال فرض معدل ضريبي مرتفع (جمام، 2010)، وكذلك يساهم توجيه الإستثمار نحو انتاج السلع الرأسمالية في زيادة معدلات النمو و يساعد في إنشاء صناعة محلية بدل الإعتماد على الإستيراد و يمكن تحقيق ذلك من خلال فرض ضريبة قيمة مضافة محفزة للإستثمار من خلال تعديل معدل ضريبي منخفض على السلع الرأسمالية أو اعفائها من الضريبة، وكذلك يمكن من خلال ضريبة القيمة المضافة الحد من إنتاج السلع الكمالية، التي لا تساهم في تطوير الواقع الصناعي وليست ذات أهمية اقتصادية، و يمكن المساهمة في زيادة الإدخار حيث تلعب ضريبة القيمة المضافة دوراً كبيراً في المفاضلة عند توزيع الدخل بين الإدخار و الإنفاق، وتؤثر ضريبة القيمة المضافة في تقليل الإستهلاك من خلال فرض معدل ضريبي مرتفع يقود الى إرتفاع في اسعار السلع و عندما يبدأ الشخص بالمفاضلة بين الإستهلاك و الإدخار فإنه يوازن بين الضروريات و الكماليات، فإذا اشبع حاجاته من السلع الأساسية و الضروريات يبدأ للإنتقال إلى شراء السلع الكمالية و الترفيهية، وكلما كانت اسعار هذه السلع مرتفعة كلما كان ذلك حافزاً الى توجيه جزء كبير من دخله الى الإدخار (سيد عوض، 2008)، و ينخفض الطلب على السلع الكمالية عند ارتفاع اسعارها بنسبة أكبر من نسبة إرتفاع الأسعار، ويفضل المستهلك الإدخار بدلا من الإنفاق في حالة ارتفاع اسعار السلع، لذلك يجب التمييز بين السلع الكمالية التي يمكن للمستهلك الإستغناء عنها ويفرض عليها معدل ضريبة قيمة مضافة مرتفع و بين السلع الضرورية ويفرض عليها سعر ضريبي منخفض.

من الناحية الاجتماعية : تضاف إلى الأهمية المالية و الإقتصادية لضريبة القيمة المضافة

أهمية إجتماعية حيث يمكن استخدامها لتحسين الواقع الإجتماعي كما يمكن فرض معدل منخفض لضريبة القيمة المضافة على السلع الإستهلاكية الضرورية، وذلك لتقليل العبء الضريبي على العوائل ذات الدخل المنخفض، كما يمكن منح الخصم الضريبي على بعض الخدمات كالصحية مثلا (Thomson, 1974)، و يتم عند تحديد معدلات ضريبة القيمة المضافة الأخذ بنظر الإعتبار السلع الضرورية التي يطلبها جميع المستهلكين ومن ضمنهم ذوى الدخل المحدود، لذلك يتم تحديد معدل

منخفض على هذه السلع و الغرض منه تقليل العبء على محدودى الدخل ، و يمكن استخدام القيمة المضافة فى التأثير على إستهلاك السلع الضارة كالمشروبات الكحولية و التدخين و غيرها من السلع المفروضة حسب قيم و أعراف المجتمع، إذ يودى إرتفاع نسبة الضريبة المفروضة عليها إلى تقليل الإستهلاك ، و يمكن من خلال ضريبة القيمة المضافة إعادة توزيع الدخل بين افراد المجتمع، إذ ان إنفاق الحصيلة الضريبية على الخدمات و الإعانات التى يستفيد منها أفراد الطبقة الفقيرة أكثر من إستفادة أفراد الطبقة الغنية كالمستشفيات و المدارس المجانية، و إعانات الضمان الإجتماعى يساهم فى تقليل الفارق الطبقي بين افراد المجتمع، و إذ يتكون المجتمع من طبقات مختلفة من ناحية مستوى الدخل و لإعادة توزيع الدخل بشكل عادل تفرض ضريبة القيمة المضافة على السلع الكمالية بمعدل عالي و يمكن انفاق الحصيلة بشكل اعانات او تقديم الخدمات الضرورية لهم.

5.0 ضريبة القيمة المضافة فى المنظور الإسلامى

الضريبة هى نسبة من المال او مقدار محدد منه تفرضه الدولة لشروط معينة عند الحاجة، وذلك لتمكن من تحقيق المنافع العامة للناس، وفرض الضرائب على هذا الوجه جائزاً شرعياً ولا يجوز التهرب من الضرائب التى تفرضها الدولة، ولا تعتبر من مكوسا لتحقيق المصالح العامة، ولا يجوز ولا يصلح ان يحتسب شخص الضرائب التى يدفعها من زكاة أمواله، وعليه نتطرق الأتى:

6.0 حكم فرض الضريبة و العمل فى تحصيلها

الضريبة من السياسات الشرعية التى يرجع الأمر فى فرضها و تقديرها لولي الأمر، وإذا فرضها ولي الأمر وجب على الناس الإلتزام بدفعها، ويحرم التهرب منها او التحايل على إسقاطها وذلك للأمر التالى، طاعة ولي الأمر الذى أمرنا الله تعالى بطاعته فى قوله تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ أَلِيَّ الْأَمْرِ مِنْكُمْ} [سورة النساء: 59]، وأن الضريبة تدخل ضمن التعاون المأمور به فى قوله الله تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَ التَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَ الْعِدْوَانِ} [سورة المائدة: 2]، و انه قد عمل بمثلها فى الأمم الماضية، فهما هم اصحاب ذى القرنين يقولون له: {فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَى أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَ بَيْنَهُمْ سَدًّا}، [سورة الكهف: 8] و الخرج فى الآية هو المال الذى

جمعه لإقامة السد لكى يحول بينهم و بين المفسدين فى الأرض، ومعلوم من قواعد الشرع أن شرع من قبلنا شرع لنا، فهذه الأدلة و غيرها صرح جميع فقهاء الشريعة بأن لولى الأمر ان يفرض ضريبة عادلة ، وتكون ما يفى بالحاجة و يحقق المصلحة و لا يضر بالناس ، و هل تعتبر الضريبة من المكوس التى ورد الشرع بتحريمها ؟

عليه بفرض الضريبة والعمل فى المؤسسات التى تتولى جمعها وترتيبها جائز شرعا، ولا علاقة ذلك بالمكوس التى ورد تحريمها بقول النبي صلى الله عليه وسلم: (لا يدخل الجنة صاحب مكس) _ رواه الإمام أحمد وأبو داود _ لأن المكوس هى التى تفرض بغير حق، وتصرف فى غير حق، وبهذا يتضح بأن الضرائب غير المكوس، فالمكوس تأخذ ظلما وتصرف فى غير وجوه الحق، أما الضرائب التى تؤخذ بوجه حق وتصرف فى وجوه الحق كالمصالح العامة وبناء الوطن (الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف، حكم الضرائب: 89042).

7.0 التوصيات

العمل على زيادة أسعار الضريبة إلى أسعار متعددة يراعى من خلال فرضها التميز بين مختلف أنواع السلع الضرورية منها و الكمالية و التميز بين مختلف أنواع الإستهلاك الرئيسية و الرفاهية ، وضرورة التغلب على التحديات الاقتصادية التى تواجه ضريبة القيمة المضافة من خلال تنظيم التعامل بالفواتير الإلكترونية، وكذلك ضرورة التغلب على التحديات الاجتماعية التى تواجه ضريبة القيمة المضافة من خلال من خلال دعم الثقة بين المجتمع و مصلحة الضرائب ونشر الوعي والثقافة الضريبية للمجتمع و تحسين مستوى أجور افراد المجتمع، وعلى المجتمع الإنسانى كله بضرورة الرجوع إلى القيم الإسلامية فى الجانب الإقتصادى و المالى من حياتهم و ذلك لإنقاذ مايمكن إنقاذه من إقتصاديات العالم و لا مخرج له من الأزمات المالية إلا بالعودة إلى الإقتصاد الإسلامى .

8.0 الخاتمة

لقد أصبحت الضريبة على القيمة المضافة المعيار الأساسي الذي يؤثر على حداثة وامتانة الهيكلة الضريبية، وعلى وجود إدارة ضريبية أساسية لا بد منها للتعامل الإقتصادي مع التجمعات الدولية وتطبيقها يؤسس لعملية التآلف و الإندماج في الإقتصاد العالمي، هذا بالإضافة لدورها التقليدي كإحدى أهم أدوات السياسة المالية للدولة في رقد الخزينة العامة للدولة، وكذلك الوسيلة الفعالة لتدخّل في المستوى الحياة المعيشية و الإجتماعية لمواطنيها بهدف تحقيق المزيد من العدالة الإجتماعية عن طريق إعادة توزيع الدخل القومي.

المراجع

- جان شارل أسلان. 1998. ص14. التاريخ الإقتصادي للقرن العشرين، الجزء الثاني ترجمة الدكتور أنطون حمصي، منشورات وزارة الثقافة، دمشق.
- الجنابي، طاهر. 2012. علم المالية والتشريع المالي، العراق، مكتبة السنهوري.
- الداغر، محمود محمد. 2008. علم الإقتصاد الجزئي، مكتبة الزحف الأخضر.
- الساعدي، ذوالفقار علي رسن. 2015. الضريبة على القيمة المضافة وتطبيقاتها في التشريعات المقارنة، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية.
- السيد عوض، خالد عبد العليم. 2008. الضريبة على القيمة المضافة، دراسة مقارنة للنظم الضريبة العالمية، القاهرة، إيتراك للنشر والتوزيع.
- العنزي، سعد علي حمود. 2013. الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، الأردن، الورق للنشر والتوزيع.
- قدي، عبد المجيد. 2011. دراسة في علم الضرائب، عمان، دار جريد.
- الخرسان، محمد حلو داود. 2010. دراسة إمكانية فرض ضريبة القيمة المضافة في العراق، مجلة التقني/ المجلد الثالث والعشرون / العدد/6.
- ضو، جنين. 2016. ضريبة القيمة المضافة في دول مجلس التعاون الخليجي: تطبيقها وتأثيرها، المجلة الضريبية اللبنانية.
- جمام، محمود. 2010. النظام الضريبي و آثاره على التنمية الإقتصادية.
- صالح، محمد عبد الفتاح حسين. 2007. العوامل المساهمة في زيادة حجم الإيرادات السلطة الفلسطينية من ضريبة القيمة المضافة. جريدة البورصة. 2015. ماهى الضريبة على القيمة المضافة وكيفية حسابها.
- عصمت سعد. 2017. أخبار مصر، ضوابط لتخفيض سعر ضريبة القيمة المضافة.
- القرآن الكريم.
- الأحاديث في السنة النبوية.
- الهيئة العامة للشؤون الإسلامية والأوقاف (فتوة رقم 89042. حكم الضرائب).

!!!

CHAPTER 2

أزمة الشرعية الدستورية في النظام السياسي الفلسطيني

2

Ahmed A. A. Shehab ³

Nesma Hussein Al-Attar ⁴

Nour Nabil Al-Kurdi ⁵

المقدمة	1.0
الدراسات السابقة	2.0
منهج الدراسة	3.0
المناقشة	4.0
النتائج	5.0

³ Senior Lecturer, Faculty of Shariah and Law, Islamic University in Gaza, IUG. ashehab@iugaza.edu.ps.

⁴ Postgraduate Student, Faculty of Shariah and Law, Islamic University in Gaza, IUG. nesmaattar98@gmail.com.

⁵ Postgraduate Student, Faculty of Shariah and Law, Islamic University in Gaza, IUG. noor_nono1994@outlook.com.

1.0 المقدمة

انطلاقاً من اعتبار الشرعية هي المرتكز الأساسي في دراسة العديد من المسائل المتعلقة بمصطلح الدولة الحديثة، ومن أهمها: المسائل المرتبطة بطريقة الحكم، أو شرعية الحاكم أو السلطة، إلى جانب شرعية الدستور والقوانين التي تنظم الحياة العامة داخل الدولة وفي المجتمع، ودون شك شرعية مؤسسات هذه الدولة وهذا المجتمع؛ فبات من الضروري الدراسة والبحث في مفهوم المشروعية الدستورية كونها الإطار الحامي لسيادة القانون، والذي لا يستطيع أحداً أياً كان أن يخرج عن نطاقه، أيًا كانت المبررات والواجب احترامه وتطبيقه، فلا أحد يعلو على القانون ولو كان الحاكم نفسه (طه، 2019) وتعرف الشرعية على أنها مفهوم سياسي يعبر عن مدى قبول الشعب بإعطاء الحق في الحكم للقائمين على السلطة أو الحكومة التي تستند في وجودها إلى القواعد المحددة في الدستور أو في النظام القانوني، فالمشروعية مرتبطة بالمجتمع ومستوى أداء النظام السياسي والتزامه بالأهداف والقيم العليا للمجتمع.

حتى تتحقق المشروعية الدستورية تتطلب أن تكون الوثيقة الدستورية نفسها نابعة من توافق المواطنين وإرادة تعبيراتهم الاجتماعية والسياسية مما يعني صياغة دستور ديمقراطي شرط لازم لتأكيد شرعية أحكامه على مستوى التطبيق، فحين يتم تغييب المجتمع عن آلية وضع الدستور وإشراكه فيه بأي شكل من أشكال المشاركة تعذر تحقيق المشروعية.

ومن جهة أخرى يرى ماكس فاير المقصود بالشرعية هو أن النظام الحاكم يكتسب شرعيته من شعور الرعية بأحقيته وكفاءته في الحكم، وأنه من غير الشرعية يصعب على أي نظام حاكم أن يملك القدرة الضرورية على إدارة الصراع "Conflict management" بالدرجة اللازمة في المدى الطويل، حيث يبقى جوهر الشرعية رضا وقبول المحكومين، وليس إذعانهم لحق فرد في أن يمارسوا السلطة (واكد، 2007).

2.0 الدراسات السابقة

- قراءة قانونية بعنوان مدى دستورية مد ولاية المجلس التشريعي الفلسطيني، وهو عبارة عن دراسة منشورة عبر الموقع الرسمي للمجلس التشريعي الفلسطيني عام 2009م، للأستاذ أمجد الأغا - مدير الشؤون القانونية في المجلس التشريعي-، حيث استهل الباحث دراسته بتوطئة عامة لتوصيف الحالة الفلسطينية، ثم شرع بتناول أهمية الدراسة واشكالياتها، كما تناول لمحة تاريخية موجزة عن الواقع الفلسطيني، وعلى إثر ذلك تعرض الباحث للإطار القانوني المحدد لولاية المجلس التشريعي الفلسطيني من خلل الاستناد للنصوص القانونية، ثم بيّن مدى انسجام تمديد ولاية المجلس التشريعي مع القانون الدستوري المقارن، ثم عمل الباحث على توضيح مدى انسجام تمديد ولاية المجلس التشريعي مع الأعراف البرلمانية والفقهاء الدستوري، وبالنهاية خلص الباحث إلى عدة نتائج وبناء عليها توصل إلى توصيات.

- كتاب بعنوان أثر الانقسام السياسي الفلسطيني على مبدأ سيادة القانون في قطاع غزة "معالجات قانونية مختارة"، وهو عبارة عن كتاب يشمل عدة مؤلفات لعدد من المؤلفين، صادر عن معهد الحقوق بجامعة بيزيت بفلسطين عام 2014م، شرع المؤلفون بمقدمة عامة حول موضوع الدراسة، ثم تعرضت الدراسة إلى سيادة القانون والعملية التشريعية بقطاع غزة، ثم عرضت تداعيات الانقسام على ممارسة الحقوق والحريات وسيادة القانون المنظمة في قطاع غزة، وعلى إثرها قد بينت الدراسة سيادة القانون وواقع القضاء خلال فترة الانقسام السياسي في غزة، كذلك أظهرت الدراسة المثل أمام الجهات الأمنية، والتشريعات الجمركية والضريبية، ومن بعدها تناولت الدراسة آليات التمكين القانوني كمدخل لتعزيز المساءلة الاقتصادية والاجتماعية، والموازنة العامة، أيضاً تحدثت الدراسة عن المرأة ووصولها للعدالة أمام القضاء، وبالنهاية تناولت الدراسة سيادة القانون والإعلام والوسائل الرقابية. وقد خلصت إلى عدة نتائج وتوصيات تساهم في حل الأزمات التي تعترى الحالة الفلسطينية والخروج منها.

3.0 منهج الدراسة

سوف يتبع الباحثون في هذه الدراسة على كل من: المنهج الوصفي التحليلي حيث أنهم سيعتمدون على وصف ما هية المقصود بالشرعية، وأثناء عملية الوصف سيقوم الباحثون بتحليل نصوص القانون

الأساسي الفلسطيني والقوانين ذات العلاقة بموضوع الدراسة واسقاطها على الحالة الفلسطينية، من خلال دراسة أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التنفيذية والسلطة التشريعية، وأثرها على السلطة القضائية. كما استخدم الباحثون أسلوب المقابلة مع ذوي الاختصاص لإثراء موضوع الدراسة. وخلال هذا كله سيعمد الباحث على مراجعة المراجع الفقهية والقانونية العامة والمتخصصة، والمعاجم والرسائل العلمية في هذا الموضوع.

4.0 المناقشة

نتناول في هذا الفصل أزمة الشرعية الدستورية وأثرها على كل من السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية والسلطة القضائية.

4.1 أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التنفيذية

شكّل قرار إعلان المبادئ بشأن الحكومة الذاتية الانتقالية والذي وقع في الثالث عشر من شهر سبتمبر لعام 1993 بين منظمة التحرير الفلسطيني والحكومة الاسرائيلية حكومة انتقالية لمدة خمس سنوات لإدارة أجزاء من الضفة الغربية وغزة (يوميات ووثائق الوحدة العربية 1989-1993م، 1995)، وبعد الاعتراف بمنظمة التحرير الفلسطيني بأنها الممثل الشرعي والوحيد للشعب الفلسطيني تم توقيع اتفاقية أوسلو الثانية بتاريخ الثامن والعشرين من سبتمبر لعام 1995، والتي أسفرت عن تقسيم الضفة الغربية وقطاع غزة إلى مناطق تحت تصنيف منطقة (أ)، منطقة (ب)، منطقة (ج)، حيث تخضع المنطقة (أ) للإدارة المدنية والعسكرية في يد السلطة الوطنية الفلسطينية، أما المنطقة (ب) هي بمثابة الإدارة المدنية في يد السلطة الوطنية الفلسطينية، بينما الإدارة العسكرية تبقى تحت السيطرة الإسرائيلية، بخلاف المنطقة (ج) تبقى الإدارة المدنية والعسكرية تحت السيطرة الإسرائيلية عملياً، ولسلطة الوطنية الفلسطينية سيطرة رسمية على 18,2% من مجموع الأراضي في الوقت الحالي مع احتفاظ الكيان الصهيوني بالسيطرة على الأمن الخارجي والمجال الجوي والممرات البحرية والمجال الكهرومغناطيسي لفلسطين (التركماني وبعلوشة، 2019)

وبعد المفاوضات الحثيثة والمكثفة لتحقيق آمال الشعب الفلسطيني في حلمهم بإنشاء دولة فلسطينية مستقلة وعاصمتها القدس الشريف، بدأ تظهر ملامح لوجود دولة فلسطينية وذلك من خلال وجود سلطة تشريعية (المجلس التشريعي الفلسطيني)، وسلطة قضائية وسلطة تنفيذية، حيث يتأسس السلطة الوطنية الفلسطينية رئيسًا تنفيذيًا وقد تم تعيين ياسر عرفات - طيب الله ثراه في الوقت آنذاك. وبعد وفاة الرئيس الفلسطيني ياسر عرفات، أعلن أحمد قريع استقالته من منصب رئاسة الوزراء، إلا أنه وبعد مطالبة الرئيس محمود عباس له بالبقاء بمنصبه، استمر رئيسًا مؤقتًا للوزراء حتى التاسع عشر من شهر مارس لعام 2006، وذلك بعد فوز حركة حماس في الانتخابات وتشكيل إسماعيل هنية حكومةً جديدة (الشاعر، 2019). ومنذ عام 2007 شهد الوضع السياسي الفلسطيني حالةً من الجمود في أعقاب الانقسام وتواجد حكومتين، حيث تتولى حكومة إسماعيل هنية إدارة قطاع غزة، فيما تدير الضفة الغربية حكومة سلام فياض.

أولاً/ الرئيس:

أنشأ منصب رئاسة الدولة على إثر اتفاقية أوسلو وإنشاء السلطة الفلسطينية، حيث نص القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 بأن "مدة رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية هي أربع سنوات، ويحق للرئيس ترشيح نفسه لفترة رئاسية ثانية على أن لا يشغل منصب الرئاسة أكثر من دورتين متتاليتين" وكذلك نظم القانون الأساسي الفلسطيني طريقة وأسلوب انتخاب الرئيس فقد جاء في نص ذات القانون "ينتخب رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية انتخاباً عاماً ومباشراً من الشعب الفلسطيني وفقاً لأحكام قانون الانتخابات الفلسطيني" فيتم انتخابه عن طريق الاقتراع المباشر من قبل الشعب لولاية مدتها أربع سنوات، ومن ثم يؤدي الرئيس قبل مباشرة مهام منصبه اليمين الدستورية أمام المجلس التشريعي بحضور رئيس المجلس الوطني ورئيس المحكمة العليا " أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصاً للوطن ومقدساته، وللشعب وتراثه القومي، وأن أحترم النظام الدستوري والقانون، وأن أرفع مصالح الشعب الفلسطيني رعاية كاملة، والله على ما أقول شهيد".

والثابت بعد تلاوة الرئيس اليمين الدستورية يمارس مهامه وفقاً لأحكام القانون الأساسي حيث حصرت في: كونه القائد الأعلى للقوات المسلحة، وتعيين وارسال واستقبال ممثلي السلطة الوطنية لدى الدول والمنظمات الدولية والهيئات الأجنبية (السفراء) وينهي مهامهم، كما له الحق في إصدار القوانين بعد إقرارها من المجلس التشريعي الفلسطيني خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إحالتها له، أيضاً لرئيس السلطة الفلسطينية حق العفو الخاص عن العقوبة أو تخفيفها، كذلك له سلطة إصدار القرارات في حالة الضرورة في غير أدوار انعقاد المجلس التشريعي أن يصدر قرارات لها قوة القانون بشرط عرضها على المجلس التشريعي في أول جلسة يعقدها، وأخيراً لرئيس السلطة اختيار رئيس الوزراء وأن يكلفه بتشكيل حكومته.

ويجدر الإشارة ان انتخابات الرئاسة الفلسطينية 2005 تعتبر أول انتخابات رئاسية بعد رحيل ياسر عرفات (ادعيس، 2006)، وثاني انتخابات رئاسية منذ تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية وإجراء انتخابات الرئاسة الفلسطينية 1996، حيث جرت الانتخابات في التاسع من يناير، وقد نجم عنها فوز محمود عباس بنسبة 62.52%، ليكون الرئيس الثاني للسلطة الفلسطينية.

والمتمأمل لأحكام القانون الأساسي الفلسطيني المعدل يجد (مدة رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية هي أربع سنوات، ويحق للرئيس ترشيح نفسه لفترة رئاسية ثانية على أن لا يشغل منصب الرئاسة أكثر من دورتين متتاليتين) وبنظرنا لهذا النص الدستوري فان شرعية الرئيس أبو مازن قد انتهت منذ شهر يناير 2009 ولعدم وجود أي نص دستوري يؤكد على تمديد مدة الرئيس فانه بهذه الحالة ويتولى لمنصب الرئاسة ينفي عنه الصفة الشرعية لأن مدة رئاسته قد انتهت منذ أكثر من عشرة اعوام، وبالتالي فان شعوره لهذا المنصب يعد غير دستوري استناداً لأحكام القانون الأساسي الفلسطيني مما يستوجب عزله واجراء انتخابات فلسطينية نزيهة تنظم البيت الفلسطيني وتلملم شتات الانقسام السياسي وتأثيره السلبي على جميع الفلسطينيين.

ثانياً: رئيس الوزراء (الحكومة)

ومما لا شك فيه أن مجلس الوزراء هو الأداة التنفيذية والإدارية العليا التي تقوم بتنفيذ الخطة أو البرنامج التي تقره السلطة التنفيذية، وقد نظم القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 في الباب

الخامس منصب مجلس الوزراء والمهام المنوطة له في تشكيل الحكومة، حيث جاء في نص المادة (63) منه بأن "فيما عدا ما لرئيس السلطة الوطنية من اختصاصات تنفيذية يحددها القانون الأساسي، تكون الصلاحيات التنفيذية والإدارية من اختصاص مجلس الوزراء" أي أن اختصاصات رئيس الدولة جاءت على سبيل الحصر وما يخرج عنها ويجدده القانون الأساسي يكون من اختصاص مجلس الوزراء.

بعد استقراء المادة (65) من القانون الأساسي يتضح لنا أن رئيس الوزراء الفلسطيني يتم تعيينه من قبل رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية، ولا يشترط أن يكون رئيس الوزراء أحد أعضاء المجلس التشريعي الفلسطيني كما هو الحال في كثير من الدول ويقوم رئيس الوزراء (الحكومة) بتعيين وعزل الوزراء. فلا يجوز لأي وزير ممارسة أي اختصاصات إلا بعد نيل ثقة المجلس التشريعي الفلسطيني، إلا تعرض للمساءلة القانونية كونه منتحلاً لصفة وزير، وبعد كسب رئيس الوزراء الثقة من قبل المجلس التشريعي، يتولى تشكيل حكومته خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ اختياره ويكون له الحق في مهلة أخرى أقصاها أسبوعان أخران فقط، والا وجب على رئيس السلطة الوطنية أن يستبدله برئيس وزراء آخر من تاريخ اخفاقه أو من تاريخ جلسة الثقة.

وبممارسة رئيس الوزراء سلطته بتشكيل حكومته من خلال طلب يُقدم إلى المجلس التشريعي من أجل التصويت والحصول على الثقة بهم وذلك بعد مناقشة البيان الوزاري المكتوب الذي يضع سياسة الحكومة، إلا انه يشترط أن تعقد الجلسة في مدة أقصاها أسبوع من تاريخ تقديم الطلب وبناء على ما سبق يتم منح الثقة بالحكومة إذا صوتت إلى جانبها الأغلبية المطلقة لأعضاء المجلس التشريعي أي ما يعادل 67 عضواً.

وبعد منح الحكومة الثقة يقوم الرئيس والوزراء بأداءهم اليمين الدستورية "أقسم بالله العظيم أن أكون مخلصاً للوطن ومقدساته، وللشعب وتراثه القومي، وأن أحترم النظام الدستوري والقانون، وأن أرفع مصالح الشعب الفلسطيني رعاية كاملة، والله على ما أقول شهيد" وبناء على ذلك تعمل الحكومة مشتملة بأعضائها في ممارسة صلاحياتها في حدود وإطار القانون.

وتكون الحكومة مشتملة بالوزراء مسئولة مسئولية فردية وتضامنية أمام المجلس التشريعي وكذلك يكون (رئيس الوزراء) مسئولاً أمام رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية عن أعماله وأعمال حكومته وكذلك يكون الوزراء مسئولون أمام رئيس الوزراء كل حسب اختصاصه وعن أعمال وزارته. ولقد جاءت اختصاصات رئيس الوزراء في نص المادة "68" في القانون الأساسي وتنحصر في: تشكيل مجلس الوزراء أو تعديله أو إقالة أو قبول استقالة أي عضو أو ملء الشاغر فيه، دعوة مجلس الوزراء للانعقاد في جلسته الأسبوعية أو عند الضرورة، أو بناء على طلب رئيس السلطة الوطنية، ويضع جدول أعماله، ترؤس جلسات مجلس الوزراء، إدارة كل ما يتعلق بشؤون مجلس الوزراء، الإشراف على أعمال الوزراء والمؤسسات العامة التابعة للحكومة، إصدار القرارات اللازمة في حدود اختصاصاته وفقاً للقانون، توقيع وإصدار اللوائح أو الأنظمة التي يصادق عليها مجلس الوزراء، يقوم رئيس الوزراء بتعيين نائب له من بين وزرائه ليقوم بأعماله عند غيابه (بشناق، 2018). إلى جانب مهام رئيس الوزراء فقد بين القانون الأساسي اختصاصات وصلاحيات مجلس الوزراء في نص المادة (69) حيث تنحصر في: وضع السياسة العامة في حدود اختصاصه، وفي ضوء البرنامج الوزاري المصادق عليه من المجلس التشريعي، تنفيذ السياسات العامة المقررة من السلطات الفلسطينية المختصة، وضع الموازنة العامة لعرضها على المجلس التشريعي، إعداد الجهاز الإداري، ووضع هيكله، وتزويده بكافة الوسائل اللازمة، والإشراف عليه ومتابعته، أيضاً متابعة تنفيذ القوانين وضمان الالتزام بأحكامها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك، كذلك الإشراف على أداء الوزارات وسائر وحدات الجهاز الإداري لواجباتها واختصاصاتها، والتنسيق فيما بينها، كما تتحمل مسؤولية حفظ النظام العام والأمن الداخلي، مناقشة الاقتراحات مع الجهات المختلفة ذات العلاقة بالفقرتين (6 و 7) أعلاه، وسياساتها في مجال تنفيذ اختصاصاتها، ولها الحق في إنشاء أو إلغاء الهيئات والمؤسسات والسلطات أو ما في حكمها من وحدات الجهاز الإداري التي يشملها الجهاز التنفيذي التابع للحكومة، على أن ينظم كل منها بقانون. ب- تعيين رؤساء الهيئات والمؤسسات المشار إليها في البند (أ) أعلاه والإشراف عليها وفقاً لأحكام القانون، تحديد اختصاصات الوزارات والهيئات والسلطات والمؤسسات التابعة للجهاز التنفيذي كافة، وما في حكمها. إلى جانب المهام السابقة

لرئيس الوزراء نصت المادة (70) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل اهم الصلاحيات التشريعية لمجلس الوزراء لمجلس الوزراء الحق في التقدم إلى المجلس التشريعي بمشروعات القوانين وإصدار اللوائح واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ القوانين (التركمانى، بعلوشة، 2019).

إن الانقسام في البيت الفلسطيني الذي خلفته الانتخابات التشريعية والتي عقدت في الخامس والعشرين من شهر يناير لعام 2006 وفوز حماس بأغلبية المقاعد في المجلس التشريعي ورفض الفصائل المشاركة في حكومة حماس، أدى إلى نشوء حكومتين تنفيذيتين احدهما في الضفة الغربية برئاسة رئيس الوزراء سلام فياض وذلك بعد قيام الرئيس محمود عباس بإقالة حكومة غزة واعتبرها غير شرعية والتي كانت تحت سيطرة فتح، بخلاف قاع غزة حيث اعتبروا بأن حكومة الضفة هي انقلاب على الشرعية وأن الحكومة الشرعية هي حكومة غزة وأنها جاءت خلف شرعية ديمقراطية حرة ونزيهة وبناء على ذلك قام إسماعيل هنية بتشكيل حكومته وتحت سيطرة حركة حماس، والتي قُوبلت بعراقيل وحصار مشدد من قبل الاحتلال الإسرائيلي بغية الإطاحة بها وعدم تمكينها القيام بأعمالها، مما أدى هذا الانقسام إلى صراع سياسي كبير بين الحكومتين في الضفة وغزة والذي نجم عنه أزمات وعراقيل في كل مناحي الحياة الفلسطينية، فكل حكومة تقوم بإصدار القرارات منذ زمن بعيد وكلاهما لا تعترف بالأخرى، وقيام الرئيس أبو مازن بإصدار العشرات من القرارات التي تعتبر غير شرعية وغير دستورية وذلك استناداً لنص المادة (36) من القانون الأساسي الفلسطيني بأن مدة شرعية الرئيس اربع سنوات والتي تجاوزها محمود عباس منذ أكثر من تسعة أعوام، وبذلك نرى بأنه قد حان الوقت من أجل انهاء الانقسام واضفاء الشرعية على الحكومة واجراء انتخابات حرة وديمقراطية نزيهة تلملم شتات البيت الفلسطيني وتحقق الحلم بتكوين دولة مستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

4.2 أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التشريعية وأثرها على القضائية

عقب فوز حركة حماس في انتخابات المجلس التشريعي سنة 2006، التي شارك فيها معظم الفصائل الفاعلة (باستثناء حركة الجهاد التي قاطعتها)، على خلاف الانتخابات التشريعية الأولى التي عقدت

سنة 1996، والتي قاطعها معظم الفصائل الفلسطينية، هذه الأجواء التنافسية أقلت بظلالها على نسبة المشاركة الشعبية في تلك الانتخابات، حيث مارس حق الانتخاب ما يعادل نسبته 81.8% من المؤهلين للانتخاب البالغ عددهم 1,273,049 فازت حماس بـ 78 مقعد من أصل 132، فيما حصلت في المقاعد النسبية على 44.45% من الأصوات الصحيحة. في المقابل، حصلت فتح على نسبة 41.43% من الأصوات وعلى إثر تلك الأحداث برزت معضلة أزمة الشرعية، بعدما ظهرت شرعيتين سياسيتين في الساحة الفلسطينية، شرعية الرئيس وشرعية المجلس التشريعي (بدر، 2018)

4.2.1 أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التشريعية

نص القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 وتعديلاته في المادة السابعة والاربعة منه، على مدة ولاية المجلس التشريعي والمحددة بأربعة سنوات، والناظر إلى ظاهر نص هذه المادة يعتقد بان المجلس التشريعي الحالي منتهي الولاية ولا يحق له ممارسة صلاحيته بسن القوانين والتشريعات او اصدار قرارات او القيام بأي مهام اوكلها له الدستور بما فيها الاعمال الرقابية، فإلى ماذا يستند المجلس التشريعي في ممارسة صلاحياته والاستمرار في عمله بعد انتهاء ولايته بحسب القانون الأساسي؟ وللإجابة على السؤال آنف الذكر قمنا بإجراء مقابلة مع أ. أمجد الاغا مدير الشؤون القانونية في المجلس التشريعي بغزة بتاريخ التاسع من ديسمبر لعام 2020، حيث أجاب على ذلك بأن المجلس التشريعي مستند في الاستمرار في عمله إلى المادة 47 مكرر من القانون الأساسي لسنة 2003 وتعديلاته (الاغا، 2014)، حيث تنص هذه المادة على انه "تمتد ولاية المجلس التشريعي إلى حين أداء النواب الجدد اليمين الدستورية"، وهذه المادة حيثيات ومبررات في تعديل عام 2005 للقانون الاساسي، والتي وُضعت في شرم الشيخ بمصر بالتوافق بين المجلس التشريعي القديم والمجلس الوطني، حيث كان سابقاً يمدد للمجلس التشريعي الأول والممتد 1996-2006م بقرار من المجلس الوطني الفلسطيني، وتجاوزاً لهذه الإشكالية تم التعديل وكان الهدف وراء هذا التعديل هو منح المجلس التشريعي المشروعية القانونية الدستورية في حال تعطيل الاحتلال اجراء انتخابات، او تعطيل الاحتلال تنقل

النواب في المحافظات الشمالية والقدس إلى مقر المجلس التشريعي وبالتالي كانت هذه المادة سد ودرء أي فراغ تشريعي موجود (هنود، جبارين، 2008).

وأشار الأغا إلى وجود سابقة قضائية صادرة عن المحكمة الدستورية المصرية وغيرها من السوابق البرلمانية، حيث أشارت في حيثيات حكمها في مسألة حل مجلس الشعب المصري الخاص بالإخوان المسلمين برئاسة ناصر الككتاني، انه اون كان المجلس باطلاً من حيث الناحية القانونية الا ان كافة القوانين التي تمخضت عنه وقامت بسنها تعتبر قوانين وتشريعات سليمة لا تتريب عليها. وبالتالي فإن القرارات والأعمال الصادرة عن المجلس التشريعي صحيحة من الناحية القانونية.

ومن الجدير بالذكر منذ الانقسام سنة 2007 الذي فُرض على الواقع الفلسطيني استنكف نواب المجلس التشريعي في كافة الكتل البرلمانية عدا كتلة التغيير والإصلاح عن الانتظام والحضور في المجلس التشريعي الحالي حفاظاً على بقاء هذه المؤسسة وان تعمل وفق المشروعية القانونية والرقابة على الحكومة لذا قرروا الدوام في عملهم، والقيام بالأعمال المناطة بهم. كون ان المشروعية مستمدة من المادة 47 من القانون الأساسي كما أشرنا سابقاً.

بينما من ناحية بلوغ أعضاء المجلس التشريعي النصاب فقد استعان المجلس بما يسمى بالوكالات الدستورية (علاوة وغيره، 2015)، وهذه الوكالات لها منشأ فقهي وسوابق برلمانية لمجلس الشعب المصري خلال فترة حكم السادات، فهناك بعض من نواب مجلس الشعب المصري معتقلين بالسجون، ولتجاوز هذا المعيق تمت الانابة عن طريق الانابات الدستورية للتمثيل في البرلمان والتصويت في بعض القضايا.

كما جرت الأعراف البرلمانية في المجلس التشريعي الأول عام 1996 بالتصويت عبر الفيديو كونفرس، وايضاً التصويت عبر الهاتف من داخل السجون بالإضافة للكثير من الاليات والوسائل التي تضمن استمرار العملية التشريعية وعدم تعطيلها قدمًا.

والحقيقة ان جلسات المجلس التشريعي تعقد بانتظام على مستوى الاعمال التشريعية وسن القوانين، فيحرص المجلس التشريعي على النصاب بحسب ما جاء ونصت عليه احكام النظام الداخلي للمجلس.

ولما كان المجلس التشريعي يحرص على أداء عمله الرقابي على اعمال السلطة التنفيذية، وممارسة الأدوات الرقابية المتاحة بموجب القانون الأساسي سواء توجيه الأسئلة وجلسات الاستماع، بما فيها الزيارات الميدانية، وتشكيل لجان تقصي الحقائق، وإقرار الموازنة العامة، وإقرار المصادقة على الشخصيات كل هذه المسائل يسعى المجلس على ان تكون ضمن إطار العملية الدستورية. وعلى رغم من كل الإشكاليات والمعوقات الموجودة بسبب الانقسام، واستنكاف بعض النواب يسعى المجلس التشريعي على التسديد والمقاربة في هذا الإطار والحرص على ان يكون المجلس التشريعي الفلسطيني ملتئمًا رغم التحديات.

4.2.2 موقف المجلس التشريعي من الحكومة القائمة والرئيس الحالي والعلاقة بينهما

تنور الاشكالية حول موقف المجلس التشريعي الحالي بغزة حول الحكومة التي شكلها د. الحمد لله وحكومة د. اشتية وطبيعة العلاقة بهم.

بات للمجلس التشريعي موقف واضح حيال هذه الحكومات، وهذا الموقف منطلق من القانون الأساسي والقوانين السارية حيث أن أي حكومة لم تنل الثقة من المجلس التشريعي تعتبر حكومة غير قانونية، وأي وزير لم يصادق عليه المجلس التشريعي لا يعتد به ويعتبر منتحلًا لصفة وزير. هذا المبدأ عبر عنه المجلس التشريعي في غزة من خلال العديد من التقارير البرلمانية والقرارات التي نشرت في الجريدة الرسمية بأنه لا يعترف بحكومة د. الحمد لله وحكومة د. اشتية على حد سواء ولا مخرجات الحكومتين.

ومن جهة أخرى أعرب المجلس التشريعي على انه لا يعترف بالوزراء الموجودين، الامر الآخر ان هناك تعاون في مجالات معينة كالقطاع الصحي، والتربية والتعليم، والبنية التحتية وما شابه ذلك، هذا التعاون قائم غير قائم على أساس دستوري، ولا قانوني بل من باب المقاربة والتسديد، ومصلحة الشعب. فوزارة الصحة تتواصل مع المستشفيات في قطاع غزة الا انها لا تمارس الدور التشريعي والرقابي على هؤلاء الوزراء، فلا يوجد مصادقات او مراسلات او متابعات للمخرجات، بالتالي هي

حكومات امر واقع تمارس مهامها على ارض الواقع. بالتالي لا يوجد اعتراف قانوني دستوري بشأن عملها لهاتين الحكومتين، ولا للوزراء القائمين بأعمال هاتين الحكومتين.

وبعد ما تناولنا طبيعة العلاقة بين المجلس التشريعي والحكومة برام الله، وموقفها منها، يثور

تساؤل آخر حول طبيعة علاقة المجلس التشريعي بالرئيس محمود عباس منتهي الولاية؟

وقد أجاب عن ذلك أ. الاغا بقوله بتاريخ 2009/1/9 انتهت ولاية السيد محمود عباس وذلك وفقاً لنص المادة 36 من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 وتعديلاته: "مدة رئاسة السلطة الوطنية هي أربع سنوات، ويحق للرئيس ترشيح نفسه لفترة رئاسية ثانية، على ألا يشغل منصب الرئاسة أكثر من دورتين متتاليتين" فالرئيس منتهي الولاية وبالتالي يجب عليه أن يغادر منصبه، والتوصيف الواقعي لهذا الرئيس أنه رئيس أمر واقع؛ وبالتالي هو ليس رئيس قانوني بالمعنى الدستوري وبالمعنى القانوني بمعنى أنه باقياً يمارس مهام الرئاسة بالأمر الواقع أو بالحالة الواقعية "ديفاكتو" يسمى بلغة القانون، وعليه يعتبر الرئيس الأمر الواقع هو رئيس غير دستوري هو رئيس غير قانوني بالمعنى الدستوري والقانوني أي منتهي الولاية، ويمكن القول منذ تاريخ 2009/1/9 باقي على سدة الرئاسة يصدر المراسيم ويمارس دوره الرئاسي ولكن اذا أردنا أن نقيم أو نكيف الوضعية القانونية هي ليست وضعية شغور حسب ما هو منصوص عليه في القانون الأساسي الفلسطيني، ولكنها انتهاء ولاية لأن الشغور يترتب عنه حسب القانون الأساسي أن يتولى رئيس المجلس التشريعي لمدة ستون يوماً إلى أن تجرى انتخابات، والمتأمل في نصوص القانون يرى بأنها ليست وضعية شغور لأن الشغور يتحقق بثلاث حالات ذكرها القانون الأساسي صراحة وهي: وضعية الوفاة، أو فقدان الأهلية، أو أن يجبر عنه بأغلبية المجلس التشريعي بقرار من المحكمة الدستورية عند فقدان الأهلية، وبالتالي نحن نتحدث عن وضعية انتهاء المدة القانونية لفترة الرئاسة كما حدث في لبنان مع الرئيس ميشيل سليمان الذي انتهت المدة وترك قصر الرئاسة فارغاً إلى أن تم التوافق على ميشيل عون بعد سنة أو أكثر لذلك بعد تولي الرئاسة، ونشير إلى ان كل الدول الأخرى عندما تنهي ولاية الرئيس لا يبقى قائماً إلى ما لا نهاية، بل بقدر ما حدده له نص القانون من مدة.

ويثور تساؤل لدى الكثير لماذا عندما تنته ولاية المجلس التشريعي يبقى قائماً بخلاف الرئيس عليه المغادرة فور انتهاء ولايته؟

كما ذكرنا سابقاً استند المجلس التشريعي إلى نص دستوري في امتداد ولايته وضع في عهد حركة فتح عندما حصلت الأغلبية البرلمانية وفقاً للمادة 47 مكرر من القانون الأساسي، ورغم الخلاف على تعريف مدلول المادة 47 مكرر إلا أن نصها ومدلولها واضح "يمتد مدة ولاية المجلس التشريعي إلى حين أداء المجلس التشريعي الجديد اليمين القانونية"، وهناك أعمال وحيثيات تحضيرية تؤكد على امتداد ولاية المجلس التشريعي ودرأ أي فراغ تشريعي في هذه المسألة.

4.3 انتهاء ولاية المجلس التشريعي وأثره على السلطة القضائية

لا يوجد أثر مباشر على تعطيل السلطة التشريعية على أداء السلطة القضائية والدليل على ذلك الآن في الضفة الغربية لا يوجد برلمان فعال، والسلطة القضائية تلتئم وتصدر الأحكام وما شابه ذلك، ولكن الأثر غير المباشر على هذه المسألة أن وجود سلطة تشريعية قوية سيؤدي إلى وجود سلطة قضائية قوية من خلال سن المجلس التشريعي تشريعات قوية وأن يمارس رقابته على الاشراف الإداري لوزارة العدل، ما ينجم عن ذلك قيام وزير العدل بصفته عضو في المجلس الأعلى للقضاء بأداء مهامه على أكمل وجه تجاه السلطة القضائية، فضلاً عن وجود مجلس تشريعي قوي سيؤدي إلى حالة من التوازن على مستوى السلطة القضائية في حالة الرقابة المتبادلة، لوجود المحكمة الدستورية والتي تراقب بدورها على القوانين وعلى صحة هذه القوانين، وفي المقابل يراقب المجلس التشريعي على الأداء القضائي من خلال أحكام المحكمة الدستورية وبالتالي يقوم بتعديل القوانين وتغييرها إذا كان هناك عوار أو خلل في هذه المسألة (جرادة، 2012).

ومن جانب آخر مسألة تعيين القضاة وأداء القضاة اليمين القانونية يتم بتنسيب من المجلس الأعلى للقضاء، ومصادقة الرئيس، ما يترتب على ذلك انحصار دور المجلس التشريعي فقط بالمراقبة على السلطة التنفيذية ويتابع السلطة التنفيذية بما يصدر عنها من أعمال وإصدار لوائح.

لقد استعرضنا في مقالتنا هذه موضوعًا ذو أهمية كونه من المواضيع المفروضة على الواقع السياسي الفلسطيني، الا وهو أزمة الشرعية الدستورية في الواقع السياسي الفلسطيني، حيث استهللنا في بداية حديثنا حول أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التنفيذية، والمتمثلة في الرئيس والحكومة وقد تناولنا كل منهما على حدة، ثم تطرقنا إلى أزمة الشرعية الدستورية للسلطة التشريعية من خلال بيان مشروعية المجلس التشريعي الفلسطيني بعد انتهاء ولايته، ثم تناولنا موقف المجلس التشريعي من الحكومة السابقة حكومة د. الحمد لله، والحكومة القائمة حكومة د. اشتية، كذلك موقفها من الرئيس محمود عباس بعد انتهاء ولايته وطبيعة العلاقة بينهم، وبنهاية المطاف قمنا بعرض اثر أزمة الشرعية للسلطة التشريعية على السلطة القضائية، وبالنهاية توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات وهي على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

1. انتهاء ولاية كلاً من المجلس التشريعي الفلسطيني وولاية الرئيس الفلسطيني، ومجلس الوزراء بتاريخ 2010/1/25، وذلك استنادًا لأحكام القانون الأساسي المعدل، ونظرًا لحالة الانقسام السياسي التي فرضت على الواقع الفلسطيني ابان عام 2007 والتي اوجدت من خلالها أزمة الشرعية الدستورية والتي بدورها أدت إلى وجود انقسام واضح بين السلطات الثلاث (التشريعية، والتنفيذية، والقضائية) في الضفة الغربية وقطاع غزة على حدٍ سواء
2. المجلس التشريعي مستند في الاستمرار في عمله إلى المادة 47 مكرر من القانون الأساسي لسنة 2003 وتعديلاته، حيث تنص هذه المادة على انه " تمتد ولاية المجلس التشريعي إلى حين أداء النواب الجدد اليمين الدستورية
3. بات للمجلس التشريعي موقف واضح حيال هذه الحكومات، وهذا الموقف منطلق من القانون الأساسي والقوانين السارية حيث ان أي حكومة لم تنل الثقة من المجلس التشريعي تعتبر حكومة غير قانونية، واي وزير لم يصادق عليه المجلس التشريعي لا يعتد به ويعتبر منتحلًا لصفة وزير

4. التوصيف الواقعي لرئيس الفلسطيني أنه رئيس أمر واقع؛ وبالتالي هو ليس رئيس قانوني بالمعنى الدستوري وبالمعنى القانوني بمعنى أنه باقياً يمارس مهام الرئاسة بالأمر الواقع أو بالحالة الواقعية "ديفاكتو" يسمى بلغة القانون، وعليه يعتبر الرئيس الأمر الواقع هو رئيس غير دستوري هو رئيس غير قانوني بالمعنى الدستوري والقانوني أي منتهي الولاية
5. لا يوجد أثر مباشر على تعطيل السلطة التشريعية على أداء السلطة القضائية والدليل على ذلك الآن في الضفة الغربية لا يوجد برلمان فعال ولكن الأثر غير المباشر على هذه المسألة أنه وجود سلطة تشريعية قوية سيؤدي إلى وجود سلطة قضائية قوية من خلال سن المجلس التشريعي تشريعات قوية وأن يمارس رقابته.

ثانياً: التوصيات

- على ضوء الدراسة التي استعرضناها، وما توصلنا إليه من نتائج، توصي الباحثان لما يلي:
1. نوصي للخروج من هذا المأزق وهذه الجدلية القانونية هو الإسراع في إنهاء صفحة الانقسام البغيض، الذي مضى عليه قرابة 15 عاماً، وطى هذه الصفحة يتم بداية بإعلان مرسوم انتخابات يجب تجديد الشرعيات كاملة سواء شرعية المجلس التشريعي، أو شرعية الرئاسة، أو حتى شرعية المجلس الوطني في الخارج وبالتالي لا مفر من التوافق على هذه المسألة، وان تعذر ذلك لا بد من إدارة الأزمة بشكل سليم حتى نكون بصدد نوع من أنواع التوافق على توحيد المنظومة القانونية بين الضفة وغزة، يجب تشكيل لجان مشتركة لمعالجة الفلتان التشريعي التي كانت في المحافظات الشمالية والمحافظات الجنوبية.
 2. كما توصي الباحثان تشكيل لجان مشتركة لتوحيد القوانين وإلغاء ما يمكن الغاؤه ودمج ما يمكن دمجها، بالنسبة للسلطة القضائية يجب العمل على إعادة النظر في التعينات سواء في المحافظات الشمالية أو المحافظات الجنوبية، واستصلاح ما يمكن استصلاحه وبالتالي توحيد ودمج وضم هذه المنظومة وعدم التسمك بأن كل واحد من الطرفين لديه الشرعية المطلقة، لأنه خلال فترة ما يقارب 14 عام كل طرف من الأطراف خدشت شرعيته، وكل طرف من

الأطراف هناك تشكيل في شرعيته يجب أن نعترف في ذلك الحل الأمثل أن نتوحد الحل الأمثل أن نطوي صفحة الانقسام وأن نصهر جميعاً في بوتقة واحدة لمصلحة هذا الشعب من خلال اما تجديد الشرعيات والاعلان عن انتخابات أو تشكيل لجان مشتركة لدمج وتنسيق المواقف بين السلطة التشريعية والسلطة القضائية في الشمال والجنوب ، توحيد مثلاً أن يكون نائب عام واحد ، وأن يكون سلطة قضائية واحدة ، يكون ديوان فتوى وتشريع واحد ، وأن يكون وزير عدل واحد ، وبالنسبة للسلطة التنفيذية أن يكون هناك التمام كامل لإدارة هذه الوزارات و المرافق ، وتسيير المرفق العام وتسيير المصلحة العامة للناس من خلال وزارات لها مرجعية واحدة يتابعها المجلس التشريعي ويحاسبها وكذلك توحيد كافة الأقسام الموجودة في محافظات الشمال والجنوب وهذا الحل الأمثل والأقرب والأقل تكلفة لمصلحة تجديد الشرعيات الثلاث : التشريعية والتنفيذية والقضائية.

3. وأخيراً أن المجلس التشريعي موجود حالياً ويكاد يكون هو المظلة الوحيدة التي يمكن أن تظل الجميع تحت مشروعيتها من خلال إعادة التمام المجلس التشريعي وانتظام كافة النواب وعودتهم للعمل تحت مظلة المجلس التشريعي كل الكتل البرلمانية تجتمع ويتم تشكيل حكومة انتقالية لمدة سنة تعيد ترتيب الأوضاع ويقوم المجلس التشريعي خلال هذه السنة بمراجعة كافة المخرجات التشريعية سواء القرارات بقانون التي ناهزت أكثر من 300 قرار بقانون في المحافظات الشمالية والقوانين التي تم سنها في المحافظات الجنوبية والتي تقارب تقريبا 75 قانون خلال هذه يمكن بعدها الإعلان عن انتخابات وتنظيم انتخابات من خلالها يمكن معالجة كافة هذا الخلل.

المراجع

- أبو هنود، حسين. جبارين، سامي. وغيرهما. 2008. قراءات قانونية في مدى قانونية توكيلات النواب الاسرى زملائهم في كتلة التغيير والإصلاح في الشؤون المتصلة بالعمل البرلماني، القرارات بقوانين الصادرة عن الرئيس وفقا لحالات الضرورة، سلسلة إصدارات (3)، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديموقراطية، رام الله.
- ادعيس، معن. 2006. صلاحيات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بالمقارنة مع صلاحيات مجلس الوزراء والمجلس التشريعي في القانون الأساسي. اختصاصات رئيس السلطة الوطنية بالمقارنة مع اختصاصات مجلس الوزراء والمجلس التشريعي في المجال التشريعي. فلسطين: الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، العدد 66.

- التركمانى، عمر، شريف بعلوشة. 2019/1440م. الوجيز في القانون الدستوري الفلسطيني المبادئ العامة للقانون الدستوري النظام الدستوري الفلسطيني. الطبعة الأولى. غزة: مكتبة نيسان.
- الشاعر، أنور. 2019. النظم السياسية والقانون الدستوري. الطبعة الثانية. غزة. فلسطين: مكتبة نيسان.
- بدر، أشرف عثمان. 2018. السلطة الوطنية الفلسطينية أزمة شرعية ام مشروعية. السلطة في عهد الرئيس عباس. العدد 9. غزة. بشناق، باسم. 2018. الوجيز في النظم السياسية والقانون الدستوري. الطبعة الثانية. غزة. فلسطين: مكتبة نيسان.
- جرادة، عبد القادر جرادة. 2012. القضاء الفلسطيني تاريخ واقع مستقبل. غزة: مكتبة آفاق، الجزء الأول.
- علاونة، محمد. حماد، الاء. البرغوثي، روزان. 2015. أثر الانقسام السياسي الفلسطيني على مبدأ سيادة القانون في قطاع غزة. سيادة القانون والعملية التشريعية في قطاع غزة. رام الله: معهد الحقوق بجامعة بيزيت
- طه، شريف. 2019. المشروعية الدستورية والتحول الديمقراطي. مصر: المعهد المصري للدراسات.
- يوميات ووثائق الوحدة العربية 1989-1993م، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى، 1995.
- جربوع، عبد الله. 2013. النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة الأولى، غزة، فلسطين.
- يوميات ووثائق الوحدة العربية 1989-1993م، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، الطبعة الأولى.
- رائف واكد، مبدأ المشروعية الدستورية، فلسطين، 2007، مقالة منشورة عبر الانترنت، للمزيد انظر: <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/106051.html>
- اتفاق أوسلو، موقع الجزيرة نت، 2011، مقالة منشورة عبر الانترنت، للمزيد انظر: <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/events/2011/3/28/%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82-%D8%A3%D9%88%D8%B3%D9%84%D9%88>
- صلاحيات رئيس السلطة ورئيس الوزراء الفلسطيني بحسب القانون الأساسي، صحيفة الدستور عمان، الأردن، 2006، للمزيد انظر: <https://www.addustour.com/articles/360486>
- انتخابات التشريعية الثانية 2006، مجموع أصوات القوائم على مستوى الدوائر، موقع لجنة الانتخابات المركزية - فلسطين، مقالة منشورة عبر الانترنت، للمزيد انظر: <https://bit.ly/2wUniBh>
- أمجد الاغا، قراءة قانونية في مدى دستورية مد ولاية المجلس التشريعي الفلسطيني، عبر الموقع الرسمي للمجلس التشريعي بغزة، فلسطين، 2014، مقالة منشورة عبر الانترنت، للمزيد انظر: https://www.plc.ps/ar/home/study_details/8
- عدم شرعية دستورية وقانونية للرئيس الفلسطيني، مقالة منشورة عبر الانترنت، للمزيد انظر: http://www.plc.ps/ar/home/page_news/2111

CHAPTER 3

فاعلية توظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية لطلاب الصف السابع بمدرسة الغزالي بمدينة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة

3

*Hamed Tawfik Hamed Yousef*⁶

*Fareed Awae*⁷

1.0 المقدمة

2.0 الدراسات السابقة

3.0 منهج الدراسة وإجراءاته

4.0 مناقشة مراحل تنفيذ البرنامج

5.0 نتائج الدراسة

6 Master student of Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: tofyhamid@hotmail.com

7 Senior Lecturer, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: afareed@utm.my

1.0 المقدمة

لا يخفى على المهتمين بالتعليم، ما يعانيه طلابنا من ضعف متنامٍ في مهارات اللغة العربية، استماعاً وتحديثاً وقراءةً وكتابةً، في مختلف المراحل الدراسية، وفي الحلقة الثانية بشكل خاص، كما أن طرق تدريس اللغة العربية التقليدية أظهرت قصوراً في حل هذه الظاهرة، بدليل تناميها عاماً بعد عام، سواء كان السبب هو المنهج الدراسي، أو طريقة التدريس في حد ذاتها، فمعظم الأنظمة التعليمية تركز على توفير مناهج دراسية جيدة يُنفق عليها الكثير من ميزانيات التعليم، ثم تهمل هذه الأنظمة تدريب المعلمين على تنفيذ المنهج بالطريقة التي صُمم من أجلها.

وقد سعت هذه الدراسة إلى تقديم برنامج دراسي تم تنفيذه بالفعل على عينة دراسية، وأثمر نتائج تفوق التوقعات، وهو يعتمد بالأساس على القصة القصيرة كمنطلق لتنفيذ البرنامج، حيث تعد القصة أقرب الفنون الأدبية إلى نفوس البشر، وهي تمثل عاملاً مهماً في رقي الوجدان وتهذيب المشاعر، وذلك بما تمد به الطالب من أساليب لغوية وقيم وخبرات وثقافة (النجار، 2004، ص18)، فعندما يكتب الطالب قصة مستمداً أفكارها من فكرة أحس بها، أو معلومة قرأها، أو تجربة مرَّ خلالها، فهذا دليل أن الطالب قد تأثر في القصة، وقد فهم المعلومة التي قرأها، واستفاد من التجربة التي عاشها، فاستطاع أن يوظف اللغة توظيفاً سليماً (الأغا، 2002، ص28).

ولا يخفى على المهتمين بتعليم اللغة العربية خاصةً، والتربية عامةً الدورَ المؤثر للقصة في تحقيق الأهداف التربوية، ورفع الدافعية لدى المتعلمين؛ لما للقصة من جذب يستحوذ على وجدان المتعلم، ويمكنه من توظيف خياله لرسم صورٍ في مخيلته عن أحداث القصة مما يطلق لديه طاقات إبداعية لا توفرها طرق التدريس التقليدية.

والدليل على أهمية دور القصة في التربية والتعليم، أن القرآن الكريم حوى - في أكثر من ثلثه - قصصاً متنوعة، لأهداف تربوية وتعليمية مختلفة، سواء للترغيب، أو التهيب، أو للاقتداء، ولإعمال الفكر والعقل (فَأَقْصُصِ الْقُصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ) 176 سورة الأعراف حيث حدد القرآن الكريم الغرض من القصة بأنه للتفكير.

إن توظيف القصة القصيرة في تعليم مهارات اللغة العربية هي تقنية تعليمية، تتضمن ممارسة مهارات متعددة، وموجهة، ومخطط لها بدقة قبل الموقف الصفّي، وهي طريقة مبتكرة في مقابل التدريس الشائع لمهارات اللغة العربية، الذي يتم تنفيذه في الفصول الدراسية بشكلها المعتاد، فضلاً عن أنها طريقة مناسبة للعديد من المتعلمين على اختلاف مستوياتهم الدراسية.

2.0 الدراسات السابقة

2.1 دراسات متعلقة بالقصة القصيرة

أثر برنامج قائم على المدخل القصصي لتنمية مهارة التعبير الكتابي الإبداعي لدى طلاب معهد تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة - نايف قعدان العتيبي - مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد (4)، العدد 22، 30 يونيو 2020 الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة أثر قراءة القصة في تنمية بعض مهارات التعبير الكتابي الإبداعي لدى طلبة الصف التاسع الأساسي، نضال حسين أبو صحبة، رسالة ماجستير . كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين. (2010) فاعلية برنامج قائم على القصة في تنمية بعض مهارات القراءة الإبداعية لدى تلاميذ الصف الثالث المتوسط، حسن بن أحمد الحميدي، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة أم القرى . مكة المكرمة. 2010

دور القصة في تنمية المهارات اللغوية والانفعالية لطفل التعليم قبل المدرسة من وجهة نظر المعلمين"، دراسة ميدانية بمحلية المناقل ولاية الجزيرة، ياسمين الطيب محمد عمر، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، (2015).

2.2 دراسات متعلقة بتنمية مهارات اللغة العربية

برنامج مقترح لتنمية مهارات القراءة الصامتة وأثره في تحسين مستوى التحصيل الدراسي (دراسة تجريبية على عينة من طلاب الصف السادس الابتدائي بمدينة الرياض، خالد بن عبد الله الراشد (2001 م)

فاعلية برنامج تعليمي في اللغة العربية مستند إلى التعلم التعاوني في مهارة القراءة لدى طلبة الصف التاسع - رسالة ماجستير، شهد سفيان أحمد جرار، جامعة النجاح الوطنية (2014)
أثر برنامج تعليمي في الكتابة لتحسين مهارات التأليف لدى طالبات الصف الثامن الأساسي في منطقة إربد الأولى، عبد الكريم أبو جاموس، دراسة منشورة مجلة جامعة النجاح البحثية (2014)

2.3 تعليق عام على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الباحث للدراسات السابقة، تبين أن هذه الدراسات تناولت زاوية واحدة فقط من زوايا تعليم اللغة العربية فتارة تكون الدراسة منصبة على مهارة الكتابة، وتارة أخرى على القراءة الصامتة، وتارة تكون معنية بالتحصيل الدراسي بشكل عام، وأحياناً توجه الدراسة لتنمية المهارات الاجتماعية، دون النظر لتنمية مهارات اللغة العربية؛ ولذا فإن الدراسات السابقة حسب علم الباحث لم تتناول اللغة العربية ككل متكامل، بل تناولت بعض مهارات اللغة بل أحياناً تناولت جانباً واحداً من مهارة معينة مثل دراسة (خالد عبد الله الراشد) التي تناولت القراءة الصامتة وهي جانب واحد من جوانب مهارات القراءة المتعددة؛ الأمر الذي يستلزم وجود دراسة تتناول مهارات اللغة العربية بفروعها الأربع مكتملة.

3.0 منهج الدراسة وإجراءاته

انتهجت هذه الدراسة المنهج شبه التجريبي (المجموعة الواحدة) بنظام الاختبار القبلي والاختبار البعدي

3.1 مجتمع البحث

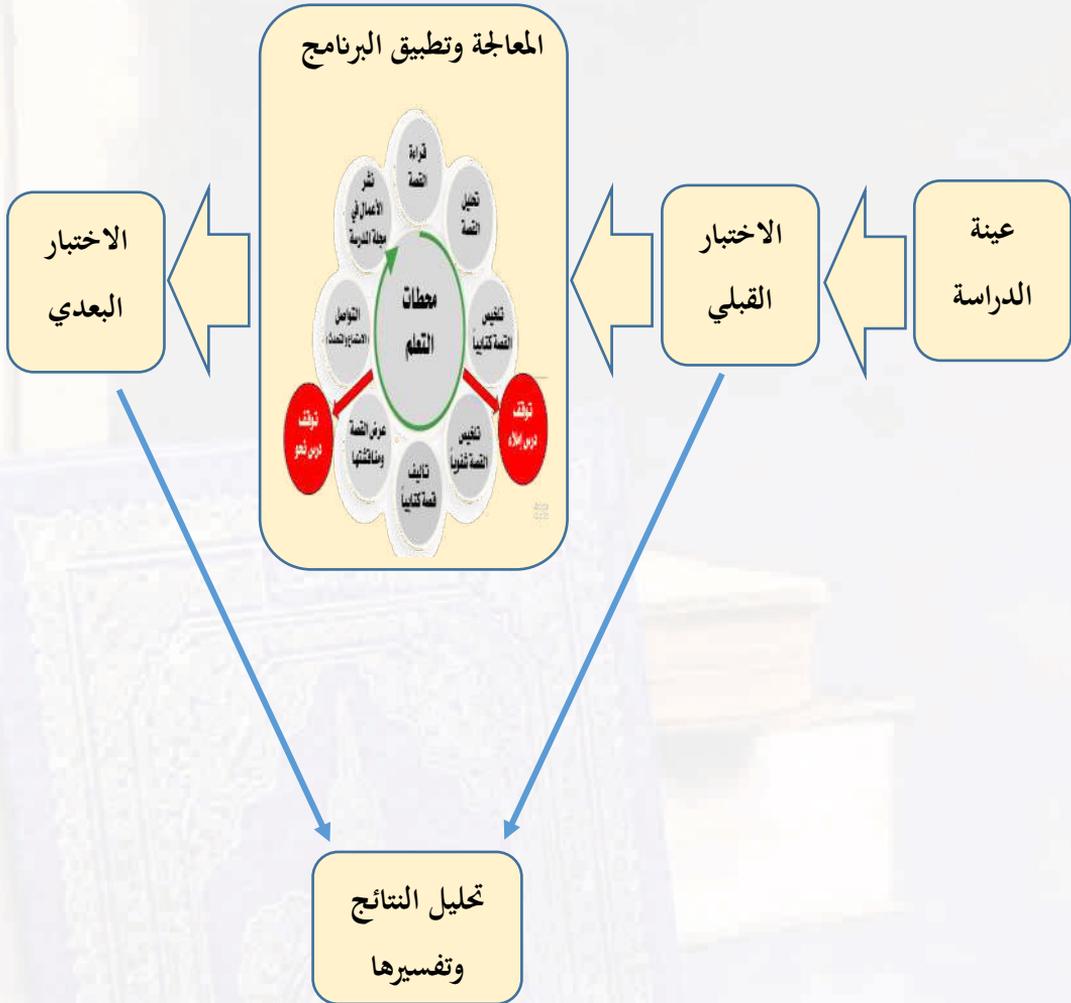
يتكون مجتمع البحث من طلاب الصف السابع بمدرسة الغزالي للتعليم الأساسي بمدينة أبو ظبي والمكون من أربع شعب دراسية عدد الطلاب في كل شعبة يتراوح بين 23 إلى 25 طالباً، وقد تم اختيار الشعبتين A - B لتنفيذ البرنامج نظراً لتوفر بيانات الطلاب خلال الفترة التي تم تنفيذ البرنامج فيها.

3.2 عينة الدراسة

تم اختيار شعبتين دراسيتين في مدرسة الغزالي للتعليم الأساسي الحلقة الثانية (ذكور)، ويبلغ عدد طلاب كل شعبة 24 طالباً، بإجمالي 48 طالباً للشعبتين، وتم استبعاد ثلاثة طلاب من أصحاب الهمم، حيث ينتسبون إلى برنامج دراسي موازٍ تحت إشراف معلم التربية الخاصة، وبذلك تصبح عينة الدراسة 45 طالباً.

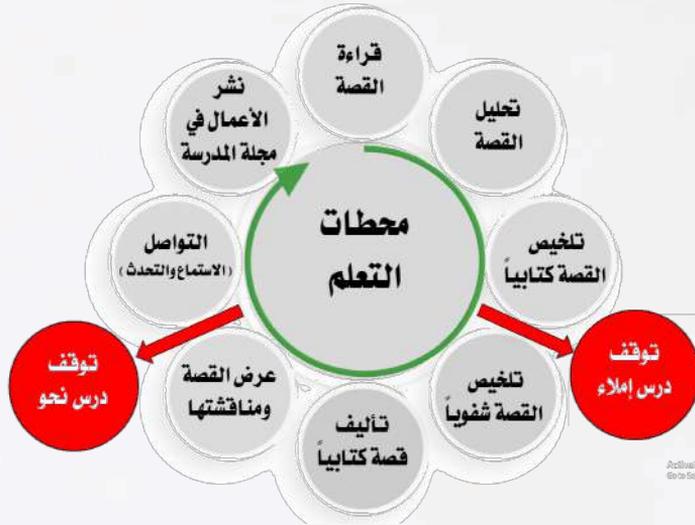
3.3 تصميم الدراسة: انتهجت هذه الدراسة المنهج التجريبي (تصميم المجموعة الواحدة)، حيث يتم

اختيار مجموعة من الطلاب المشاركين يتم تعريضهم للمتغير المستقل (وهو طريقة تدريس مهارات اللغة العربية من خلال توظيف القصة القصيرة) لمعرفة أثر هذا المتغير المستقل على المتغير التابع وهو تحقق مخرجات التعلم لمادة اللغة العربية لدى طلاب الصف السابع) ومن ثم قياس المتغير التابع من خلال أدوات مختلفة منها (الاختبار التشخيصي القبلي - التقويم البنائي - الاختبار البعدي)



الصورة 1 تصميم الدراسة

3.4 تصميم البرنامج: تم تصميم هذا البرنامج على شكل ثماني رحلات دراسية، في كل رحلة ثماني محطات والمحطة هنا تشير إلى الموقف التعليمي الموجه، يتخلل تلك المحطات نقطة توقف، عقب كل مهمة كتابية لتنفيذ موقف علاجي في النحو أو الإملاء، ليصبح إجمالي المواقف التعليمية ثمانون موقفاً يتم تنفيذه في اثني عشر أسبوعاً دراسياً.



الصورة 2 محطات رحلة التعلم الواحدة

3.5 فرضيات الدراسة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة التواصل)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (الإملاء)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (النحو)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (القراءة التحليلية)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطي درجات عينة الدراسة في الاختبار القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهاراة الكتابة)

3

رقم	اسم الطالب	القبلي	نتائج المسح التشخيصي										البعدي										
			الكتابة	القراءة التحليلية	القراءة السريعة	القراءة الانتقائية	القراءة التمهيدية																
1	...	100%	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
2	...	70%	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
3	...	40%	8	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1								
4	...	70%	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
5	...	50%	10	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
6	...	35%	7	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0								
7	...	80%	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
8	...	95%	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
9	...	25%	5	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0								
10	...	15%	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
11	...	15%	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0								
12	...	45%	9	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0								
13	...	60%	12	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1								
14	...	75%	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
15	...	55%	11	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0								
16	...	90%	18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
17	...	85%	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
18	...	50%	10	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1								
19	...	90%	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
20	...	70%	14	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0								
21	...	20%	4	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1								
22	...	90%	18	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
23	...	58%	67	67	81	57	48	81	19	81	81	76	67	71	29	71	62	24	62	48	29	57	46
24	...	14	14	17	12	10	17	4	17	17	16	12	15	6	15	13	5	13	10	6	12	4.62	
25	...	64	68	58	44	45.2																	

جدول 1 نتائج الاختبار القبلي لشعبة السابع A

أدوات التقييم المتناسقة	رحلات التعلم <												مخرجات التعلم في مهارات اللغة العربية الصف السابع (التقييم الدراسي الأول)			
	الرحلة الأولى	الرحلة الثانية	الرحلة الثالثة	الرحلة الرابعة	الرحلة الخامسة	الرحلة السادسة	الرحلة السابعة	الرحلة الثامنة	التحليل المفردات	تحليل المفردات الزائدة في النصوص ويعترف بمعناها المعجمي والدلالي	تحليل المفردات	تحليل المفردات				
	المخرج والنص الأصيل	الزواجر والكتاب الخاتمة	القصص وشجرة الأمانى	برهوه ولذكري الخفي	التاجر والرجل الضائع	القصي ولحماكم الظالم	جزيرة الكثر	المرد الشبير	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة		عدد النسبة		
	رحلة الصحراء	مصاب كبر القدم	العمره والطرف	القبية العذلية	مدينة الألاب	بختارها الطالب	بختارها الطالب	بختار الطالب موضوعها	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة		عدد النسبة		
الهارة الأساسية المتكيفة <	علامات التزيم والفقرات	النساء المربوطة وفداء	همزة الوصل والقطع	النساء اللغوي	النساء اللغوي	التشبيه	القياس الخفائي	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة	عدد النسبة				
1	22	49%	28	62%	35	78%	38	84%	42	93%	42	93%	45	100%	100%	تحليل المفردات
2	9	20%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	التلخيص الكتابي
3	26	58%	29	64%	31	69%	32	71%	32	71%	36	80%	41	91%	41	أسئلة التمهيد
4	5	11%	7	16%	11	24%	15	33%	20	44%	22	49%	23	51%	25	تلخيص شفوي
5	26	58%	29	64%	31	69%	32	71%	32	71%	36	80%	41	91%	41	تحليل الصور
6	19	42%	25	56%	29	64%	31	69%	36	80%	42	93%	45	100%	45	الساليب
7	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	تحليل عناصر القصة
8	23	51%	30	67%	33	73%	38	84%	42	93%	42	93%	45	100%	45	تحليل عناصر القصة
9	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
10	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
11	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
12	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
13	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
14	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
15	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
16	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
17	20	44%	24	54%	26	58%	26	58%	30	67%	31	69%	35	78%	41	الاستماع والنقاش
18	6	13%	9	20%	9	20%	11	24%	15	33%	19	42%	23	51%	27	التفاني (الواصل)
19	15	33%	18	40%	21	47%	26	58%	30	67%	36	80%	40	89%	44	الاستماع والنقاش
20	15	33%	18	40%	21	47%	26	58%	30	67%	36	80%	40	89%	44	الاستماع والنقاش
21	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	التلخيص الشفوي
22	2	4%	3	7%	5	11%	17	38%	25	56%	34	76%	39	87%	42	كتابة القصة
23	4	9%	11	24%	14	31%	19	42%	29	64%	37	82%	42	93%	44	كتابة القصة
24	7	16%	11	24%	14	31%	19	42%	29	64%	37	82%	42	93%	44	كتابة القصة
25	2	4%	2	4%	11	24%	24	53%	32	71%	38	84%	40	84%	40	كتابة القصة
26	1	2%	2	4%	5	11%	5	11%	22	49%	30	67%	38	84%	41	كتابة القصة
27	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
28	10	22%	11	24%	15	33%	20	44%	26	58%	33	73%	39	87%	42	كتابة القصة
29	6	13%	8	18%	9	20%	11	24%	13	29%	16	36%	20	44%	24	كتابة القصة
30	0	0%	0	0%	5	11%	9	20%	12	27%	25	56%	42	93%	44	كتابة القصة

جدول 6 تقدم الطلاب في مخرجات التعلم وتحسن آدائهم خلال الرحلات الثمانية

المتغير التابع	متوسط الاختبار القبلي	متوسط الاختبار البعدي	الفروق
التواصل	48	74	26%
الإملاء	51	90	39%
النحو	63	92	29%
القراءة التحليلية	67	92	25%
الكتابة	64	94	31%

جدول 7 فارق الدلالة بين متوسطي الاختبار القبلي والاختبار البعدي لصالح الاختبار البعدي

4.0 مناقشة مراحل تنفيذ البرنامج

المحطة الأولى تعالج مهارة القراءة، ومدتها نحو عشرين دقيقة، وفيها يتم توزيع قصة على كل طالب لقراءتها، ونظراً لعدم إقبال كثير من الطلاب على القراءة، فيمكن للمعلم أن يبدأ بسرد مقدمة القصة، ثم يتوقف عند نقطة حرجة من الأحداث، ولتكن بداية الصراع حتى يتشوق الطلاب لمعرفة الحدث التالي، فيدفعهم ذلك للبدء في القراءة، ويجب أن تتصف القصة ببعض المواصفات منها أن تكون مثيرة ومشوقة، وأن تناسب عمر الطلاب، وأن تحتوي على مفردات جديدة، وأن تتماشى مع الثقافة والبيئة.

المحطة الثانية تعالج مهارة القراءة التحليلية، وفيها يبدأ الطلاب بتحليل مفردات القصة وعناصرها، وعلى المعلم أن يبتكر طرقاً تدفع الطلاب للمشاركة في هذه المحطة بفاعلية، فعلى سبيل المثال يقوم المعلم بطباعة المفردات الجديدة على بطاقات، ويسلمها لمجموعة من الطلاب، ويطلب منهم البحث عن معاني الكلمات التي بين أيديهم، في البطاقات الموزعة على المجموعة الأخرى، فيبدأ الطلاب في الحركة داخل الصف، يبحث كل منهم عن قرينه، ويتم تعليق أول خمس مجموعات تنجح في المزوجة بين المفردات، على لوحة نتائج التعلم بالصف.

ثم يبدأ الطلاب في تحليل عناصر القصة من شخصيات رئيسة وفرعية، وصفات داخلية وخارجية، وحوار داخلي وخارجي، وزمان القصة ومكانها، حتى يتمكن الطلاب لاحقاً من محاكاة هذه العناصر في كتاباتهم.

المحطة الثالثة تعالج مهارة الكتابة، وفيها يبدأ الطلاب بتلخيص أحداث القصة مع مراعاة الضبط النحوي والإملائي وعلامات الترقيم.

المحطة الرابعة، تعالج مهارة التحدث، وفيها يختار المعلم طالباً ليقف أمام زملائه، ويلخص أحداث القصة شفويًا؛ لتدريبه على استخدام اللغة الفصيحة، والتحدث بطلاقة، ثم يكرر الأمر مع عدد آخر من الطلاب.

المحطة الخامسة، تعالج مهارة الكتابة (مرة أخرى)، وفيها يطلب المعلم من طلابه البدء في تأليف قصة من وحي خياله ويمكن للمعلم تزويد الطلاب ببعض عناصر القصة، مثل بداية الحدث والعقدة، ويترك له بناء الأفكار لحل هذه العقدة، وبناء الشخصيات، وتساعد الأحداث، مع مراعاة الضبط النحوي والإملائي وعلامات الترقيم.

المحطة السادسة تتعلق بمهارة التواصل (التحدث والاستماع)، وفيها يعرض المعلم على شاشة الصف، نموذجاً لما كتبه أحد الطلاب، ويبدأ الطلاب في تقييم القصة، من خلال مناقشة موجهة يديرها المعلم، ويدرب فيها الطلاب على آداب التحدث والاستماع، والنقد البناء، والتحليل الأدبي. المحطة السابعة، وتعالج مهارة التواصل (التحدث والاستماع) مرة أخرى وفيها يختار المعلم أحد طلابه المجيدين ليقص القصة التي ألفها على زملائه شفويًا، ثم يبدأ في إدارة نقاش بين الطالب المؤلف والطلاب المستمعين للقصة، حول استيفاء القصة لعناصرها، ونقاط القوة والضعف، وكيف وظف المؤلف الأحداث والشخصيات لبناء الحكمة الفنية

المحطة الثامنة، وفيها يتم تصويت الطلاب على أفضل قصة استوفت المعايير لنشرها في مجلة اللغة العربية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة التواصل) الأمر الذي يؤكد صحة الفرضية؛ حيث إن الوسط الحسابي لدرجات الاختبار القبلي (48%) لا يتساوى مع الوسط الحسابي لدرجات الاختبار البعدي (74%) لصالح الاختبار البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح لتوظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية على مستوى مهارة التواصل.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة الإملاء) الأمر الذي يؤكد صحة الفرضية؛ حيث إن الوسط الحسابي لدرجات الاختبار القبلي (51%) لا يتساوى مع الوسط الحسابي لدرجات الاختبار البعدي (90%) لصالح الاختبار البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح لتوظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية على مستوى مهارة الإملاء.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة النحو) الأمر الذي يؤكد صحة الفرضية؛ حيث إن الوسط الحسابي لدرجات الاختبار القبلي (63%) لا يتساوى مع الوسط الحسابي لدرجات الاختبار البعدي (92%) لصالح الاختبار البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح لتوظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية على مستوى مهارة النحو.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة القراءة التحليلية) الأمر الذي يؤكد صحة الفرضية؛ حيث إن الوسط الحسابي لدرجات الاختبار القبلي (67%) لا يتساوى مع الوسط الحسابي لدرجات الاختبار البعدي (92%) لصالح الاختبار البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح لتوظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية على مستوى مهارة القراءة التحليلية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات المجموعة التجريبية في الاختبارين القبلي والبعدي على مستوى المتغير التابع (مهارة الكتابة) الأمر الذي يؤكد صحة الفرضية؛ حيث إن الوسط الحسابي لدرجات الاختبار القبلي (64%) لا يتساوى مع الوسط الحسابي لدرجات الاختبار البعدي (94%) لصالح الاختبار البعدي، مما يؤكد فاعلية البرنامج المقترح لتوظيف القصة القصيرة في تحقيق مخرجات تعلم اللغة العربية على مستوى مهارة الكتابة.

المصادر والمراجع

- الشاروني، يعقوب. 2002. مستقبل أدب وثقافة الطفل. القاهرة. جمعية الرعاية المتكاملة.
- شحاتة، حسن، وآخرون. 2003. معجم المصطلحات التربوية، ط1 ، الدار المصرية اللبنانية، مصر.
- محمد، عبير. 2004. برنامج مقترح لتنمية خيال الطفل باستخدام القصة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- مكي، طاهر أحمد. 1997. القصة القصيرة، دار المعارف، القاهرة.
- شليبي، أحمد. 1981. وضع برنامج لتنمية مناهج التربية البيئية، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة عين الشمس.
- لومان، جوزيف. 1989. إتقان أساليب التدريس، ترجمة: حسن عبد الفتاح، مركز الكتب الأردني، عمان الأردن.
- النجار، بسام عايش. 2004. علاقة الثقافة بالقدرة عمى التعبير الكتابي، منشورات الوزير، القاهرة.
- الأغا، حياة. 2002. مستوى التعبير الكتابي لدى طالبات الصف الثاني الثانوي في قطاع غزة، رسالة ماجستير

!!!

CHAPTER 4

الوقف الذي خصص لكسوة الكعبة المشرفة خلال العصور الإسلامية: دراسة اترخية

*Duaa Mohammed Alashari*⁸

*Abdul Rahman Hamzah*⁹

*Nurazmallail Mazni*¹⁰

4

1.0 المقدمة

2.0 كسوة الكعبة

8 Postgraduate student of Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: duaa1983@graduate.utm.my

9 Senior Lecturer, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: arhamp@utm.my

10 Senior Lecturer, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: nurazmal@utm.my

1.0 المقدمة

الشرفة على مر عصور التاريخ أهمية ومنزلة لدى مكانة عظيمة يف نفوسهم. ولقد انلت كسوة الكعبة املا مملوك واحلكام من جانب جتميلها وتزينها أبعجل ألقمشة واخلطوط العربية والزخارف الإسلامية لكون أساسيا من الكعبة المشرفة. ولذلك جاء هذا البحث محاولة إبراز الأثر الكبري الذي جزء

4

2.0 كسوة الكعبة

أسهم به نظام الوقف الذي خصصه امملك الساحل إمساعيل بن قالوون ملك مصر، ولقد اعتن السالطني المماليك بألوقاف عناية فائقة، وأكثروا منها يف بالدهم، وبشكّل خاص ألوقاف البيت خصصت للحرمني الشرفي، ومن ف الذي خصص ليتم من ريعه الإنفاق على صناعة كسوة خال نظام الوق الكعبة المشرفة يتضح مدى الاهتمام بعمارة الكعبة المشرفة وبشكّل خاص كسوهتا خال العصر، فعن طريق الوقف الذي خصص مت إكساء الكعبة أفضّل وأجود الأنسجة البيت تليق بمقام امملوكي أيضا متت متابعة الصرف

بيت هلا احلام، ومت الصرف عليها على الوجه المطلوب، وعن طريق الوقف على مر العصور الإسلامية. وسوف تتناول الدراسة عدد من احملاور واليت من على احلمني الشرفي في الذي خصص للكسوة المشرفة، ولعدم وجود دراسة سابقة اختصت شأنها دراسة الأثر التاريخي للوق بدراسة هذا الجانب التاريخي على ا على الباحثة أن تعطي هذا الجانب حسب علم الباحثة، كان لزام إبراز القيم والمفاهيم الإسلامية المتعلقة بشأن الوقف الذي مت ختصيصه لصناعة كسوة بيت هلا الحرام. وستكون دراسة اموضوع يف مبحثي: امبحث الأول: الجانب المعريف لمصطلح الوقف وكسوة الكعبة المشرفة من المنظور الإسلامي. والمبحث الثاني: نبذة اترخية للوقف الذي خصص لكسوة الكعبة المشرفة خال العصور الإسلامية.

المبحث الأول الجانب المعريف لمصطلح الوقف وكسوة الكعبة المشرفة من المنظور الإسلامي:

كونه نوعا الصدقة ومن أعمال اخلري لقد حث الدين الإسلامي على الوقف بثت أنواع من ف كبري، ومل يرد يف القرآن الكرمي كلمة وقورغ ب من الإكثار من الوقف ملا له من فائدة عظيمة وأجر البيت حث مبعناه الصطالحي، إلا أ علماء المسلمني اعتبروا مفهوم الوقف ضمن مجلة الآليت الكرمية ن

حت تنفقوا على اخلري والبذل والعطاء والإنفاق يف سبيل هلا، ومن هذه الأدلة قوله تعال "لن تنالوا الرب قوله تعال وما تنفقوا مما حبتون وما تنفقوا من شيء فأ -92). وأيضا ن هلا به عليم) آل عمران: آية من خري يوف إليكم وأنتم ال تظلمون) البقرة: آية -272). وقوله تعال "أيها الذين آمنوا أنفقوا من طيبات ما كسبتم وما أخرجنا لكم من الأرض" (البقرة: آية-267). ومجلة هذه الآليت الكرمية تبني وجل.

هلا عز املثوبة وألخر العظيم الذي يناله الإنفاق يف سبيل ويعرف مجلة من الفقهاء مفهوم الوقف أبنة التصرف يف ربع العني وما تدره من مال مع بقاء ذاهتا، وجعل منفعتها جلهة من جهات الرب، وهي هبذا خترج من ملك صاحبها وسبل منفعتها جعلها يعرف الوقف حمدمبذولة على وجه القرب هلا سبحانه وتعال (الداود، 1400م، ص 30). وأيضا زايد ألبيان (1924م، ص 4) (مبعن أن حيبس شخص ما بعض أمواله أو كلها عن التداول أبن يوقفها فال ممتلكها شخص آخر أبي سبب من الأسباب الناقلة للملك، وإمنا ينتفع بريعتها، وما تدره من أموال فقط على الوجوه البيت حددها الواقف دون امتالك للعني ذاهتا، وهو ما يوجز عند الفقهاء بقوهلم: "حيبس العني وتسبيل املنفعة"، وذلك لتحقيق وجه من وجوه الرب واخلري البيت رآها الواقف وأراد هلا الاستمرار يف حياته وبعد مماته ابتغاء مرضاة هلا".

مَك وَذَل كسوة الكعبة املشرفة تعترب شعرية من الشعائر الإسلامية العظيمة، والدليل قوله تعال "ن لوبُي القُوفن ت ا مهنَّ إِفَأً لِّل رِأْيِ شَعْمٍ ظ عِي" (احلج: آية -32). وتعرف الكسوة بكسر الكاف وضمها أو ثياب ه ثواب إذا ألبستأ كسوه كسوة ت فالانيقال كسو ابللباس ف فاكتسى، واكتسى فالن إذا لبس س: مجمع الك) عبد رب النبي، ت الأرض ابلنبات إذا تغطت به كسوة، ويقال اكتال كس ا، وأل كسوة 2001م، ص 32). ويعرف عبد

القيوم عبد رب النيب (2001م، 32) الكسوة "أبجنا ما يتخذ من الثياب للسرت والحلية والجمع: والكسوة كسى به الكعبة المشرفة، وهو اللباس ال ذي كسا: هي ما ت دران الكعبة أالربعئى به ظاهر حَجَّ طُعْيِي". اين: املبحث الث نبذة اترخية للوقف ال ذي خصص لكسوة الكعبة املشرفة خلال العصور الإسلامية:

كان أول من كسى الكعبة املشرفة من ملوك مصر اململوكية ال ظاهر بربس البندقارى، واستمرت الكسوة ترد من مصر، حت عهد امللك الصاحل إمسايل بن انصر بن قالوون، حيث تذكر املصادر التاريخية فإنه قد اشترى ثالث قرى يف مصر ودفع منها من بيت مال املسلمي، مث وقفها على كسوة الكعبة املشرفة. و لقد اهتم السالطني املماليك ابلأوقاف عناية ابلغة االتمام، وأكثرها منها يف بالدهم، ر نظام الوقف ال ذي و هذا العمل فأن امللك الصاحل إمسايل بن امللك الناصر بن قالوون هو أول من أق خصص لكسوة الكعبة املشرفة سنة 750هـ، وهذه القرى هي: بيسوس وسندييس وأبو الغيط، وقد أمر أن تصنع من ريعها كسوة الكعبة اخلارجية و كسوة اخلجرة النبوية) عباس، 1996م(. ولقد انفردت مصر إبعداد كسوة الكعبة املشرفة والقيام إبرساها لا كل سنة من وقف امللك الصاحل إمسايل بن قالوون، ومن املالحظ أن الكعبة املشرفة كانت تكسى يف العصور الإسلامية مرة أو مرتين خلال السنة، ولكن منذ القرن السادس اهلجري أصبحت تكسى مرة واحدة، وذلك يف صباح يوم النحر من كل عام، ويعود السبب إبل تطور فن النسيج، حيث أصبح قواي من حيث املتانة واجلودة يف الصنع) عبد رب النيب، 2001م، ص32)

ويف عام 923هـ بسط السلطان سليم ألول سيطرته على بالء الشام، وأدخل القاهرة والحجاز يف حوزة الدولة العثمانية، ولقد اهتم السلطان سليم ألول إبعداد كسوة الكعبة اخلارجية وكسوة مقام إبراهيم عليه السلام، كما صنع كسوة للمحمل، وكتب امسه على كسوة الكعبة المشرفة، وتذكر املصادر التاريخية أن هذه الكسوة قد بلغت غاية الإتقان واجلمال الفين والزخرفة. ومن أعظم أعمال السلطان سليم ألول هو إقراره بالوقف ال ذي خصصه الملك قالوون ملك مصر لكسوة الكعبة المشرفة، ولقد ظلت كسوة الكعبة المشرفة ترسل من مصر من ريع الوقف ال ذي وقفه امللك الصاحل إمسايل بصورة سنوية، إبل أن جاء عهد السلطان سليمان القانونين العثمانيين، فوجد أن

ربع هذا الوقف مل يعد يكفي إنتاج كسوة الكعبة المشرفة جبودة عالية وقد ضعف، فأمر بشراء سبع قرى إضافية أخرى وضمها إبل القرى الثالث السابقة، وكان ذلك عام 947هـ، ليصبح بذلك إجمالي عدد القرى الموقوفة لصنع كسوة الكعبة المشرفة هو مستمرا فائقا عامرا عشر قرى، ينفق من ريعها على الكسوة الشريفة، فأصبح وقفا (عبد رب النبي، 2001م، ص50 (ويقول حمد الدقن (1986م، ص 45 ") ايف العصر العثماني فلم أجد فيما قرأت من كتابات أم الملوخني ما ا قدكسا الكعبة من داخلها قبل سليمان المشرع، فقد أبلغ هذا السلطان ابن ن أحديفيد أ ربع القرى الموقوفة على كسوة الكعبة منذ عهد الملك الصالح إمساعيل مل يعد يقوم بتكاليف كسوة الكعبة كل عام، فاشرتى سبع قرى أخرى مبصر، وضمها إبل الوقف السابق ا من فائض صص جزء، وخَّ ا إيرادها لعملكسوة داخلية للكعبة المشرفة مرة كل خمسة عشر عام " .

مث استطرذ قائل حمد الدقن (1986م، ص 55)يف نفس المرجع السابق " واجلدبير ابلذكر أنه على الرغم من الوقف الذي خصصه السلطان سليمان المشرع لعمل الكسوة اخلارجية كل عام والكسوة الداخلية والكساوى الأخرى كل خمسة عشر عاما على الرغم من ذلك فإن ساطني آل عثمان قد اختصوا أنفسهم إرسال كسوة داخلية للكعبة وكسوة للحجرة النبوية الشريفة كلما اعتلى سلطان جديد ا وقد عهد إبل مصر مهمة عرش الدولة العثمانية بإضافة إبل اليت ترسل من مصر كل خمسة عشر عام صناعة قماش تلك الكسوة السلطانية كلما تول سلطن جديد عرش الدولة العثمانية". قاطع على مدهذا الوقف الذي خصص من قبل الساطني العثماني ما هو إل دليلان فكان تعريا عن حمتهم املكانة واملنزلة العظيمة اليت تحتلها مكة املكومة والكعبة المشرفة يف نفوسهم، واحرتامهم لبيت هلا احلام وكسو ته بصفة خاصة، ولقد استمرت مصر يف إرسال الكسوة إبل مكة املكومة حت عام 1221هـ، إبل أن كان املد السعودى على مكة املكومة يف عهد الإمام سعود الكبرى، من القز الأحر، مئفتوقفت مصر عن إرسال الكسوة اخلارجية، فكساها ألمري سعود الكبرى كسوة

كساها بعد ذلك ابلديياج والقيالان الأسود، من غري كتابة، وجعل إزارها وكسوة ابها "الربقع" من احلرير الأحمر املطرز ابلذهب والفضة) عبد رب النبي، 2001م، ص54 .)

ويف عهد محمد علي ابشا توقفت مصر عن إرسال الكسوة، وهذا ما يؤكد إبراهيم رفعت ابشا (1925م، 284ص) بقوله "أبن كسوة الكعبة من سنة (750) من الوقف الذي وقفه املك الصاحل إمساويل بن املك الناصر بن قالوون على كسوة الكعبة كل سنة، وعلى كسوة احلجرة النبوية واملنرب النبوي يف كل خمس سنني مرة، وهذا الوقف عبارة عن ثالث قرى: بيسوس، وسنديس، وأيب الغيط من قرى القليوبية اشترتها من بيت املال، ووقفها على كسوة الكعبة اخلارجية واحلجرة وقد اشترى السلطان سليمان بن السلطان سليم خان عدة قرى مبصر أضافها إبل القرى اليت وقفها على الكسوة املك الصاحل، وهذه القرى هي: 1سلكه، 2سروجبنجة، 3قريش احلجر، 4مايل وكوم رحان، 5-جيام، 6مني ة النصارى، 7بطاليا، ومل تزل موقوفة على ذلك حت حل وقفها محمد علي ابشا يف أوائل القرن الثالث عشر اهلجري، وتعهدت احلكومة بصنع الكسوة من ماهلا العام، وال يزال دأها آلن".

و أما العاملة حسني ابسالمة (1999م، ص36) فلقد ذكر خبصوص حل الوقف الذي أمر به محمد علي ابشا حيث يقول يف هذا الشأن "كان هذا العمل من محمد علي ابشا اخلدوي السابق على ذلك الوقف العظيم تعداي الذي مكث يدر إيراده على كسوة الكعبة املعظمة واحلجرة الشريفة حسب شرط واقفه حنو أربعمائة سنة، حيث بعمله ذلك جعل الكعبة املعظمة واحلجرة النبوية عالية على احلكومة املصرية بعد أن سلبها حقهما الشرعي، وقد كان يف غين عن ذلك أبوقافهما املذكورة اليت يكفي من إيراده وعمل كسوة احلجرة النبوية وخالفها يفا جزء بسيط لعمل كسوة الكعبة سنواي كل خمسة عشرة سنة مرة، حيث إن كسوة الكعبة اخلارجية ال تتكلف أكثر من أربعة آلاف جنيه سنواي.

مث استطرد ابسالمة (1999م، ص46) قائل يف نفس املرجع السابق حول تفاصيل إيراد الوقوف ض املذكورة بقوله "ا وبذلك إنه يكفي لصنعكسويت الكعبة واحلجرة النبوية أقل من عشر إيرادها، وقال أي صار بعد أن حل محمد علي ابشا خديوي مصر تلك ألوقاف، وأدخلها يف خزينة احلكومة املصرية الا ممن يتوبل السل تكسى الكعبة من داخلها وال احلجرة النبوية إل تربيع طنة من آل عثمان، مث ترك ذلك من زمن بعيد، وبقيت كسوة الكعبة من داخلها وكسوة احلجرة

النبوية من خارجها منذ كساها السلطان عبد العزيز خان، حت آلن مل جتدد، وسبب كل ذلك هو حل أوقف املذكورة ، فلو بقيت أوقف الكسوة على حكمها جارية، حسب شروط و آقفها ملا وقع مما وقع من امتناع املكومة املصرية عن عمل الكسوة وإرساهلا يف أوقاهتا حسب شرط الواقف يف العصر احلاضر حيث ال مربر هلذا المتناع ، إال لكوهنا ترى أن ذلك هو تربع وتفضل منها على الكعبة املعظمة واحلجرة النبوية، وأنه هلا احلق يف منع ذلك التفضل مت شاءت، وشاء هلا اهلوى؛ ألن حل الوقف املذكور كان مبناه على منع إرسال الكسوة املذكورة مت أرادت حكومة مصر منعها، وفعال حصل هذا المتناع منها يف زمن حكومة الشريف احلسني بن علي بن عون، ويف حكومة جاللة امملك عبد العزيز بن عبد الرحمن الفيصل آل سعود احلالية، وذلك على قاعدة أن املترب ع ال جيرب على إنفاذ تربعه لكونه بطبيعة احلال حر يف تربعه إن شاء أنفذه ، وإن شاء منعه". اخلامت

من خلال العرض السابق لتاريخ الوقف الذي خصص لكسوة الكعبة املشرفة خلال العصور الإسلامية يتضح لنا الأثر الكبري الذي أسهم به نظام الوقف يف إكساء بيت هلا احلرام على الوجه مدى اهتمام السالطني املماليك والعثمانيني ابلكعبة املشرفة وبكسوها من حيثاملطلب، وأيضا ختصيص إيراد هلا ليتم الصرف والإفناق عليها حت تصنع كسوة بيت هلا احلرام أبعلى املواصفات من جميع اجلوانب التقنية والفنية. ولقد مت التوصل إبل عدة نتائج كان من بني أهمها: أوال: أبن الوقف الذي أوقفه امملك الصاحل إمساعيل بن قالوون ملك مصر يف عام 750 هـ هو أول وقف خصص لكسوة خاصا كل الكعبة املشرفة خلال العصور الإسلامية، وهذا الوقف لكسوة الكعبة اخلارجية السوداء مرة عام، وجملل الوقف عبارة عن ثلاثة قرى من حماظة القليوبية مها: بيسوس، وسنديس، وأيب الغيط. اثنيا ظل نظام الوقف الذي خصصه امملك قالوون قائم إبل عهد السلطان العثمانين سليمان القانونين:

حيث أنه اشترى عدة قرى أخرى مبصر أضافها إبل القرى اليت وقفها على الكسوة امملك الصاحل أنه وجد أبن إيراد الثالثة القرى اليت أوقفها امملك الصاحل قد عجز وضعف عن الوفاء ابلتزامات الكسوة.

: اثلاثا يف أوائل القرن الثالث عشر اهلجري حل حمد علي ابشا الوقف الذي كان يصرف من ريعه على صناعة الكسوة املشرفة وتعهدت احلكومة بصنع الكسوة من ماهلا العام.

المراجع

القرآن الكرمي

- الباشا، عباس حلمي. 1327هـ. الرحلة احلجازية. أتليف حمد لبيب، الطبعة ألولى، امملكة العربية السعودية. الباشا، إبراهيم. 1344هـ. مرآة احرمي. اجزاء ألولى، الطبعة ألولى، مكتبة دار الكتب املمصرية، القاهرة، مصر. الدقن، حمد. 1986م. كسوة الكعبة املعظمة عرب التاريخ. مطبعة اجلبالوي. الرياض، امملكة العربية السعودية.
- الثقفي، أبو مروان. 2007م. الكعبة املشرفة: أعده من مصادر متعددة. كتاب منندى الرحالت ألولى، منندى الرحالت الطبعة ألولى.
- املؤذن، عبد العزيز. 1981م. كسوة الكعبة وطرازها الفنية منذ العصر العثماني. رسالة ماجيستري منشورة، جامعة أم القري، مكة املكرمة، امملكة العربية السعودية.
- الطار، أمحد عبد الغفور. 1977م. الكعبة والكسوة منذ أربعة ألف سنه حت اليوم. منشورات احلج والأوقاف، الطبعة الثانية، مكة املكرمة.
- الداود، عبد العزيز بن حمد. 1400هـ. الوقف: شروطه وخصائصه. جملة أضواء الشريعة، الرياض. كلية الشريعة، جامعة الإمام حمد بن سعود الإسلامية.
- ألبيان، حمد زايد. 1924م. كتاب مباحث الوقف. ط3 - القاهرة: عبد هلا وهبة الكتيب.
- إبراهيم، حلمي. 1994م. كسوة الكعبة املشرفة وفنون احلجاج. عني للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية - القاهرة - طبعة أول.
- ابلسامة، حسني. 1999م. اترخ الكعبة املعظمة عمارتها وكسوها وسداتها. تحقيق د. يوسف بن علي الثقفي، طبع بمناسبة املفتوية.
- حلمي، إبراهيم. 1994م. كسوة الكعبة املشرفة وفنون احلجاج. عني للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، مؤسسة أخبار اليوم القاهرة، مصر.
- عبد القيوم، عبدرب النيب. 2001م. كسوة الكعبة املشرفة. جامعة أم القري، مكة املكرمة، امملكة العربية السعودية.
- عباس، حامد. 1996م. قصة التوسعة الكرني. جموعة بن الدن السعودية، امملكة العربية السعودية. عطار، ضياء. 1971م. آيت املسجد احلام. دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.

CHAPTER 5

حق الانسان في البيئة السليمة في القانون الدولي والشريعة الاسلامية

*Asma Abdulsalam Elmbaga Abdelhamed*¹¹

*Ahmed Kilani Mohamed*¹²

*Kawthar Abdalla Mohammed Ahmed Bayoumi*¹³

5

1.0 المقدمة

2.0 حماية البيئة في الاتفاقيات الدولية

3.0 مفهوم البيئة في المنظور الاسلامي

4.0 التوصيات

5.0 الخاتمة

11 Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: assomahosain84@gmail.com

12 Associate Professor, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: kilani@utm.my

13 Senior Lecturer, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email: amkawthar@utm.my

1.0 المقدمة

شهد العقدان الماضيان تسارعا شديدا لقضيتين مهمتين فرضتا نفسيهما وأخذتا مكانا مرموقا في الساحة الدولية والوطنية وتصدرتا أولويات جداول الأعمال في المحافل واللقاءات العالمية الا وهما قضية حقوق الإنسان و قضية حماية البيئة، حيث تعتمد جميع حقوق الإنسان على البيئة التي نعيش فيها، كما ان حقوق الإنسان لا تترتب فقط بالنظر إلى الإنسان كشخص، بل أيضاً من خلال علاقته بالمحيط و المجتمع الذي يعيش فيه، و إذا كان الإهتمام قد انصب عقب الحرب العالمية الثانية على الحقوق المدنية و السياسية، ثم على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا ما يظهر من خلال الميثاق الدولي لحقوق الإنسان المكون من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 والعهدين الدوليين الصادرين عام 1966، فالانشغال الحالي منصب على الجيل الثالث من حقوق الإنسان المعروفة بالحقوق الجماعية والتي من أهمها حق الإنسان في البيئة السليمة (أحمد الرشيدى، سنة 1992). حيث يعتبر حق الإنسان في البيئة من الحقوق المستحدثة، إذ يعود الفضل في الاعتراف به للتداخل بين قضايا ادراكه لدرجة الأخطار التي شهدتها البيئة التي يعيش فيها وحقوق الإنسان وحرياته العامة كالقضاء على الغطاء النباتي، تجريف التربة، تلويث المياه والهواء، وبدون أي شك فالمتسبب في هذا الوضع الكارثي الذي يهدد البيئة هو استعمال الإنسان اللاعقلاني لموارد الطاقة والتصنيع، وتدمير الغطاء النباتي بالاستعمال العشوائي للمبيدات والصيد الجائر، وما زاد الطين بلة التقدم العلمي والتكنولوجي في جميع جوانب الحياة، لذلك كان من الضروري حماية هذه الموارد كونها تمثل إراثاً للأجيال وتراثاً طبيعياً وتاريخياً للدول، (أحمد الرشيدى، 1992). أمام هذا التطور التكنولوجي زاد اهتمام المجتمعات بالحفاظ على البيئة وهو مادفع المشرع في مختلف الدول إلى اعتبار البيئة تراثاً مشتركاً للأمم و واجب الحماية والمحافظة عليه وعدم الإضرار به، وهذا ما أكدته التشريعات المقارنة في دساتيرها وتشريعاتها وفي الاتفاقيات والإعلانات الدولية وجعلته حقاً من حقوق الإنسان وواجباً من واجبات الدولة، (الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان سنة 1969 ودخلت في التنفيذ سنة 1978).

إلا أنه لا بد من الإشادة هنا بسبق الشريعة الإسلامية في الإقرار بهذا الحق حتى وإن لم تكن معالم هذا الحق واضحة آنذاك كما هو الوضع حالياً، وذلك يرجع أساساً إلى عدم تلوث البيئة في فترة الوحي، فالشريعة الإسلامية تعد منبعاً للقواعد القانونية التي يمكن استنباطها منها ثم إعادة صياغتها لتتأقلم مع المنظومة القانونية الحالية للمجتمعات، ومن أبرز تلك الأحكام التي تم استنباطها حق الإنسان في العيش في بيئة سليمة، ما يؤكد مدى الأهمية التي يحتلها هذا الحق سابقاً وحالياً أمام المتغيرات التي تعرفها الأرض من تلوث وأثر ذلك على صحة و حياة الإنسان.

2.0 حماية البيئة في الإتفاقيات الدولية

تعمل التشريعات كضمانات وقواعد عملية لحماية البيئة سواء على المستوى المحلي او الدولي، فالإدراك المتزايد بأن البيئة تتعرض للخطر بسبب التزايد المتواصل للتلوث البيئي العابر لحدود والنتائج عن استخدام التكنولوجيا التي تساهم في زيادة التلوث بصورة واضحة على الأفراد والمجتمعات. فقد اهتمت الإتفاقيات الدولية بالبيئة خاصة في الفترة الأخيرة وجعلتها من حقوق الإنسان. وللتعرف على طبيعة الحماية التي تضمنتها لا بد أولاً من تحديد مفهوم البيئة وكيف تم تعريفه في الإتفاقيات الدولية.

2.1 مفهوم حماية البيئة:

كلمة البيئة أصبحت من الكلمات الشائعة على المستوى المحلي والدولي وخاصة في النصف الثاني من القرن العشرين، حيث أن تحديد مفهومها من الناحية القانونية يتطلب تحديد بعض المفاهيم نظراً لأهميتها وارتباطها بمجال الحماية.

تعريف البيئة لغة: البيئة في اللغة من الفعل (بؤأ)، والذي أخذ منه الفعل الماضي بؤأ كما يقال تبؤأ أي حل ونزل وأقام (ابن منظور، سنة 1999)، ومنه في القرآن الكريم قوله تعالى ﴿أَنْ تَبُؤَا لِقَوْمِكُمْ بِمِصْرَ بُيُوتًا وَاجْعَلُوا بُيُوتَكُمْ قِبْلَةً وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ﴾، (سورة يونس، الآية 87) أي اتخذوا، وكذلك يقصد بالبيئة في اللغة العربية المكان أو المنزل أو الوسط الذي يحيي فيه الكائن الحي مع غيره من

الكائنات (أحمد عبد الكريم سلامة، سنة 1996)، والبيئة في الإنجليزية تنحدر من كلمة إنجليزية Ecology وبمعنى آخر Environment وهو كل شيء يعيش فيه الكائن الحي ولا يعتبر جزءاً منه؛ قد يكون منطقة جغرافية أو ظرفاً مناخياً أو عنصراً ملوثاً أو ضوضاء في المحيط الكائن، وتشمل البيئة البشرية البلد أو المنطقة أو المدينة أو المنزل أو الغرفة التي يسكنها الفرد (P.H.Collin.Dictionary of Environment and Ecology, 2004)، وفي اللغة الفرنسية يتطابق مصطلح البيئة مع الكلمة الفرنسية Environment والتي يراد بها مجموعة العناصر الطبيعية و الإصطناعية التي تحيط بالإنسان أو الحيوان أو النبات أو كل كائن، ويقصد بها أيضاً مجموعة العناصر المادية و المعنوية التي تشكل إطار عيش الفرد (Dictionnaire Petit Larousse illustre', 1991)، فقد اهتمت الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بحماية البيئة بعدما أدركت حجم الخطر التي تتعرض لها البيئة، وقد ظهر الاهتمام العالمي بالبيئة من خلال تكثيف طرح القضايا البيئية في المؤتمرات والاتفاقيات الثنائية والشارعة، وإنشاء العديد من الأجهزة والمؤسسات المعنية بالبيئة، فمن خلال ما أسفرت عنه المؤتمرات الدولية، فقد عرف مؤتمر الأمم المتحدة الذي عقد في ستوكهولم عام 1972 البيئة بأنها: "جملة الموارد المادية والاجتماعية المتاحة في وقت ما وفي مكان ما، لإشباع حاجات الإنسان وتطلعاته" (عامر محمد الدميري، سنة 2010)، كما عرف مؤتمر تبليس المنعقد عام 1977 البيئة بأنها: "مجموعة النظم الطبيعية والاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان مع الكائنات الأخرى ويستمدون منها زادهم ويؤدون فيها نشاطهم (ابتسام سعيد المكاوي، سنة 2003).

تعريف البيئة اصطلاحاً: يختلف مفهوم البيئة باختلاف رؤية الدراسة، فمفهوم البيئة في العلوم الطبيعية يختلف عن العلوم الاجتماعية، فالبيئة في مفهومها العام تعني الوسط أو الإطار الذي يعيش ويسكن فيه الإنسان، ويؤثر فيه ويتأثر به، ويحصل منه على مقومات الحياة من غذاء، ومأوى، وغيرها (كرم علي حافظ، سنة 2017)، كما تعرف البيئة بأنها مجموعة الظروف التي تحيط بالإنسان من ماء، وهواء، ونباتات، وكائنات حية مختلفة، وأرض بما في ذلك المنشآت التي يقيمها الإنسان في محيطه، وقد عرف العديد من علماء البيئة والجهات المختصة مصطلح البيئة، حيث قام العالم الألماني إرنست هيكل (Ernest Haeckel) المتخصص في علم الحياة بتعريف البيئة أنها العلم الذي يدرس

العلاقة بين الكائنات الحية والوسط الذي يحيط به، وقد ترجمة هذه العبارة إلى العربية بعبارة (علم البيئة) (كرم علي حافظ، سنة 2017)، كما عرف العديد من علماء البيئة والجهات المختصة مصطلح البيئة (Concepts Of Enviromental Protection Ecological Development,) (2020) منها:

- تعريف البيئة في الموسوعة البريطانية: (The British Encyclopedia) مدى تأثير القوى الطبيعية على الكائنات الحية الفيزيائية والبيولوجية وغيرها.
- تعريف المجلس الامريكى لضبط جودة البيئة: (US Council on Environmental Quality) تفاعل مكونات الغلاف الجوي مع محيطه الطبيعي والصناعي.

توضيح مفهوم حماية البيئة

تعرف البيئة بشكل عام بأنها المحيط الذي تؤثر العوامل الخارجية فيه في تطور حياة الكائنات الحية، اذ يقصد بالمحيط الطبيعة ومكوناتها الفيزيائية التي تؤثر في الغلاف الحيوي، والتي تضم الإنسان الذي يؤثر بشكل ما في محيطه، أما العوامل فيقصد بها المؤثرات الفيزيائية التي تحيط بالإنسان على كوكب الأرض في نقطة زمانية ومكانية محددة؛ كالماء والهواء والمجمعات الحيوية، ولا يمكن دراسة الإنسان بمعزل عن بيئته، ويشار إلى التوسع مدى العوامل الخارجية في الوقت الحالي لتشمل العوامل السياسية، والإجتماعية، والإقتصادية، وأخيراً يقصد بها الكائنات الحية كالنباتات والحيوانات بشكل عام والإنسان بشكل خاص.

إن الإهتمام الدولي بحماية البيئة لم يظهر إلا في أواخر الستينات وأوائل السبعينات، عندما إزداد الخطر على البيئة بسبب التلوث والفساد الذي لحق بها، لذلك قرر المجتمع الدولي التدخل نتيجة ادراكه لهذه الكارثة أن من حقوق الإنسان الأساسية هي الحق في بيئة نظيفة وسليمة، ويقع الحق في بيئة سليمة ضمن طائفة الجيل الثالث من حقوق الإنسان، والذي يعرف بحقوق التضامن، تلك الحقوق التي لا يمكن أن تمارس إلا

بشكل جماعي، وإنما تتطلب تضامن وتعاون الدول في المجتمع الدولي لكفالة تلك الحقوق لجميع الشعوب (أحمد الرشيد، سنة 1992).

وقد أقرت العهود والمواثيق الدولية وفي مقدمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية، الحق في بيئة نظيفة، حيث أنها تقر مجموعة من الحقوق المتصلة بالبيئة الصحية مثل حق الفرد في مستوى معيشي مناسب لنفسه ولعائلته بما في ذلك الغذاء والملبس والمسكن.

فبعد الفترة التي أعقبت مؤتمر استكهولم، عمدت المواثيق الإقليمية على اعتماد حق الإنسان في بيئة سليمة من بينها:

— على المستوى الإفريقي: نص الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في مادته 24 على أن "لكل الشعوب الحق في بيئة مرضية وشاملة وملائمة لتنميتها" بتاريخ يونيو سنة 1981 بنبروي، ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في 21 أكتوبر سنة 1986، ووصل عدد الأفراد فيه إلى 35 دولة (حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل، سنة 2003).

— على المستوى الأمريكي: نصت الفقرة الأولى من المادة 11 من البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بروتوكول "سان سلفادور" الذي دخل حيز التنفيذ سنة 1999 على أن: "لكل شخص الحق في العيش في بيئة صحية والحصول على الخدمات العامة الأساسية".

— على المستوى العربي: نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان المعتمد سنة 2004 في المادة 38 منه على أن: "لكل شخص الحق في مستوى معيشي كاف له ولأسرته يوفر الرفاه والعيش الكريم من غذاء وكساء ومسكن وخدمات، وله الحق في بيئة سليمة".

— على المستوى الآسيوي: جاء في إعلان حقوق الإنسان المعتمد من طرف أمم جنوب شرق آسيا (ASEAN) سنة 2012 أن: "الحق في بيئة آمنة ونظيفة ومستدامة".

— على المستوى الأوروبي: الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان لا ينص صراحة على الحق في بيئة سليمة، لكن نصت الاتفاقية الخاصة بالنفوذ إلى المعلومات ومشاركة الجمهور في صنع القرار

والوصول إلى العدالة في مجال البيئة في مادتها الأولى إلى من: "حق كل شخص ممن ينتمون إلى الأجيال الحاضرة والقادمة العيش في بيئة تكفل تمتعه بالصحة والعافية" (جون نوكس، سنة 2013)، وأكدت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان على ترابط العلاقة بين الحق في بيئة صحية وبين حق الحياة عندما اعتبرت أن الحق في العيش ببيئة صحية شرط مسبق وأساسي لاحترام الحياة الأسرية للإنسان (تون ريدجيلد، سنة 2003).

إن هذا الحق لم يقتصر النص عليه في المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية، بل تم النص عليه أيضاً في الدساتير والتشريعات المحلية، حيث حرصت العديد من الدول على تضمين دساتيرها نصوصاً تحقق حماية البيئة وتؤكد على حق الشعوب في الحياة والتمتع ببيئة نظيفة، ومن أمثلتها (فنلندا، اليونان، البرازيل، الهند، الصين، روسيا، البرتغال، جنوب أفريقيا، السودان، وغيرها).

2.2 حقوق الإنسان البيئية

تكفل الحقوق البيئية للإنسان الحق في العيش في بيئة ذات موارد طبيعية غير ملوثة تضمن له القدرة على البقاء على قيد الحياة، بما في ذلك الأرض، والمأوى، والغذاء، والماء، والهواء، بل إن الحقوق البيئية أكثر شمولاً من ذلك فهي تضمن الإنسان الحق في الإستمتاع بالمناظر الطبيعية الغير ملوثة. فحق الإنسان في العيش في بيئة صحية وسليمة، حق جديد تم الاعتراف به على أنه حق من حقوق الإنسان الأساسية، وتؤكد ذلك من خلال الاتفاقيات والوثائق الدولية التي أقرت صراحة بهذا الحق، كما أن هذا الإقرار الدولي بحق الإنسان في بيئة صحية وسليمة انعكس على سياسات الكثير من الدول التي قامت بإدراجه في دساتيرها، إلا أنه لا بد من الإشارة أن الشريعة الإسلامية كانت الأسبق في الإقرار بهذا الحق حتى وإن لم تكن معالم هذا الحق واضحة آنذاك، فالشريعة الإسلامية تعد منبعاً للقواعد القانونية التي يمكن استنباطها منها ثم إعادة صياغتها للتأقلم مع المنظومة القانونية الحالية للمجتمعات، ومن أبرز تلك الأحكام التي تم استنباطها حق الإنسان في العيش في بيئة سليمة، ما يؤكد مدى الأهمية التي يحتلها هذا الحق سابقاً وحالياً أمام التغيرات التي تعرفها الأرض من تلوث وأثر ذلك على صحة وحياة الإنسان.

2.3 قضايا البيئة وحقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي تلك الحقوق المتأصلة في طبيعتها والتي لا يمكن أن نعيش دونها كبشر، ويعتبر الحق في البيئة من الحقوق التي تضمنها الجيل الثالث من حقوق الإنسان أو ما اصطلح عليها بحقوق التضامن، فالإعتراف بحق الإنسان في بيئة نظيفة لم يلق صدقاً واهتماماً إلا بعد مؤتمر ستوكهولم سنة 1972، الذي أكد فيه أن "للإنسان حق أساسي في الحرية والمساواة وفي ظروف معيشية مرضية وفي بيئة مهيطة تسمح له بالحياة في كرامة ورفاهية، وعليه واجب مقدس في حماية وتحسين البيئة للأجيال الحاضرة والمقبلة"، لذا فإن أزمة الإنسان مع بيئته بدأت عندما اختل التوازن بين عناصرها نتيجة تدخلات الإنسان التعسفية فلم يعد قادراً على استيعاب التلوث الذي أحدثه.

أما البيئة بوصفها حقاً من حقوق الإنسان وتحديداً لمفهومها من حيث نوعية البيئة المطلوب حمايتها، يتبنى البعض مفهوماً موضوعياً للحق في سلامة البيئة ويذهب إلى أنه الحق في وجود البيئة المتوازنة كقيمة في ذاتها وما يقتضيه ذلك من وجوب صيانة وتحسين النظم والموارد الطبيعية ومن دفع التلوث عنها أو التدهور الجائر بمواردها، وبالتالي وفقاً لهذا المفهوم فإن حماية البيئة أصبحت حقاً للكائنات غير البشرية الموجودة في الأرض في هوائها وتحت الأرض وفي مياها وقاع تلك المياه، ويتوافق هذا الرأي مع الوثائق والنصوص الدولية والمحلية التي اعتبرت البيئة ومواردها تراثاً مشتركاً، يلقي على عاتق الدولة والأفراد واجب حماية هذا التراث وتنميته على المستوى المحلي والدولي (نجوى إبراهيم، سنة 2019 دراسات في حقوق الإنسان).

3.0 مفهوم البيئة في المنظور الإسلامي

إن نصوص القرآن والسنة تنص صراحة على الحفاظ على البيئة، ومنها الحق في بيئة سليمة، ف جاء في القرآن ما يبين استخلاف الله عز وجل للإنسان في الأرض، فقال الله تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾ (سورة البقرة، الآية 30)، وكرمهم بخلقه لآدم بيديه، وسخر لهم ما في الأرض من منافع ونعم وهياها لهم بما يضمن لهم حياة سعيدة،

والاستخلاف يعني أن موارد البيئة تعد أمانة مشتركة يتقاسم الجميع الانتفاع والحفاظ عليها، إذ يتعين على الجميع حماية هذا الحق في الحاضر و المستقبل فهو حق للأجيال القادمة ايضاً (محمد عبدالله المسيكان، سنة 2012).

فقد اهتم الإسلام بحماية البيئة والمحافظة عليها من أي ضرر أو أذى ممكن أن يلحق بها ويؤثر عليها فوضعت الشريعة الإسلامية القواعد والأحكام اللازمة لمنع الاعتداء عليها أو المساس بها بغية الانتفاع بها وبمواردها المختلفة، بما يعود بالنفع على البشرية جمعاء، فوجد الكثير من الآيات التي تنهى عن الإفساد في الأرض والإضرار بالبيئة وبعناصرها، قال تعالى ﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا﴾ حيث نهي الله تعالى في الآية السابقة عن كل فساد في الأرض قل أو كثر، والقصد بالنهي هو العموم.

كذلك حظيت السنة النبوية بالكثير من الأحاديث الداعية إلى الإعتناء بالبيئة وعدم الإضرار بها حيث قال عليه الصلاة والسلام {إن قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة، فإن استطاع أن لا تقوم حتى يغرسها، فليغرسها} (علي بن أبي بكر الهيثمي، سنة 2015).

فالآيات والأحاديث تحمل دعوة صريحة بضرورة الالتزام بحماية البيئة وتؤكد على أهمية عدم المساس بها أو الانتقاص منها أو الإسراف فيها بما يكفل المحافظة عليها واستمرار الانتفاع بها، فإن اهتمام الشريعة الإسلامية بالبيئة يعود إلى اعتبارين هما:

أولاً/ تسخير مافي الكون للإنسان، خلق الله الإنسان وخلق له مايتوقف عليه بقاءه ويتم به معاشه مما في الأرض من عناصر كالهواء والماء والنبات، وكذلك كدعوة للنظر في هذا الكون، والبحث فيه وفي مكوناته والإستفادة منها لإعمار الأرض وبنائها.

ثانياً/ البيئة وعاء لحقوق الإنسان وحياته، فالبيئة هي المكان الذي يمارس فيه الإنسان حقوقه الأساسية وأهمها حقه في الحياة، فحتى يمارس حقوقه لابد من توافر الشروط البيئية الصحية التي تكفل للإنسان البقاء وأهمها الهواء النظيف والماء النظيف والتربة النظيفة.

من خلال ما سبق يتبين أن حق الإنسان في بيئة سليمة ينطلق من حق الكرامة الإنسانية، والاستخلاف في الأرض، ومن مقاصد الشريعة الإسلامية التي تأبى الإفساد في الأرض لقول رسول

الله عليه الصلاة والسلام {لا ضرر ولا ضرار} (مالك، موطأ مالك، باب القضاء في المرفق، 4\1078\الحديث 2758) فنص الحديث يوجب منع الضرر سواء كان عاماً أم خاصاً ومنع الضرر يشمل دفعه قبل الوقوع فيه بطرق الوقاية الممكنة، وكذلك رفعه بعد وقوعه بما يمكن من التدابير التي تزيل آثاره وتمنع تكراره.

3.1 حق الإنسان في البيئة السليمة ومقاصد الشريعة

إن الشريعة الإسلامية أبرز من تناول الحق في بيئة سليمة خالية من التلوث، فعناصر البيئة تملك لغة وحسا في الإسلام، إذ يسبح الوجود كله لله، قال تعالى ﴿تُسَبِّحُ لَهُ السَّمَاوَاتُ السَّبْعُ وَالْأَرْضُ وَمَنْ فِيهِنَّ ۗ وَإِنْ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا يُسَبِّحُ بِحَمْدِهِ وَلَكِنْ لَا تَفْقَهُونَ تَسْبِيحَهُمْ ۗ إِنَّهُ كَانَ حَلِيمًا غَفُورًا﴾، (سورة الإسراء، الآية 44)، إن أبرز ما يؤكد سبق الإسلام لحماية الحق في العيش في بيئة صحية وسليمة هو ربط حماية هذا الحق بمقاصد الشريعة من جهة وربط هذه الحماية بفكرة استخلاف الإنسان في الأرض.

إن الهدف الأساسي من خلق البسيطة وما عليها هو عبادة الله وحده لا شريك له، فالعبادة تستلزم أن تمارس في بيئة نقية فلا يجوز مثلاً الصلاة في أماكن نجسة أو بثياب نجسة نجستها أي ملوثات، كذلك حفظ النفس يتطلب العيش في محيط نقي خال من التلوث والتي قد تؤدي بالأفراد إلى المرض، كذلك النهي عن تلويث الماء، ورمي النفايات وتنظيف أماكن تواجد الشخص، قال رسول الله عليه الصلاة والسلام { نظفوا أفئيتكم ولا تشبهوا اليهود التي تجمع الأكباء في دورهم }، (رواه البخاري)، وهو حفاظ على صحة الإنسان (عبدالمجيد عمر النجار، سنة 1999).

ولا عجب إن قلنا أن الحفاظ على البيئة هو حفاظ على أموالنا فمنع انتشار الملوثات من شأنه التقليل من نفقات الدولة في مجال الرعاية الصحية وتنظيف المحيط، فكل ذلك يؤكد لنا أن الحق في البيئة أصبح مقصداً قائماً بذاته في ديننا يجب أن تبنى عليه الأحكام الفقيهية، حيث يضع ديننا الحنيف الحفاظ على الحقوق والالتزامات على

عائق الجميع، ففي قوله تعالى ﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ۗ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾ (سورة الأعراف، الآية 85)، وقوله تعالى ﴿وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ (سورة القصص، الآية 77)، فوورد كلمة الفساد في القرآن الكريم أبلغ من أية كلمة أخرى في الدلالة على الإعتداء على البيئة بمكوناتها، حتى وإن كانت الكلمة الشائعة لدى الناس هي التلوث للدلالة على فساد عناصر البيئة، فتتضح لنا أن من مقتضيات حماية الحق في بيئة سليمة وصحية تحريم الإسلام الإفساد في الأرض، فإستخلاف الله الإنسان في الأرض جعل له حق القوامة على البيئة وعناصرها، ومن ثم يتعين عليه قوامتها ورعايتها، واستهلاكه منها يجب أن يكون موجهاً بمقتضيات تسخير البيئة للإنسان، فلا يبالغ في تعظيمها ولا ينقص من أهميتها) (عبدالمجيد عمر النجار، سنة 1999).

3.2 ضوابط استغلال موارد البيئة في الشريعة الإسلامية

يرتبط مصطلح الموارد Resources في أصله بتجدد الحياة، بمعنى أنها صورة للنوع المتدفق في الأرض، وهذا معناه قدرة الطبيعة على التوليد الذاتي، ولفت الانتباه إلى قدرتها الإبداعية الضخمة، وهي تعني أيضاً الموارد الطبيعية لأي بلد، المتمثلة في الخامات والمناجم والأحجار غير المقتلعة والأخشاب... الخ، وكل ما يمكن استغلاله اقتصادياً، فالموارد الطبيعية لا يمكن استغلالها بمفردها، بل لابد من وجود من يستثمرها، ومن ثم حول الرؤية الكلية الغربية الطبيعية ذات التجدد في صفتها إلى مادة ميتة، يمكن التحكم فيها، بهدف أن تتم تنمية الإنسان وتطوير قدراته، ليحسن استغلال الطبيعة، وبدلاً من هدر موارد الطبيعة بوصفها متجددة، ثم التعامل معها على أساس أن تجدها لا يتم إلا باستثمار البشر أنفسهم؛ ليكتشفوا المزيد فيها.

وهذا يلقي الضوء على العنصر البشري على أساس أن هناك علاقة تبادلية بين الإنسان والموارد، فعلى قدر اجتهاد الإنسان تمنحه الموارد المزيد من الخيرات، وعلى قدر فهم الإنسان لموارد الطبيعة، وإدراكه أهمية الحفاظ عليها وحسن استثمارها، تأتي زيادة مهاراته البشرية؛ ليعرف المزيد

عنها، ويكتشف الكثير منها، آخذاً في الحسبان أن استنزاف الموارد ضار بالمجتمع نفسه وبأجياله اللاحقة التي لها كل الحق في التمتع والاستفادة من موارد مجتمعتها.

وهو ما يتفق مع مفاهيم التنمية المستدامة التي جاءت رداً على الهجمة التكنولوجية التي توجهت نحو البيئة عقب الحرب العالمية الثانية، مستجيبة لتوسعات النهضة الصناعية الكبرى في أوروبا والولايات المتحدة واليابان، فظهرت ما يسمى بالأزمة الإيكولوجية ضد الانتهاك لحدود الطبيعة، أملاً في فرض حدود جديدة، على عمليات الطبيعة لاستدامة النمو والتنمية، وتمت صياغة مصطلح "أزمة الندرة" بلغة الاستدامة، بمعنى أن الموارد نادرة، فيجب ترشيد استخدامها، وعدم اعتبار الطبيعة مباحة لكا من أراد استغلالها (هوفمان، سنة 1993).

لقد جاء هذا الفهم بعدما شهد العالم موجات كبيرة بعد العام 1950، من العدوان على الأراضي الزراعية والغابات؛ مما أدى إلى تصخر ونحت التربة، بجانب الاستغلال السيء للأراضي، وما ترتب عليه من زيادة مياه الصرف الصحي وإفساد التربة، مع الأخذ في الحسبان البناء على الأرض الزراعية، وما أحدثه التلوث الهائل من تدمير للبيئة، وقتل للأنهار والبحار (إيان ج. سيمونز، ترجمة السيد محمد عثمان، سنة 1997).

ومن هنا جاء ما يسمى بـ "الوعي بالأشياء" بهدف التوازن بين الاقتصاد وحماية البيئة، وانتهى دور قيام العلوم الطبيعية بالكشف عن مصادر الخيرات والموارد في البيئة بهدف استغلالها، كيفما يكون الإستغلال، وتحول إلى أهمية الوعي بسبل الحفاظ على موارد البيئة، وحسن استثمارها، وتنمية قدرات البشر، بمعنى أن تكون هناك صداقة بين الإنسان وبيئته، وعلى قدر هذه الصداقة تنمو البيئة، بدلاً من قطع الغابات من أجل الاستفادة من أخشابها، يتم القطع الممنهج، وغرس أشجار أخرى، وبدلاً من استنزاف الأسماك في البحار، يمنع الصيد الجائر، ويراعى فترات وضع البيض للأسماك (مراد هوفمان، سنة 1993).

الموارد البيئية عرفت في الشريعة الإسلامية بأنها الموارد التي منحها الله تعالى للشعب في أرضه الخاصة به، بما فيها من خيرات على ظاهر الأرض وفي باطنها، ما علمه الشعب في زمن ما، أو لم

يعلمه وعلمته أجيال تالية له، وبالتالي يكون المستهدف البحث في رؤية الإسلام للموارد وسبل استغلالها (عبد الحميد الغزالي، سنة 1989).

والنتيجة ستكون بالضرورة احتدام الصراع والتنافس حول امتلاك الموارد، ما يؤدي إلى استنزافها، وما سيجعل الإنسانية تحتاج في منتصف هذا القرن (2050) إلى كوكب آخر بمساحة الأرض لتلبية حاجات تسعة ملايين شخص، وهي التقديرات المتوقعة لسكان العالم (عبد الحميد الغزالي، سنة 1989)، حيث جاءت تقديرات الأمم المتحدة للبيئة أكثر تشاؤماً؛ إذ يتوقع حصول الكارثة من العام 1932، هذه نتيجة طبيعية لهذا التصور الغارق في المادية، لكن عندما يستحضر البعد الروحي الزاخر بكل معانيه الإنسانية، فإن الطبيعة ينظر إليها بكل ما فيها من موارد وخيرات، باعتبارها نعمة إلهية أوجدها الله سبحانه وتعالى لينتفع بها الناس، وحينما يعتبر هؤلاء الناس كلهم عباد الله المكرمين من قبله عز وجل بما خصهم به من مميزات، فإن النتيجة عندئذ ستكون التعاون والتعارف بين الناس، وليس الصراع والتطاحن.

ولا شك أن مفهوم التنمية المستدامة الذي توصل إليه الإنسان أخيراً، وقد جاء بعد معاناة طويلة، وإهدار هائل للموارد الطبيعية، وما أحدثته الصناعات المختلفة من ملوثات أفسدت التربة والماء والهواء، تداركه الدين الإسلامي، ونبهت عليه تعاليمه، كما أكده "هوفمان، سنة 1993" في بحثه عن علاقة الإسلام بالبيئة؛ حيث يرى أن السبب الحقيقي لما آلت إليه البيئة من وضع متدهور ناتج عن اغترار الإنسان غير المؤمن بوجود الله، فسولت له نفسه أنه السيد المسيطر على الطبيعة، فاعتقد ذلك يقيناً، وسعى إلى استهلاكها، أما المسلم فيدرك أنه لا يملك شيئاً، وأن الملك لله وحده، وأن البيئة وديعة استخلفه الله فيها؛ ليقوم بحقها ويستغلها استغلالاً مسؤولاً.

وفي سبيل ذلك فهو مكلف بالاعتدال في كل شيء، وعدم استهلاك موارد بيئته ولا طاقاتها، فليست القضية تغنياً بالطبيعة بل في تغيير الإنسان نفسه بصفته المستهلك لمواردها، وإلتزام الاعتدال وفرض القيود المعقولة والحكيمة على النفس في التعامل معها، مع تغيير النظام الإقتصادي المستغل والمتتهك لقوانين الطبيعة، فالبيئة مصدر لتدعيم الإيمان في القلوب، يتجلى فيها إعجاز الخالق جل

شأنه، والتغيير المنشود لا بد أن يطول الإنسان نفسه، بمعنّي القلوب، وزرعها بالإيمان، حتى تكون علاقتها مع الطبيعة علاقة ائتمان وحب واستخلاف من الله سبحانه وتعالى.

4.0 التوصيات

من خلال ماسبق نستخلص بعض التوصيات ومنها ضرورة نشر الوعي البيئي بأهمية المحافظة على البيئة وحرمة الاعتداء عليها وتلويثها المستوحاه من الشريعة الإسلامية وذلك عن طريق المدارس ووسائل الاعلام لتوجيههم لكيفية التعامل مع البيئة والحفاظ عليها، وكذلك التعاون مع المجتمع الدولي بمختلف الصور في سبيل حماية البيئة ومنع تلويثها، والانضمام للعهد والاتفاقيات الدولية المنعقدة لحماية البيئة مالم تتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية لخلق بيئة صحية وسليمة، وتحديد جهاز قضائي دولي له سلطة النظر في النزاعات الدولية الخاصة بقضايا البيئة لمجرد انتهاكها لقواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان البيئية اذا نتج عن هذا الانتهاك أضراراً ماسة ببيئة المناطق فيما وراء الاختصاص المحلي، طالما أن الحق في سلامة البيئة هو حق لكل الإنسانية، وأيضاً يجب أن تكون النصوص التي تحمي البيئة في القوانين المحلية مقرونة بعقوبات رادعة لمن يلحق الضرر بالبيئة، وعدم استنزاف الموارد الطبيعية بالبيئة، وذلك باستعمال طاقات متجددة بديلة عن الحالية وصديقة للبيئة، كالطاقة الشمسية وطاقة الرياح وطاقة المياه.

5.0 الخاتمة

إن البيئة هي كل ما يحيط بنا من نطاق مائي، وهوائي، أو يابسة، بجميع مكوناتها الحية وغير الحية، فالبيئة ملاذ الإنسان ومكان عيشه وممارسة نشاطاته، فإن صلحت عاش الإنسان بسلام وصحة و إن فسدت أو اختلت عناصرها توالى على البشرية المشاكل بأنواعها، فحماية البيئة واجب على كل فرد؛ ويكون ذلك لإدراك الإنسان لحقيقة أن البيئة هي حق لكل كائن حي، وأن يمنعه هذا الإعتقاد من تخريبها أو إلحاق أذى فيها أولاً، أما ثانياً فهو اتباعه للسلوكيات الصحيحة التي لاتضر بها، مثلاً يكون ذلك باستعمال مصادر الطاقة النظيفة والبديلة عن الوقود الأحفوري، وتدوير المواد

والنفايات، وغيرها من الأساليب المنصوص عليها من قبل هيئات حماية البيئة. من أجل ذلك بذلت الجهود وأنشئت المؤسسات والمنظمات البيئية التي تهدف إلى حمايتها والحفاظ عليها، إذ أنه هناك بعض الدلائل الحالية التي تشهد على مشكلة التلوث، فالغلاف الجوي العالمي الحالي الآن ملوث بدرجة كبيرة، ويفيد العلماء بأن طبقة الأوزون الواقعة فوق نصف الكرة الشمالي تزداد ترققاً بمقدار الضعفين عما توقعه العلماء قبل عدة سنين، وسيؤدي تراكم كميات غازات الدفيئة في الغلاف الجوي إلى زيادة الاحتباس الحراري في المستقبل القريب، وسيكون لكل من تدمير طبقة الأوزون وظاهرة الاحتباس الحراري عواقب كارثية على الحياة على سطح الأرض، كانتشار الأمراض السرطانية، والإخلال بالسلسلة الغذائية في المحيطات، وارتفاع مستوى سطح البحر، غمر العديد من الجزر، وحدوث الفيضانات في العديد من المدن الساحلية، لذلك فإن جهود دولية هامة قد بذلت ومازالت تبدل لتوضيح إلتزامات الدول خارج حدودها الإقليمية فيما يتعلق بحقوق الإنسان، بما في ذلك ما يخص التدهور البيئي، وقد تأثر تطور قانون حقوق الإنسان في هذا المجال بمبادئ وأدوات تستخدم في إطار نظام حماية البيئة، كما أن الجهود مازالت متواصلة لتكريس الحقوق البيئية بما فيها الحق في البيئة السليمة.

المراجع

القرآن الكريم

السنة النبوية

- أحمد الرشيدى. (1992). "الحماية الدولية للبيئة: الجوانب القانونية والتنظيمية"، مجلة السياسة الدولية، العدد: 110. ابن منظور. (1999) لسان العرب، القاهرة، دار إحياء التراث العربي، ط1.
- أحمد عبد الكريم سلامة، (1996) قانون حماية البيئة الإسلامية مقارنا بالقوانين الوضعية، ط1.
- عامر محمد الدميري، (2010) الحماية الجنائية للبيئة في التشريعات الأردنية، رسالة لإستكمال درجة الماجستير في القانون العام.
- ابتسام سعيد المكاوي، (2003). جريمة تلوث البيئة دراسة مقارنة، جبهة للنشر والتوزيع، ط1.
- كرم علي حافظ، (2017)، الإعلام وقضايا البيئة، ط1.
- حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل (2003) دليل بشأن حقوق الإنسان خاص بالقضاة والمدعين العاملين والمحامين، المفوضية السامية لحقوق الإنسان بالتعاون مع رابطة المحامين الدولية، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف.

- السيد جون نوكس، (2013)، تقرير الخبير المستقل المعني بمسألة التزامات حقوق الإنسان المتعلقة بالتمتع ببيئة آمنة ونظيفة وصحية ومستدامة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الثانية والعشرون.
- تون ريديجيلد، (2003)، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الوحدة رقم 29، نسخة إلكترونية على موقع مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينيسوتا.
- نجوى إبراهيم، (2019) الحق في البيئة وحقوق الإنسان، مدير اللجنة التشريعية بالمجلس القومي لحقوق الإنسان، دراسات في حقوق الإنسان.
- محمد عبد الله المسيكان، (2012) حماية البيئة: دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون الكويتي، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- علي بن أبي بكر الهيثمي، (2015) جمع الزوائد ومنبع الفوائد، كتاب البيوع، باب الكسب والتجارة ومحبتها والحث على طلب الرزق، بيروت، دار الكتاب العربي.
- مالك، موطأ مالك، باب القضاء في المرفق، 1078/4: الحديث 2758، قال الألباني صحيح لغيره، راجع عبد الجبار، المسند الموضوعي الجامع للكتب العشرة (8/17).
- عبد المجيد عمر النجار، (1999) قضايا البيئة من منظور اسلامي، مركز البحوث والدراسات، قطر.
- مراد هوفمان، (1993)، الإسلام كبديل، ط1.
- إيان ج. سيمونز، (1997) البيئة والإنسان عبر العصور، ترجمة السيد محمد عثمان، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، العدد 222.
- عبد الحميد الغزالي، (1989) المنهج الإسلامي في التنمية الاقتصادية، ويؤكد هذه الرؤية الإسلامية المبدئية في التعامل مع البيئة، ومع الجيل الجديد من التصورات والحقوق الدولية في التعامل مع البيئة والموارد الطبيعية.
- P.H. Collin, Dictionary of Environnement and Ecology, Fifth Edition, Bloomsbury Publishing Plc, London, 2004, p 74.
- Dictionnaire Petit Larousse illustre` 1991, Librairie Larousse, Paris, 1990, p 377.
- Concepts of Environmental Protectionecological Development and Related Terms, shodhganga.inflibnet.ac.in, Retrieved 2020-6-4, Edited.

CHAPTER 6

دور العلاقات العامة في التوعية بثقافة الأمن الغذائي والاعتماد على البدائل الغذائية

*Shelaiweeh Saeed Naserb Almazrouei*¹⁴

*Ahmed Kilani Mohamed*¹⁵

6

1.0 المقدمة

14 Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM);
Email: almazrouei444@hotmail.com

15 Associate Professor, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM);
Email: kilani@utm.my

1.0 المقدمة

تعتبر قضية الأمن الغذائي من أهم القضايا الاقتصادية التي طرحت نفسها بشدة في العالم المعاصر، وذلك نتيجة للتأثيرات الخطيرة التي تنتج عن هذه القضية، والتي تكون على علاقة وثيقة بالنواحي الاقتصادية والسياسية، وتعددي ذلك لترتبط بشكل مباشر بالأمن القومي للمجتمعات، هذا بالإضافة إلى الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي تترتب عليها، وعلى هذا الأساس تعتبر ثقافة الأمن الغذائي من أهم المشكلات التي شغلت الرأي العام على مستوى الباحثين والدارسين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية في الوطن العربي بصفة عامة، وعلى مستوى دول الخليج العربي بشكل خاص، وذلك في ضوء العلاقة الوثيقة التي تربط بين ثقافة الأمن الغذائي، وبين الاتجاهات الجغرافية والبيئة التي تتميز بها بيئة الخليج العربي؛ حيث تعتبر من المناطق المناخية الصعبة التي تقل فيها المياه.

وهنا تتضح أهمية موضوع نشر ثقافة الأمن الغذائي، وذلك على المستوى السياسي والأمني في دول الخليج العربي؛ تلك الدول التي تتشابه في طبيعة النواحي الجغرافية والمناخية، كما أنها تعاني من العديد من الصراعات السياسية والأمنية على المستوى المحلي والدولي، ومن ثم يصبح موضوع نشر ثقافة الأمن الغذائي من الجوانب الضرورية التي تساعد على تحقيق مستقبل الأمن الغذائي في منطقة الخليج العربية.

هذا وتكتسب العلاقات العامة دورًا كبيرًا في نشر الوعي والثقافة الغذائية، ويتضح ذلك في دورها في زيادة التعاون، وتعزيز الانتماء بين المؤسسات الاقتصادية، وبين جمهور المواطنين، وعليه يتضح أهمية توظيف دور العلاقات العامة داخل مؤسسات الأمن الغذائي في مجتمع الدراسة، كما أن الاستثمار الزراعي له أهميته الكبيرة في تحقيق الأمن الغذائي على مستوى الدول العربية، كما أن هذا الأمر لا يمكن تناوله بشكل منفرد، وفي ذلك دليل على أهمية التعاون العربي المشترك من أجل توفير الغذاء الكافي، وتحقيق المتطلبات الغذائية، وخاصةً على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي التي تعاني من الظروف المناخية والجغرافية الصعبة.

وعليه تعد العلاقات العامة من أهم المجالات التي ركزت عليها البحوث والدراسات الحديثة، وذلك نظراً لإمكانية الاعتماد عليها في توعية جمهور المواطنين بثقافة الأمن الغذائي، والتي تعد من أهم المفاهيم التي تركز عليها المنظمات الاقتصادية في العصر الحديث سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.

ومما لا شك أن كافة الشركات والمنظمات الحديثة تعتمد على العلاقات العامة بشكل كبير على اعتبار أن ذلك العلم يعد من أهم العلوم الإدارية المعاصرة التي تساعد على دراسة المهام التسويقية وربط المنظمة بغيرها من المؤسسات داخل المجتمع الواحد؛ هذا إلى جانب دور مجال العلاقات العامة في زيادة الكفاءات النادرة على مستوى العاملين، كما أن العلاقات العامة لها دور بارز في الوصول إلى النتائج الإيجابية، وتحقيق الأهداف الوظيفية التي تعتمد عليها المنظمات والشركات والمؤسسات الكبيرة في العصر الراهن.

6

وعلى الرغم من التحديات التي تواجه دولة الإمارات العربية المتحدة باعتبارها بيئة صحراوية تعاني من شح المياه والكثير من التغيرات المناخية الصعبة إلى جانب قلة الأراضي الصالحة للزراعة وندرة الأمطار إلا أن الدولة تعمل على تحقيق الخطط والاستراتيجيات التي تكفل عدم تأثر المخزون الاستراتيجي من الغذاء وخاصة في فترات الأزمات والعمل على ضمان الإمداد المتواصل للسلع الغذائية من الأسواق العالمية.

هذا وتتعامل دولة الإمارات العربية المتحدة مع الأزمات التي يمر بها العالم المعاصر بنوع من الاحترافية وذلك في ضوء السعي نحو تحقيق وتوفير الاحتياجات والمتطلبات الغذائية وسد الطلب على الغذاء والمياه وتلبية احتياجات المستهلكين ومواصلة العمل على إنتاج وتوزيع المنتجات الغذائية المحلية في إطار التأقلم مع المستجدات والتغيرات المتسارعة ومن ثم الوصول إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي، كما تهتم الدولة بالعمل على تأمين الغذاء الكافي في ظل تأثر الإنتاج وتعطل سلاسل التوريد، حيث تتعامل مع تلك الظروف بأريحية كبيرة في ضوء تخطيط ووضع الاستراتيجيات التي من شأنها تحقيق الأمن الغذائي ونشر الثقافة الآمنة والتي تعتمد على تعزيز الأمن الغذائي.

كما تقوم قضية الأمن الغذائي على ضرورة توفير السلع والمنتجات الغذائية الأساسية وبناء المنظومة الفعالة من مخزونات السلع الاستراتيجية التي يعتمد عليها السكان بشكل يومي وذلك بهدف تكوين احتياطات منها من أجل مواجهة الظروف الاستثنائية التي تتعلق بالاستقرار السلمي وتحقيق التوازن في الأسعار، وعليه يتضح أن المخزون الغذائي الاستراتيجي لا تعتمد عليه الدول إلا في الظروف الطارئة، وعلى الرغم من ذلك إلا أن الكثير من الدول في العصر الحديث تلجأ إلى الاعتماد على ذلك المخزون الغذائي من أجل الوفاء باحتياجات السوق المحلي التي تفرضها أزمة الغذاء، وفي هذا السياق نجد تقارير منظمة الغذاء والتي تؤكد أن كميات المخزون العالمي من الحبوب قد انخفضت بشكل كبير الأمر الذي يؤكد أهمية بناء المخزون الاستراتيجي للكثير من السلع الغذائية الأساسية تحسباً للظروف المستقبلية الصعبة وخاصة في منطقة الخليج العربي التي تتميز بظروف مناخية صعبة إلى جانب ندرة المياه العذبة.

6

ومما لا شك فيه أن سياسة المخزون الغذائي الاستراتيجي في بلدان الخليج تعتمد على مفردات السلع التي ينبغي تخزينها إلى جانب تحديد الكمية التي يتعين توافرها، هذا بالإضافة إلى تحديد المدة التي يغطيها المخزون والتعرف على المخازن وسلامتها هذا بالإضافة إلى آليات الشراء والتخزين، وحول اتباع سياسة تكوين المخزون الغذائي الاستراتيجي في منطقة الخليج نجد الكثير من الدراسات الاقتصادية التي تؤكد أهمية تسليع الأراضي الزراعية والمياه العذبة كإحدى البدائل التي يمكن الاعتماد عليها في تأمين الاحتياجات الغذائية في منطقة الخليج العربي، هذا ويتضح من خلال التصنيف المتكامل لحالة الأمن الغذائي أن دول الخليج العربي لن تتأثر على المستوى القريب على مستوى الغذاء أو المياه حيث يظهر المؤشر السنوي للأمن الغذائي العالمي مدى توافر الغذاء والقدرة على تحمل تكاليفه إلى جانب معيار الجودة والسلامة في معظم دول الخليج العربي وذلك مع الأهمية الخاصة التي تكتسبها دولة الإمارات العربية المتحدة في المنطقة العربية باعتبارها الأولى عربياً في مؤشر الأمن الغذائي يليها المملكة العربية السعودية ودولة الكويت، كما تحتل دولة الإمارات المركز الثالث على مستوى الثالث من حيث القدرة على تحمل تكاليف الغذاء.

هذا وتتبنى دول مجلس التعاون الخليجي سياسة التعاون في مجال الأمن الغذائي وتحقيق الإكتفاء وذلك من خلال إنتاج الغذاء داخل الدولة الواحدة بما يعادل أو يتفوق على الطلب المحلي وكذلك تحقيق الأمن الغذائي بشكل نسبي من خلال زيادة قدرة الدول على توفير الاحتياجات من السلع الغذائية بشكل كلي أو جزئي وذلك بالحد الذي يضمن توفير المستوى الأدنى من تلك الاحتياجات بصورة مستمرة ومنظمة، ومما لا شك فيه أن المجتمع الخليجي قد اعتمد على سياسة تحرير التبادل التجاري الدولي الأمر الذي يعكس كيفية تحقيق الأمن الغذائي المطلق والذي أصبح هدف أساسي لدى الكثير من الدول في العصر الحديث حيث يساعد ذلك على تحقيق الاستقلال الاقتصادي والسياسي وصياغة سياسة عدم التبعية، هذا وقد اعتمدت السياسة الخليجية في المجال الاقتصادي على التخصص الإنتاجي الخليجي من خلال مبدأ المزايا النسبية المتوفرة والتي من شأنها التغلب على الأوضاع البيئية والجغرافية الصعبة وكذلك توفير الموارد المتاحة في كل دولة من دول المجلس من الإنتاج النباتي والإنتاج الحيواني والإنتاج السمكي الطبيعي أو عبر المزارع السمكية.

وعلى المدى الطويل يمكن التأكيد على أن قضية الأمن الغذائي سوف تزداد خطورة وذلك نتيجة الفجوة الغذائية التي سوف تحدث على مستوى الدول العربية بشكل عام وعلى مستوى بعض من دول مجلس التعاون الخليجي بصفة خاصة وذلك نتيجة الظروف البيئية والجغرافية؛ الأمر الذي يعكس أهمية التطور مع التغيرات المتسارعة في العصر الحديث والعمل على تذليل الصعوبات الجغرافية والتأكيد على ضرورة نشر ثقافة الأمن الغذائي والتوعية بين جمهور المواطنين؛ الأمر الذي يساعد في تحقيق الاكتفاء الذاتي من السلع الغذائية الأساسية إلى جانب التأكيد على أهمية صناعة القرارات الاقتصادية ذات الصلة بقضية الأمن الغذائي الخليجي.

هذا وترتبط إشكالية الأمن الغذائي بقضايا التنمية على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي بشكل عام الأمر الذي يؤكد على حتمية الاستفادة من معطيات العلم والثورة التكنولوجية الحديثة في تطوير قطاع الزراعة وما يرتبط به من النواحي التعليمية والبحثية الأمر الذي يعكس العلاقة التي تربط بين اقتصاد الحقول واقتصاد العقول، وعليه؛ ينبغي الاعتماد على الكوادر البحثية ودعم البحوث الزراعية والدراسات في دعم الاستثمار الزراعي من خلال ما يعرف باسم تسويق البحوث العلمية

الأمر الذي يساعد على تطوير البحث الزراعي وزيادة الناتج المحلي الزراعي على مستوى كافة السلع والحاصلات الزراعية، هذا بالإضافة إلى أهمية تطوير منظومة البحث العلمي والاعتماد على الكوادر المؤهلة التي من شأنها التغلب على معوقات الإنتاج الزراعي في المجتمع العربي، ومن ثم الوصول إلى تحقيق الأهداف الإنتاجية الزراعية والمائية.

هذا وتقوم الدراسات العلمية في المجال الزراعي بالعمل على دعم المحاصيل الأقل استهلاكًا للمياه من أجل زراعتها في دول الخليج وذلك نظرًا لارتباط الأمن الغذائي بقضايا المياه. هذا بالإضافة إلى أهمية استغلال العلم والبحوث الزراعية في تحقيق الأمن المائي بمنطقة الخليج العربي من خلال التوسع في الاعتماد على موارد المياه البديلة وكذلك الموارد غير التقليدية والتي تشتمل على المياه المعالجة ثلاثيًا، وهذا يتطلب زيادة الوعي والتثقيف لدى جمهور المواطنين بكيفية تخفيف الضغوط على مصادر المياه العذبة كما يتم الاعتماد أيضًا على نظريات الاستمطار الصناعي والتي يمكن من خلالها تغيير كمية أو اتجاه هطول الأمطار وذلك بهدف القضاء على مناطق الشح المائي والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة بالشكل الذي يعكس التقدم والرقي ونشر الثقافة الصحيحة على مستوى الغذاء والمياه.

ومن الجوانب التي يمكن التأكيد عليها في هذا الإطار أن دول مجلس التعاون الخليجي قد اعتمدت على تقنية الإعذاب أو ما تعرف باسم تحلية مياه البحر حيث أصبحت أكبر منتج للمياه المحلاة على مستوى العالم بنسبة تفوق 60% من إجمالي المنتج عالميًا. هذا وتتصدر المملكة العربية السعودية التصنيف العالمي في إنتاج المياه المحلاة تليها دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تنتج نحو 75.5% من احتياجاتها المائية، ولعل كل هذه التقنيات تعكس أهمية التنمية في المجال الزراعي والمائي من أجل دعم الأمن الغذائي في دول الخليج العربي التي تعاني من صعوبة الظروف المناخية وندرة المياه.

مما سبق يتضح تطور وتنوع الأساليب التي يتم الاعتماد عليها في دعم ثقافة الأمن الغذائي على مستوى دول مجلس الخليج العربي بشكل عام ودولة الإمارات العربية بشكل خاص؛ الأمر الذي يؤكد على أهمية الاستفادة من معطيات الثورة التكنولوجية في تحقيق الأمن الغذائي والمائي وتلبية

متطلبات السكان من السلع والحاصلات الزراعية إلى جانب أهمية الاعتماد على البحوث العلمية والدراسات الزراعية المتطورة بشكل يمكن من خلاله تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

كما يتضح أن حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة قد في قضية الأمن الغذاء من خلال العديد من المبادرات المهمة ذات الصلة بتلك القضية والتي من بينها إنشاء مجلس الإمارات للأمن الغذائي واعتماد النظام الوطني للزراعة المستدامة وإنشاء بنك الإمارات للطعام ثم اعتماد المرسوم بقانون اتحادي رقم 3 لسنة 2020 بشأن تنظيم المخزون الاستراتيجي للسلع الغذائية والذي يهدف إلى تنظيم مخزون الموارد الغذائية في الدولة عند حصول الأزمات والطوارئ والكوارث بالإضافة إلى تحقيق الاستدامة في مجال الغذاء وإطلاق مجلس الوزراء لاستراتيجية الأمن الغذائي والمائي.

كما يتضح أن الاستثمار الزراعي الخارجي يمثل إحدى الاستراتيجيات الحديثة التي تعتمد عليها دول مجلس التعاون الخليجي من أجل الوصول إلى مرحلة التأمين الغذائي، حيث يساعد الاستثمار على تحقيق الاستقرار في المجال الزراعي والمساعدة أيضاً على الوصول إلى الاستدامة والتغلب على المخاطر التي تواجه أمن الغذاء والمياه، ومن ثم تحقيق الاستقرار والأمن الاقتصادي المتكامل.

كما يتضح أن حكومة الإمارات العربية المتحدة قد اهتمت بدعم الأمن الوطني من خلال توفير الأمن الغذائي القائم على الأساليب العلمية الذي قلما نجده في الكثير من دول العالم. فقد برهنت حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة على صحة الرؤية في قضية الأمن الغذائي من خلال أزمة كورونا منذ بداية العام الحالي والتي أثبتت أن دولة الإمارات العربية المتحدة لها استراتيجيتها الخاصة في إدارة قضية الأمن الغذائي فنجدها تؤكد على أن الأمن الغذائي يمثل أحد أركان الأمن الوطني، كما أنها تجعله على قمة أولويات الأجندة الوطنية.

المراجع

- منال السلمي: اتجاهات ممارسي العلاقات العامة نحو أخلاقيات المهنة وعلاقتها بمستوى الأداء- دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المركز القومي للبحوث، غزة، المجلد 3، العدد 3، 2019.

- منذر جهاد ابراهيم: تحليل السلع الغذائية الضرورية في أوقات ما قبل الأزمات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2019.
- منصة دبي لحالة الأمن الغذائي يونيه 2020، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة.
- المنظمة العربية للتنمية الزراعية، الكتاب السنوي للإحصاءات الزراعية العربية، القسم التاسع، الموازين السلعية للمجموعات الغذائية الرئيسية، 2012.
- مؤشر الأمن الغذائي العالمي بحلول عام 2051.
- نادر نور الدين محمد: تغيرات المناخ والقطاع الزراعي ومستقبل الأمن الغذائي العربي، كتاب الخليج للنشر والتوزيع، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 2010.
- نجوى الحسين: بحوث العلاقات العامة ودورها في تنمية المجتمعات، دراسة مواجهة إلى أساتذة الجامعات والأكاديميين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، 2018.
- محمد صادق إسماعيل: مجلس التعاون الخليجي في الميزان، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، 2017.
- محمد عبد الحميد داود: الأمن المائي في دولة الإمارات العربية المتحدة، المؤتمر السنوي السابع عشر بعنوان "أمن الماء والغذاء في الخليج العربي"، مركز الإمارات للبحوث والدراسات الاستراتيجية، أبو ظبي، 2012.
- Al Jabri, Salwa Abdulaah Nasser: Economic Analysis of Household food security in the sultanate of Oman, Master thesis, Kabous Sultan University, Agricultural Science and Marine faculty, 2011.
- Albala Ken, Routledge international handbook of food studies, Routledge, New York, 2012.
- Alison Theaker, The public relations handbook, fourth edition, 2013.
- Almerico, Gina, Food and identity: Food studies, cultural, and personal identity, Journal of International Business and Cultural Studies, The University of Tampa, Volume 8- June 2014.

!!!

CHAPTER 7

القيادة التحويلية في المنظمات التعليمية (خصائص وأبعاد)

*Abdullah Farhan Alshammari*¹⁶

*Abdul Hafiz Abdullah*¹⁷

- 1.0 المقدمة
- 2.0 الدراسات السابقة
- 3.0 القيادة التحويلية
- 4.0 خصائص القائد التحويلي
- 5.0 أحد نماذج القيادة التحويلية

7

16 Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
Emel: alwaled890@gmail.com

17 Senior Lecturer, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM); Email:
abhafiz@utm.my

1.0 المقدمة

يعد المدخل التحويلي في القيادة أحد المداخل المعاصرة الذي ركزت عليه الكثير من البحوث منذ أوائل الثمانينات، فالقيادة التحويلية تعد جزءاً من أطروحات " القيادة الجديدة"، والقيادة التحويلية هي العملية التي تغير الأفراد وتحوّلهم، وهي تركز على القيم والأخلاق والمعايير والأهداف طويلة الأجل، وتشمل القيادة التحويلية على تقويم دوافع الأفراد وإشباع حاجاتهم ومعاملتهم بإنسانية، وهي عملية تندرج ضمن القيادة ذات الصبغة الكاريزمية والرؤية المستقبلية.

كما أن القيادة التحويلية مدخل شمولي يمكن استخدامه لوصف مدى واسع من القيادة، "فالقيادة مفتاح النجاح في أي عمل، فكل شيء يتوقف على القيادة، وتغيير المنظمة عندما يتغير القائد، ونظراً لظهور متغيرات عدة في جوانب مختلفة من حياة الناس شكلت ضغوطاً كبيرة على الأفراد و المؤسسات التي يعملون بها، فكان لابد من وجود أفراد يقومون بتزويد المؤسسات بالرؤى العلمية والأدوار المثلى التي يمكن أن يتخذي بها العاملين، فالعنصر البشري من أعظم الموارد وأثمنها لأي منظمة، والبحث عن العنصر البشري المتميز أصبح مطلباً صعباً لأي منظمة، وقد ثبت مراراً وتكراراً أن الفارق الفاصل بين تحقيق النجاح والفشل الإداري يكمن أساساً في نوعية القيادة التي يمارسها المديرون، ولهذا بدأ البحث عن نمط قيادي قادر على التعامل الفاعل في ظل هذه الظروف، فظهر ما يسمى بالقيادة التحويلية. وهو من الأساليب التي ظهرت حديثاً بهذا الاسم الجديد في مجال القيادة على يد الأمريكي "جيمس ماكجروجر بيرنز" في كتابه بعنوان القيادة، حيث قدم من خلال هذا الكتاب شرحاً لمفهوم القيادة التحويلية من أجل نقل المنظمات وما تتضمنه من عمليات تنظيمية لتصبح أكثر إنتاجية وكفاءة" (ربيع، 2015).

2.0 الدراسات السابقة

دراسة العامري (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وشرح أبعادها وخصائصها المختلفة، والكشف عن مدى تمتع المديرين بالمؤسسات العامة بسمات القيادة التحويلية، والتعرف على رؤية الموظفين عن مدى الحاجة إلى أجزاء تغيير في المؤسسات العامة وإلى أي مدى

سيتم قبول هذا التغيير، وبيان العلاقة بين اتجاهات الموظفين نحو التغيير ورؤيتهم ومدى تمتع المديرين بسمات القيادة التحويلية.

دراسة Lucks (2016): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيادة التحويلية في المدارس الثانوية في مدينة نيويورك وبين دافعية العاملين الأصليين في تلك المدارس ولتحديد إلى أي مدى يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر في الدافعية، وبشكل أدق اختبار الفرضية القائلة أنه كلما اتجه القائد نحو القيادة التحويلية كلما زادت دافعية العاملين.

دراسة جريفت Griffith (2016): هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا العاملين وأدائهم المدرسي ورغبتهم في ترك العمل، وتم تطبيق هذه الدراسة على مدارس ابتدائية في منطقة تعليمية كبيرة الحجم، وقد عززت نتائج الدراسة الدليل القائل بأن القيادة التحويلية تظل أحد أهم أنماط القيادة الأكثر فاعلية في جميع المنظمات، بما في ذلك المنظمات التعليمية الحكومية، ولم تكن القيادة التحويلية لمدير المنظمة مرتبطة بشكل مباشر مع الأداء المدرسي وترك العمل، بل كان الرضا الوظيفي عاملاً وسيطاً بين هذين المتغيرين.

دراسة Barnett McCormick, Connors (2016): هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين القيادة التحويلية والإجرائية والمتسببة وبين مخرجات الموظف وإنتاجه، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العاملين لا يميزون بين أسلوب القيادة التحويلية وأسلوب القيادة الإجرائية وقد عزي الباحثون ذلك إلى التشابك بين النمطين، كما أن العاملين لا يميزون بين المثيرات الفكرية والكارزمانية ودافع الإلهام، غير أن للقيادة التحويلية ارتباطاً إيجابياً بإنتاجية الموظف ومخرجاته وجهوده الإضافية والرضا الوظيفي والفعالية ودافعيته نحو العمل.

دراسة Kinatte & Others (2017): هدفت الدراسة إلى معرفة آثار هذه القيادة على مديري المدارس والعاملين فيها، ومعرفة طبيعتها ضمن الإطار المدرسي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية أن للقيادة التحويلية تأثيرات قوية مباشرة وغير مباشرة على الأهداف الخاصة للعاملين، التي تؤثر بدورها بشكل مباشر على آرائهم وقناعاتهم ومعتقداتهم، وكذلك للظروف المدرسية الداخلية التأثير الأقوى والمباشر على معظم العوامل والمتغيرات التابعة التي خضعت للدراسة وهذه الظروف

بدورها تتأثر بممارسات القيادة التحويلية السائدة في المدارس، وكذلك ترتبط بممارسات القيادة التحويلية ببناء الرؤية وبالممارسات التي تعزز الالتزام بأهداف الجماعة وبضرورة تحقيقها.

دراسة "(Otto, 2017)": هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين السلوك القيادي وكل من ولاء الموظفين والتزامهم التنظيمي وإحساسهم بالعدالة التنظيمية. وقد شملت الدراسة منطمتين من قطاع الأعمال في ولاية ميتشجان الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين السلوك القيادي للمدير من جهة وبين كل من ولاء الموظفين وإحساسهم بالعدالة التوزيع وعدالة التعاملات من جهة أخرى، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقات بين السلوك القيادي وكل من الاحساس بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

دراسة Sahin, S (2018): هدفت هذه الدراسة تحديد العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية والتعاملية لدى مديري المدارس وثقافة المنظمة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن نتائج كل من المديرين والعاملين بان نمط القيادة التحويلية هو الغالب والأكثر اعتماداً من النمط التعاملية، بينما يعتبر مديري المدارس ثقافة المنظمة أكثر إيجابية من العاملين، وبحسب وجهة نظر المديرين هنالك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية واتجاهات التعاون الثقافي، والتطور التعليمي والمظاهر الثقافية الاجتماعية التعليمية لثقافة المنظمة، أما بحسب آراء العاملين فان هنالك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والمفهوم العام للثقافة المدرسية وبين القيادة التعاملية والتعاون الثقافي، التطور التعليمي واتجاهات الثقافة الاجتماعية التعليمية.

دراسة Leithwood & Jantzi (2019): هدفت الدراسة إلى معرفة الممارسات الإدارية في المدارس التابعة لمدينة وانتاريو في كندا ومعرفة مدى انجاز تلك المدارس للتعاون الثقافي المدرسي وأهمية التطوير والاستراتيجيات المستخدمة من قبل الإداريين لتطوير تعاون ثقافي أفضل، واستخدم الباحث المقابلات الشخصية لجمع البيانات من قبل الإداريين في المدارس، وتوصلت الدراسة للنتائج الآتية:

إن المجموعات المدرسية لديها تعاون أكثر نسبياً، والعلاقة بين الاستراتيجيات المقدمة من الإداريين هي مباشرة وبسيطة، ولقد استخدم الإداريون (6) استراتيجيات للتأثير على الثقافات

المدرسية بما فيها تقوية الثقافة المدرسية وتوظيف آليات بيروقراطية مختلفة لإنعاش وتدعيم التغيير الثقافي مع تبني طاقم متطور، الاتصال مباشرة مع المعايير الثقافية والقيم والمعتقدات ومشاركة المسؤولين واستخدام الرموز للتعبير عن القيم الثقافية.

دراسة (2019) Rugg, L هدفت هذه الدراسة فحص مدى رضا الموظف عن ممارسات المدير للقيادة التحويلية، وذلك باستخدام استمارة القيادة متعددة العوامل (questionnaire Multifactor leadership) وفحص وجود فروقات بين المديرين والعاملين على أساس العمر، والجنس، وسنوات الخبرة للمدير والموقع الجغرافي للمؤسسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: هنالك علاقة بين رضا الموظف ونمط القيادة التحويلية لدى المديرين، حيث تبين أن العاملين أكثر رضا مع المديرين ذو الدرجة المرتفعة من نمط القيادة التحويلية، كما تبين أنه لا توجد فروقات بين رضا العاملين والمديرين التحويليين تعزى للموقع الجغرافي للمؤسسة، والجنس، والعمر أو سنوات الخبرة للموظف.

دراسة (2020) Tichy, and Devanna هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة القيادة التحويلية وأبرز خصائصها وممارستها، وفهم ديناميات التغيير الناجحة، وإدراك الهيكلة والعمليات والإجراءات المطلوبة لإحداث التغيير الذاتي في المنظمة، وتوصلت الدراسة إلى أن قادة التغيير يشتركون بصورة واضحة في مجموعة من الخصائص العامة التي تميزهم عن القادة الإداريين التقليديين.

3.0 القيادة التحويلية

القيادة أحد أهم أركان الأعمال الناجحة بل لا يمكن لأي عمل أن يحقق التميز المنشود بدون أن يوفق بقيادة تسير به نحو أهدافه بأسهل الطرق وأعمقها أثراً، ولكن من المهم أولاً أن نعرف كيف نجد هؤلاء القادة؟ وهل نستطيع صناعتهم أم هي فطرة تولد مع الشخص؟ ثم لا بد أن نتعرف على أهم السمات التي يجب أن تتوفر في القائد المؤثر، ولعلنا نمر على أهم العقبات التي قد تمر على القائد ومن ثم نختتم بوصية أخيرة يجب على القادة الاهتمام بها.

السؤال الذي أرتق الكثير وأصبح محل جدل واسع، هل القيادة فطرية أم مكتسبة؟ ولعلنا لا نقف كثيراً عندها لما كسبت من نقاش متكرر ونذكر أهم من تحدث في هذا الأمر. وهذا لا ينفي إمكانية تعلم القيادة وامتلاك مهارتها إطلاقاً، لذا أجد نفسي تميل وحسب ما رأيته في العمل خلال 18 عاماً في العمل الإداري القيادي أن أفضل ما يمكن قوله في هذا الموضوع ما نقله الدكتور: عبد الرحيم محمد في مقالة (القيادة سر النجاح ولكن أين الطريق) حيث قال:

تشير الدراسات أن 96% إلى 98% من الناس ممكن أن يتعلموا مهارات القيادة وأن 2% إلى 1% هم قادة بالفطرة وأن 2% إلى 1% لا يمكن أن يكونوا قادة، وهذا ما اعتقد قربه للواقع الذي نراه في حياتنا العملية اليومية.

عليه فإن من المنطق أن يتم البحث عن القادة في حياتنا من خلال البيئات التي تحفز القيادة وكذلك من خلال العمل معهم ومخاطبتهم حيث أنها هي الاختبار الحقيقي لمعرفة القادة الحقيقيون. فمنهم من أسهب فيها وفصل كثيراً ومنهم من أوجز واختصر رغم التشابه العام في هذه الصفات والسمات من حيث الممارسات والنتائج المنشودة، ومن أجل من اختصر هذه السمات بشكل علمي وجميل هو صاحب كتاب سحر القيادة (د. إبراهيم فقي، 2012)، حيث أجمل صفات سمات القائد بالتالي:

الذكاء الاجتماعي، التفويض، امتلاك الرؤية الثابتة، التحفيز، الثقافة، الثقة، الالتزام بالخطط، الالتزام الأخلاقي، الذكاء العقلي.

وهذه تعتبر أهم السمات والصفات التي يجب توفرها في القائد وليست الوحيدة ولكن من الصعب ممارسة العمل القيادي بدونها إطلاقاً لأنها تحمل الصفات الأساسية والتي تعتبر ركن أساس من دونه تحتل العملية القيادية.

القائد في مسيرته القيادة يمر بمجموعة من العقبات المختلفة ولعلني أوزعها إلى عدة محاور للإيضاح: **المحور الأول / مشكلات تتعلق بالقائد نفسه** من أهمهما عدم استخدام مهارات الاتصال بشكل جيد وكذلك التردد في اتخاذ القرار، وعدم وضوح الرؤية، وعدم القدرة على التخطيط، وانعدام

القدرة على تحديد الأهداف، وضعف القدرة على مواكبة التغيير، وكل واحدة من هذه المشكلات تتطلب من القائد التنبه لها والتعامل معها بالتدريب والممارسة والتقييم بشكل مستمر لضمان عدم وقوعها.

المحور الثاني / مشكلات متعلقة بالمرؤوسين وهي متعددة منها عدم فهم اللوائح والأنظمة بالشكل المطلوب، وعدم التناغم بين أعضاء الفريق، وضعف أداء الأعمال الموكلة إليهم.

المحور الثالث / مشكلات متعلقة ببيئة العمل وهي الصراع بين المديرين بحجة الصلاحيات وتطبيق التعليمات، وضيق الوقت للأعمال اليومية، وبعد مقر العمل عن مساكن الموظفين.

كل هذه المشكلات ليست بالمستحيلة ولا الصعبة بل تتطلب من قائد المنظمة التنبه لها واستشراف المشكلات قبل وقوعها لا يجاد الحلول المناسبة مبكراً، كل ذلك لأننا نؤمن بأن القيادة ليست مسميات أو شعارات فقط بل هي اتخاذ قرار في الوقت والمكان المناسبان.

عند الحديث عن القيادة اعتقد أنه من الواجب أن يكون للقيادة التحويلية نصيباً كونهما أحد عناصر القيادة التي تخلق أثراً كبيراً في المرؤوسين والمنظمات كذلك.

القيادة التحويلية: قيادة إيجابية وراسخة تمنح نتائج إيجابية، كما أنها تتفرد بقيمتها، فالسلوك الملاحظ يجب أن يكون مطابقاً لما يقتنع به الفرد، وتتضمن القيادة التحويلية استشرافاً للرؤى المستقبلية، ودفع وإلهام المرؤوسين لتبني الرؤية والمهام الجديدة، وتتكون هذه القيادة من أربعة أبعاد كما يلي:

1- الكاريزما:

يعرف هذا البعد بأنه ”إيجاد القائد لرؤية واضحة وإحساس بالرسالة العليا للمنظمة، وغرس روح الفخر والاعتزاز في نفوس مرؤوسيه وتحقيق الثقة والاحترام من جانبهم“، كما أن هذا البعد يظهر من خلال احترام الآخرين وبناء ثقتهم بالمنظمة ككل، فالقادة التحويليين يكونوا أكثر قدرة على تطوير المرؤوسين وجمع قواهم والتأثير عليهم، خاصة عندما يرى المرؤوسون أن قادتهم يحققون النتائج المرغوبة، فيصبحون أكثر تحملاً للعمل معهم ويعتبرونهم المثل في القيم، والاتجاهات، والسلوكيات.

القائد الكاريزمي في النمط التحويلي ينسجم مع مرؤوسيه ويحقق لهم كل ما بداخلهم بشكل كامل ويعيرهم جل اهتماماته، كما أنه يبتكر مع مرؤوسيه القدرة على قيادة ذاتهم عندما يكون ذلك ضروريا ومرغوبا فيه.

2- الحافز الإلهامي:

ويعبر عن تصرفات وسلوكيات القائد التي تثير في التابعين حب التحدي وقدرة القائد في إيضاح وإيصال توقعاته لهم، ويصف أسلوب الالتزام بالأهداف التنظيمية واستثارة روح الفريق من خلال الحماسة والمثالية.

3- الاستثارة الفكرية:

وهناك من الباحثين من يسميها بالتشجيع الإبداعي وهي إثارة العاملين لجعلهم أكثر وعيا بالمشاكل التي تعترض تحقيق الأداء الجيد الذي يفوق التوقعات، ويتم ذلك من خلال التعاطف مع الآخرين والاستماع لأفكارهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في أحاسيسهم ومشاعرهم.

4- الاعتبار الفردي:

ويشير إلى اهتمامات القائد بمشاعر تابعيه من حيث التشجيع والتوجيه والنصح والاستماع إليهم والاهتمام باحتياجاتهم وإنجازاتهم من خلال تبني استراتيجيات التقدير والإطراء واعتماد الاتصال المفتوح معهم، وإسناد الأعمال الصعبة إلى الأفراد الذين يستحقونها. ولغرض تطوير العاملين يفترض بالقائد التحويلي عدم معاملتهم بنفس المستوى لكونهم مختلفين في الصفات والسلوك والقدرة على الأداء الفاعل.

القيادة التحويلية والأداء

إن القيادة التحويلية تعمل على مساعدة العاملين لتجاوز مصالحهم الشخصية وتحقيق أهداف جماعية عامة لتحقيق رسالة المنظمة وبرؤية واحدة ، فقد توصلت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين عناصر القيادة التحويلية والأداء، حيث تشجع القيادة التحويلية العاملين على إعادة

النظر في فرضياتهم، وطرح أفكار جديدة، وهي بذلك تعمل على تطوير قدراتهم وترفع من مستوى أدائهم، كما أن للقيادة التحويلية آثارا إيجابية على فعالية المنظمات، إذ أنها تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، وتحسين أدائهم، وتقود إلى مستويات عالية من الالتزام التنظيمي، وعلى المستوى الفردي تجعل القيادة التحويلية العامل راضيا عن وظيفته واثقا من قيادته.

4.0 خصائص القائد التحويلي

تناولت العديد من الدراسات الخصائص والمهارات التي يجب أن تتوفر في القائد التحويلي، وتتنوع الخصائص والمهارات نتيجة لتنوع الميادين التي يعمل فيها هؤلاء القادة وكذلك المهام الموكلة إليهم: يرى كل من تيكي وديفانا (Ivana Simić, 1998) أن من خصائص القائد التحويلي ما يلي:

وكيل للتغيير: يعمل القائد التحويلي على خلق وابتكار رؤية لصورة المنظمة في المستقبل، والتي يقود من خلالها عملية التغيير. وكذلك يتميز بالشجاعة ومواجهة المخاطر ويمتلك القائد التحويلي الشجاعة والقدرة على مواجهة الواقع بكل معوقاته ونقل الحقائق للآخرين مهما كانت مؤلمة.

ويمتلك الثقة بالآخرين ومساعدتهم على النمو والتطوير وتحقيق الذات، حيث أن القائد التحويلي لديه القدرة على إدراك حاجات العاملين، والعمل على تحقيقها، وتمكين الآخرين من العمل.

القائد التحويلي يعمل من خلال مجموعة من القيم والعمل على تحقيقها وإظهار السلوكيات التي تتناسب مع هذه القيم، ولا يقود فقط من خلال الثواب والعقاب واستخدام السلطة. ويرسم القائد التحويلي صورة للمستقبل ومحاولة الوصول إلى تلك الصورة على أرض الواقع، وإجراء تغييرات إذا اقتضت الضرورة ذلك، ولديه القدرة على مواجهة المواقف المعقدة والتي تتسم بالغموض والتي تكاد أن تكون يومية وتظهر فيها قدرات القائد الإبداعية.

وذكر باس وريجو (Bass M.B & Riggio E.R, 2006) مجموعة أخرى من

الخصائص ومنها:

أن القائد التحويلي اجتماعي وغير منغلق على ذاته (انبساطي) يتعامل مع الأشياء خارج إطار الذات والمشاعر الخاصة لديه. وكذلك لديه ثقة بالنفس مرتبطة بالتأثير المثالي واحترام للذات وفعالية ذاتية والتي تنتج من اعتقاد الفرد في قدرته على النجاح والتي تؤثر بشكل كبير على أداء القائد. ويمتلك قدرة عالية على ضبط النفس والتحكم بها، ويمتلك المبادرة والجرأة والصحة النفسية الجيدة.

مما سبق يظهر أن غالبية الخصائص والمهارات مركزه على العوامل الذاتية للقائد وكأنها تتحدث عن نظرية السمات أو نظرية الرجل العظيم، وهي غالبا متوفرة في العديد من القادة، بخلاف بعض الخصائص المطلوبة في العملية التحويلية والمتمثلة في وكيل التغيير والقيادة بالقيم وامتلاك الرؤية الجذابة، وهي تعبر عن فلسفة وفكر القيادة التحويلية.

5.0 أحد نماذج القيادة التحويلي

تعبر هذه النماذج عن الممارسات الإجرائية للقيادة التحويلية، وهي تطبيقات عملية لما تم عرضه من أطر نظرية للقيادة التحويلية: (العلفي، هدي، 2014، ص 78). حيث طبق بعض هذه النماذج كنموذج (لين إم ليتل، جون كوتر) في قيادة بعض الأقسام الأكاديمية، ونموذج لين إم ليتل (لين إم ليتل، 2006، ص 68) يعرض مبادئ عملية لتطبيق القيادة التحويلية وفق نموذج "كوزيس وبوسنر" kouzes and posner. ويتكون من:

(1) نمذجة السلوك Model the Way

تعد نمذجة السلوك أولى الخطوات في تحويل القيم إلى أفعال، حيث يصبح رئيس المنظمة نفسه نموذج للدور وعلية أن يحدد القيم التي يتبناها ويعمل على إيصالها إلى العاملين معه، ويدرك أن أداء العاملين معه لن يرتفع إلى أداء أعلى من الذي حدده لهم وإن كان من الوارد أن يبقوا أدني من هذه المعايير، وبالتالي فالقيم العالية للقائد يحاكيها العاملين معه، ويعمل على مناقشة هذه القيم مع الأعضاء عن طريق الحوار معهم. وتنبع أهمية ذلك في أن هذه

القيم تؤدي وتمهد إلى مصداقية القائد، كما تعمل كأرضية لبناء الرؤية المستقبلية، كما تسمح بتحدي العملية، وتولي المسؤولية، وتعمل كدعامة للأعمال التي يقوم بها المنظمة.

(2) الهام الرؤية المشتركة Inspire a Shared Vision

يقع على عاتق رئيس المنظمة مسئولية الهام أعضاء هيئة التدريس لوضع رؤية مشتركة للقسم توضح كيفية تحقيق غايات وأهداف المنظمة وأعضاء هيئة التدريس معاً، ويدرك أن الرؤية لا بد وأن تكون داخل قلوب أعضاء هيئة التدريس وليست على الورق، لذلك فهو يناشد قلوب الأعضاء كما يناشد العقول، ويضع تصور مثير للمستقبل ومُعظم لإمكانات المنظمة، ويعمل مع أعضاء هيئة التدريس على تكوين رؤية جماعية من خلال مناقشة طموحاتهم وتطلعاتهم الجماعية، مما يساعد على زيادة الإنتاجية لأعضاء هيئة التدريس وتشجيع الاتصال الفعال داخل المنظمة، مما يعمل تحقيق المنظمة لأهدافه.

(3) تحدي العملية Challenge the Process

يشكل تقييم وضع المنظمة أولي مهام رئيس المنظمة لدى تولية منسبة ويجيب التقييم على أسئلة، ما الذي نفعله، ولماذا نفعله، وكيف نستطيع أن نفعله على نحو أفضل، مما يخلق تحدي للعمليات القائمة، لكن تحدي العملية قد يتأتى نتيجة لتغيرات خارجية، أو نتيجة لتخطيط داخلي للاستفادة من تلك التغيرات، الأمر الذي يتطلب معه تخطيط جيد لتحقيق أقصى إفادة، ومن ثم يعمل رئيس المنظمة على وضع خطه لترجم هذه التغيرات إلى خطوات ملموسة لأعضاء هيئة التدريس لتطبيق عملية التغيير، وعلى رئيس المنظمة أن يبحث عن الفرص والمبادرات وبذلك يعمل على جعل المنظمة أكثر تنافسية، والعمل على إخراج أفضل ما في الأعضاء من مواهب، ودفعهم على أن يكونوا أكثر إبداعاً، وأكثر تجاوباً مع العمليات الجديدة، من خلال ابتكار طرق جديدة أكثر كفاءة وفعالية.

(4) تمكين العاملين Enable Others to Act

يعمل رئيس المنظمة على توفير الموارد الضرورية بعد تكوين الرؤية وتهيئة البيئة الملائمة لعمل أعضاء هيئة التدريس من خلال وضع الموارد تحت تصرف الأعضاء وبناء مناخ مشجع على

التفاعل بين الأعضاء وبناء القدرات الفردية لأعضاء هيئة التدريس ضمن هذا المناخ، كما يبعث التمكين على بناء التعاون والعلاقات الإيجابية، وإدراك العاملين لإمكاناتهم الفردية.

(5) تشجيع القلوب Encourage the Heart

يتوقع رئيس المنظمة معايير عالية من أعضاء هيئة التدريس و يرفع من معنوياتهم و مستوى أدائهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، ويدرك أن التوقعات العالية في العاملين معه تقود إلى أداء مرتفع ، حيث يعترف بمساهماتهم وإظهار التقدير والاحترام لما قاموا به من أعمال ، وبالتالي سيشعر كل فرد في المنظمة أنه جزء من كيان هذا المنظمة لأن أعماله تساهم في نجاح المنظمة ، وشعور العاملين بأنهم جزء من المنظمة يحسن التواصل بين العاملين ويقلل من اللبس والغموض ، ويزيد من الإنتاجية ، ويمدهم بالصحة النفسية في مجال العمل .

وإن كان من حديث يجب الختام به في هذه المقالة الموجزة هو أن نذكر القادة بأن التمكين والتفويض هما من يصنعان القادة وهما دليلان قاطعان على سلامة صدر القائد وطيب نيته ، الآخرون لا يمكن أن يكونوا قادة في يوم من الأيام ما لم يمارسوا العمل القيادي تحت أعين قادة يرشدونهم ويصححون لهم ما يقومون به من أخطاء خلال مسيرتهم الأولية في العمل القيادي ، ولعل أكبر دليل على أهمية التمكين والتفويض هو ما قام به النبي صلى الله عليه وسلم مع أصحابه فور وصوله للمدينة وتوزيعه المهام عليهم وتفويضهم في البلاد والأمصار المختلفة. القيادة هي روح العمل ودليل تقدمه ونجاحه وسبب رئيس في استدامة المنظمات وتميزها لذا من الواجب أن نختار لها من هو أحق بها وأجدر دون مجاملة.

وفق الله الجميع لكل خير.

6.0 قائمة المراجع

- ربيع، هناء عد التواب (2015): مؤشرات تخطيطية لتفعيل سمات القيادة التحويلية كمدخل لتنمية مهارة الإبداع. مجلة الخدمة الاجتماعية (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين). ع (54). ص ص: 1206 – 1240.
- عبيدات، ذوقان (2002). البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه. دار أسامة للنشر والتوزيع، الرياض

العلفي، هدي حسن يحي (2014). القيادة التحويلية مدخل لإعداد قادة التغيير في الجامعات، القاهرة، ايتراك.
العمrani، عبد العزيز (2004): تطوير أداة لقياس سلوكيات القيادة التحويلية في الإدارة التربوية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم
الإدارة، كلية التربية الجامعة الأردنية: عمان. الأردن.
لين ام ليتل (2006). اعتماد نظرة قيادية إيجابية، إدارة شؤون الموظفين دليل لرؤساء الأقسام والعمداء، تحرير دريل ار ليمنغ (فاضل
جتكر، مترجم)، السعودية، العبيكان، ص 68

Griffith. Richard L. (2016): Organization theory and Design "7ed south western college publishing U.S.A.
Bass, B. M., Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.p6
Elaine Sorensen Marshall (2011). Transformational leadership in Nursing, New York, Springer Publishing
Company, p. 5
Rugg, Linda Jeanne Moore. 2019: Teacher satisfaction with principal transformational leader behavior,
ProQuest Digital Dissertations, AAT 3210777.
Taher A.Razik & Austin D Swanson (2002), Fundamental concept of educational leadership, Merrill.hall-USA.

CHAPTER 8

تطوير نموذج استدامة التمويل المالي للجمعيات الخيرية الإسلامية في إمارة دبي

Younis Saeed Mohamed ¹⁸

Ahmed Kilani Mohamed ¹⁹

المقدمة	1.0
الدراسات السابقة	2.0
التعقيب على الدراسات السابقة	3.0
منهج الدراسة	4.0
مصادر جمع البيانات	5.0
النتائج	6.0
التوصيات	7.0

18 Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM);
Email: alghawas2000@gmail.com

19 Associate Professor, Academy of Islamic Civilisation, Universiti Teknologi Malaysia (UTM);
Email: kilani@utm.my

1.0 المقدمة

تعد منظمات المجتمع المدني عناصر فاعلة وقنوات هامة في تقديم الخدمات الاجتماعية وتنفيذ برامج التنمية حيث تلعب خبرات المجتمع المدني وتجاربه دوراً متمماً للعمل الحكومي. يشير مصطلح المجتمع المدني إلى مجموعة كبيرة من المنظمات غير الحكومية والمنظمات التي لا تهدف إلى الربح ولها وجود في الحياة العامة، وتنهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها، استناداً إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو علمية أو دينية، أو خيرية، لذا تسعى مؤسسات المجتمع المدني في دولة الامارات العربية المتحدة إلى خلق دور مؤثر و فعال في المجتمع يهدف إلى التنمية مع وجود علاقة متوازنة بينها و بين الحكومة أساسها الاحترام المتبادل (سمره ، وآخرون، 2014: 4).

لذلك ظهرت رؤية جديدة تنادى بالبحث عن شركاء جدد في التنمية لا تحركهم بواعث الربح الخاص. وقد تمثل هذا في الجمعيات الخيرية الإسلامية التي أصبح لها دور إيجابي كبير في عملية التنمية نظراً لكونها أكثر قدرة وفاعلية على الوصول والتغلغل في القاعدة الشعبية بشكل يتعذر على الأجهزة الحكومية القيام به، وكذلك لكونها أكثر قدرة على تحديد احتياجات وأولويات السكان في مجتمعاتها المحلية بكفاءة وواقعية. ومع تزايد دور الجمعيات الخيرية الإسلامية في مختلف المجالات التنموية، والتطورات التي شهدتها مجال العمل الخيري في دولة الامارات العربية المتحدة والعالم خلال الفترة الأخيرة أصبحت هناك أهمية لدراسة طبيعة الدور الذي يمكن أن تقوم به الجمعيات الخيرية الإسلامية في مجال التنمية المستدامة خاصة دورها في التنمية البشرية وحماية البيئة ودعم دور المرأة ومكافحة الفقر (المجيد، 2006: 2). تعريف التنمية المستدامة، عانت التنمية المستدامة من التراجع في التعريفات والمعاني وهذا يرجع لتعدد استخداماتها فالبعض يتعامل معها كرؤية أخلاقية والبعض الآخر يراها نموذجاً تنموياً بديلاً أو ربما أسلوباً لإصلاح الأخطاء والتعثرات التي لها علاقة بالبيئة، وهناك من يتعامل معها على أنها قضية إدارية ومجموعة من القوانين والقرارات التي تعمل على التوعية والتخطيط لاستغلال الموارد بشكل أفضل (الغريز، 2019: 10) المجيد.

ويرى الباحث من جانب آخر أن قلة الموارد المالية أصبحت تشكل عائقاً أمام تحقيق رؤيتها المستقبلية، ومن خلال هذه الدراسة وتسلط الضوء على المعوقات التمويلية وسبل التغلب عليها بهدف تحقيق التنمية المستدامة في الجمعيات الخيرية الإسلامية بدولة الامارات المتحدة. ويقصد بتدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني تزويدها بالأموال اللازمة لتحقيق أغراضها التي قامت بها من أجلها وما تحصل عليه من مال خاص لتحقيق أهدافها في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية (الشوبكي، وأبو شمالة، 2013: 13) ومن جانب آخر أضحت هذه المنظمات المنتشرة طرفاً في العملية التنموية من حيث حجم ونوع مشاركتها وطبيعتها فهي تغطي جوانب مهمة من احتياجات المجتمع وأصبحت جزءاً من النسيج المجتمعي وتوفرت لها البيئة الدولية والدعم الدولي، حيث أن هناك توجه عالمي جديد نحو تقليص الدعم والتمويل التنموي لحكومات العالم الثالث وتوجيه وتركيز التعامل بدلاً منها مع المنظمات غير الحكومية باعتبارها شريكاً رئيسياً في عملية التنمية وبنات بهذا القطاع أيضاً دوراً في إرساء دعائم المجتمع المدني وتعزيز عملية البناء المجتمعي (المشهوروي، 2015: 127).

ويعد قطاع العمل الخيري في دولة الامارات العربية المتحدة من أهم القطاعات الفاعلة في المجتمع المدني الإماراتي، حيث تلعب الجمعيات الخيرية الإسلامية دوراً حيوياً وفاعلاً في المجتمع، ولها تأثير مهم في واقعنا وما تقدمه من برامج ومشاريع إغاثية وتنموية. ومن جانب آخر قد حظيت تلك المنظمات باهتمام كبير على المستوى الدولي اعترافاً بدورها التنموي، ويجد هذا الاهتمام ترجمة في المؤتمرات الدولية والإقليمية التي تشارك فيها هذه المنظمات، من خلال أفراد بنود خاصة بها في البرامج الدولية والإقليمية المختلفة (المجيد، 2006: 3).

وتلعب الجمعيات الأهلية دور وسيط بين الفرد والدولة فهي كفيلة بالارتقاء بشخصية الفرد عن طريق نشر المعرفة والوعي وثقافة الديمقراطية، وتعبئة الجهود الفردية والجماعية لمزيد من التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتأثير في السياسات العامة وتعميق مفهوم التضامن الاجتماعي (سمرة، وآخرون، 2014: 5).

سمرة وآخرون (2014) مراجع سابق.

2.0 الدراسات السابقة

دراسة (نسيمة عقون، 2018) هدفت التعرف إلى الكشف عن آليات تحقيق البعد البيئي في التنمية المستدامة وأخذت الجزائر كنموذج لدراسة، اعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي في دراسة العلاقة بين البيئة والتنمية المستدامة والمنهج التاريخي في دراسة تطور نشأتها وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن الجزائر لديها منظومة ثرية تغطي مختلف جوانب حماية البيئة، وقد تم تعزيزها بدعم وتفعيل دور الجمعيات في المجال البيئي خاصة قانون (03-10). ولكن نحتاج إلى النوعية الرقابية وهذا ليس بالشيء الهين فإنها بذلك تلي احتياجات الجيل الحاضر ونحافظ على احتياجات الأجيال القادمة.

دراسة (الحاج، حنيش، 2018) هدفت إلى الكشف عن تحليل إشكالية الاقتران بين البعد التنموي والبعد البيئي بالتركيز على أهمية التخطيط البيئي كد عامّة لتنمية المستدامة، مع التطرق لأهم التشريعات البيئية للجزائر ومدى تماشيها، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة البيئية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توضيح أهم ما جاء في القوانين التي تعني موضوع البيئة في الجزائر، ومدى تبنيتها للمتطلبات الميدانية في هذا المجال. وقد أوصت الدراسة: بضرورة مراعاة المعايير البيئية في عملية التخطيط التنموي.

دراسة (محمد، حياة، 2018) هدفت إلى الكشف عن تحليل إشكالية الاقتران بين البعد التنموي والبعد البيئي بالتركيز على أهمية التخطيط البيئي كد عامّة لتنمية المستدامة، مع التطرق لأهم التشريعات البيئية للجزائر ومدى تماشيها، واعتمدت على المنهج التحليلي الوصفي في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة البيئية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: خلال العقود الثلاثة الأخيرة، لم تكن البيئة الاقتصادية مؤاتية للتنمية المستدامة في العراق، ولم يكن مسار التنمية ذاته مستداماً وخيارات السياسة الاقتصادية لم تضع في أولوياتها رفع مستويات التنمية البشرية المستدامة.

دراسة (المشني، رويذة، وآخرون 2018) هدفت هذه الدراسة للتعريف بدور المصارف الإسلامية في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك ابتداءً بتعريف المصارف الإسلامية، وتعريف مفهوم التنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تتميز المصارف الإسلامية بمراعاة البعد الاقتصادي، ويتضح دورها في تحقيق التنمية المستدامة من خلال منح التمويل للمشروعات

الاستثمارية، والتي بدورها تعمل على تحفيز الاستثمار وزيادة الإنتاج والقضاء على البطالة، وسائر صيغ التعاملات، كالمضاربة والمشاركة والإجارة، وغيرها مما يحقق التنمية المستدامة.

دراسة (حكيم، نعيم، وآخرون 2017) هدفت التعرف الى إبراز دور مؤسسة ميناء مستغانم في حركة التنمية المحلية بالولاية وأثره في المساهمة في تحريك عجلة التنمية، من خلال التعريف بهذه المؤسسة وشرح مختلف خصائصها ثم التركيز على أهمية ميناء مستغانم في التنمية بالولاية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يتم عرض بعض المعلومات النظرية حول المفاهيم المتعلقة بالتنمية المحلية وإسقاطها على حالة مستغانم بالتركيز على قطاع النقل البحري من خلال دور مؤسسة ميناء مستغانم في حركة التنمية بالولاية. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يساهم ميناء مستغانم من خلال طاقم إداري يسهر على تقديم الخدمات والموقع الاستراتيجي للولاية يساهم في تنشيط الحركة التجارية على مستوى ولايات أخرى في الجزائر وحتى على المستوى الدولي فمؤسسة ميناء مستغانم تشرف على مجموعة من المهام الإدارية والأشغال على مستوى الميناء تساهم إلى حد ما إلى توفير خدمات لزبائنها من موردين وأصحاب شركات ومسافرين.

دراسة (الحساني، وعد، وآخرون، 2017) هدفت التعرف الى توظيف معايير المحاسبة والتدقيق، فضلا عن معايير التمويل المالي والرقابة على النشاط الزراعي لتحقيق اهداف التنمية المستدامة وفقاً لأبعادها واعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي في اعداد هذه الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود معايير محاسبية وتدقيقية ومعايير معنية بالاستدامة البيئية والاجتماعية لا يتم توظيفها عند الرقابة على النشاط الزراعي لتحقيق التنمية المستدامة. وقد أوصت الدراسة: بضرورة توظيف تلك المعايير عند اجراء الرقابة على مشاريع النشاط الزراعي لتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

دراسة (حفاف، سعاد، وآخرون، 2017) هدفت الى تسليط الضوء على البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في الجزائر في ظل تراجع اسعارالبترول، حيث أصبحت التنمية الاجتماعية المستدامة بين اهتمامات الدولة الجزائرية وذلك من خلال العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ان اغلب المؤسسات تعطي أولوية التوظيف

للأفراد ذوي الخبرة، مما يجعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب المتعلم طالب العمل لأول مرة، وعالية فان إستراتيجية التقليل من البطالة لم تنم بالنتائج المطلوبة من الجبهة الاجتماعية. وقد أوصت الدراسة: على ضرورة توفير حياة كريمة للمواطن لان المواطن العادي له أمل في السياسات الحكومية على أن تحفظ كرامته؛ وهذا هو هدف التنمية المستدامة التركيز على الموارد البشرية وحمايتها لأنها هي جوهر التنمية بكل أنواعها.

دراسة (الهام، يحيوي، وآخرون، 2016) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار العام للتنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، والتطرق إلى المصارف الإسلامية وواقعها على المستوى العالمي والعربي، وإبراز دور المصارف الإسلامية في تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي.، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المصارف الإسلامية تساهم في تحقيق التنمية المستدامة من خلال البعد الاجتماعي عن طريق قيامها بجمع الزكاة وتوزيعها للمستحقين.

دراسة: (الساوي، عبد الماجد، وعلي الفكي، 2015)، هدفت التعرف إلى دور البنوك في استدامة تمويل المشروعات الصغرى لتخفيف حدة الفقر المجتمعي، اتبع البحث المنهج التاريخي والاستنباطي والاستقرائي والمنهج الإحصائي. وكانت نتائج الدراسة البحثية كالآتي: انحراف نسبة التمويل للمشروعات الصغرى وفق النسبة المقررة من بنك السودان المركزي يرجع لضعف العائد المتحقق وارتفاع تكلفه التمويل وضعف الثقافة المصرفية لعملاء التمويل الأصغر. أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة: لتشجيع المصارف على منح التمويل الأصغر وفق النسبة المحددة له يجب رفع هامش الربح بحيث تغطي تكاليف المتابعة ومخاطر عدم السداد للتمويل مع دعم الدولة لها من إعفاءات ضريبية

دراسة: (المللي، قمر، 2015) هدفت الدراسة إلى البحث في أهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتعرف على المعوقات التمويلية التي تواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة في سورية والتي تعيق نموها وتطورها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، بعد عرض الإطار النظري، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تشكل طبيعة المشروعات الصغيرة والمتوسطة عائقاً أمام تمويلها من

قبل المؤسسات المالية - وتلعب أنظمة العمليات المصرفية السائدة دوراً معيقاً في حصول المشروعات الصغيرة والمتوسطة على التمويل.

دراسة (دشره، منصور 2015)، هدفت إلى معالجة إحدى الموضوعات المهمة والخاصة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية للمؤسسات البترولية ومدى تحمل هاته المؤسسات لمسئولياتها تجاه البيئية والمجتمع من خلال عرض وتوضيح السبل المساعدة في تحقيق ذلك، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الالتزام بأبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية يعد أحد أدوات نجاح المؤسسات الاقتصادية، تعتبر هذه الفرضية صحيحة ويتم تثبيتها إذ توحى وتدل مؤشرات ومبادئ المسؤولية البيئية والاجتماعية على نجاح والتطور واستمرارية المؤسسات الاقتصادية في سوق في ظل تطبيق هاته الأخيرة لكل ما تم تقريره في أبعاد المسؤولية البيئية والاجتماعية.

دراسة: (الدغمي، محمد، والعمري، محمد، 2014) كشفت هذه الدراسة للتعرف على دور الوقف في تمويل عمل الإغاثة الإنسانية، حيث تتصدى لبيان مدى الحاجة إلى توفير روافد تمويل للعمل الاغاثي بالنظر إلى أثر الأزمات والنكبات والحروب في واقع المجتمعات المعاصرة، ومستوى العمل الاغاثي في تخفيف حدة تلك الأزمات التي أخذت في ازدياد في الآونة الأخيرة، وباتت تهدد السلم والأمن الاجتماعي، كما تبرز مدى مساهمة القطاع الوقفي في تمويل الجهود الاغاثية، والأسباب الكامنة وراء شكل وحجم تلك المساهمة، وتعرض للسمات الخاصة التي تنطوي عليها الصيغة التمويلية للوقف وبيان أثرها في تفعيل دوره في تمويل العمل الاغاثي، وأخيراً تنبه الدراسة إلى العديد من الرؤى الاستشرافية التي يمكن الارتكاز عليها لإحداث نقلة نوعية في إسهام الوقف في تمويل جهود الإغاثة الإنسانية في الواقع المعاصر.

هدفت دراسة (الشوبكي، محروس، وأبوشماله، محمد، 2013) التعرف إلى إلقاء الضوء على مدى فعالية سياسة تدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في مدينة غزة، ولتحقيق هذه الأهداف أجريت الدراسة على عينة مكونة من 28 منظمة مجتمع مدني في مدينة غزة تعمل في مجالات متعددة، حيث تم وضع بعض الفرضيات وتصميم استبانة لاستطلاع آراء القائمين على وحدة تدبير التمويل وكتابة مقترحات المشاريع في منظمات المجتمع المدني ومن أهم النتائج التي

توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن وحدة تدبير التمويل لديها المقدرة على كتابة مقترحات المشاريع

دراسة: (جرار، ذياب، وأبو البهاء، سائد، 2012) هدفت التعرف الى دوافع الممولين من تقديم الدعم للمنظمات الاهلية الفلسطينية، وسبل تحفيزهم لتمويل المنظمات، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الميداني من خلال استبانة وزعت على مجتمع المنظمات الاهلية في محافظة رام الله والبيرة في الضفة الغربية وعددها (134) منظمة. أظهرت النتائج أن دوافع تمويل المنظمات الاهلية الفلسطينية كانت اغاثية إنسانية بالدرجة الأولى، وأظهرت وجود معوقات كبيرة للتمويل كان أهمها المنافسة غير البناءة بين المنظمات الأهلية وكثرتها بالإضافة الى ضعف أدائها.

دراسة: (عبد ربة، مجدي، 2012) هدفت للتعرف إلى التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية الإسلامية في المجتمع العماني، والتي قد تؤثر سلبا في سير العملية الإدارية وتعوق قدرتها على القيام بتحقيق أهدافها، وقد طبقت الدراسة على عينة من العاملين في الجمعيات الخيرية الإسلامية قوامها 209 من المبحوثين، بالإضافة إلى 15 من المديرين يعملون في ثماني جمعيات تعمل في خمس محافظات هي: مسقط، وشمال الباطنة، وشمال الشرقية، والداخلية، وظفار. وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها أن الجمعيات الخيرية الإسلامية في سلطنة عمان تواجه تحديات إدارية فيما يتعلق بالتخطيط الإداري، والتنظيم الإداري، والتوظيف، والتوجيه، والإشراف والتنسيق، والتسجيل وإعداد التقارير، والتمويل وإعداد الميزانية، والقيادة واتخاذ القرار، وتحديات البيئة الخارجية. دراسة (سكيك، أمجد 2012) هدفت هذه الدراسة لوضع إطار نظري من شأن تفعيل دور المشاركة المجتمعية في التنمية الحضرية المستدامة في مدينة غزة، معتمداً على المنهج العلمي بجمع البيانات وتحليلها لرصد دور المشاركة المجتمعية في عملية التنمية الحضرية في مدينة غزة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود هامش واسع لتطبيق مبدأ المشاركة المجتمعية وتفعيل لجان الاحياء حيث ان نسبة 69% من عينة الدراسة مارست العمل التطوعي. من جانب آخر عدم وجود متابعة كافية للجهود التي تبذل في تفعيل المشاركة المجتمعية في عمل لجنة الحي من قبل البلدية.

دراسة (عمار، عماري، 2012) هدفت الى تسليط الضوء على مفهوم التنمية المستدامة كمفهوم جديد ولفت انتباه أصحاب القرار الى أخطار التدهور البيئي الذي يفرض أعباء على البشرية وكذا الى الخيارات البديلة وكيفية تأثير هذه الخيارات على القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وشرح أبعادها بمعناها الواسع، والذي يجمع بين النمو والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل حماية للبيئة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي للوقوف على مفاهيم التنمية المستدامة وأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وكذا البيئية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ان التنمية ليست عملية ميكانيكية، فالتنمية هي قبل كل شيء إرادة وتصور وإستراتيجية متعددة الأبعاد اقتصادية، اجتماعية وبيئية، يكون الإنسان فيها هو غايتها والأداة المبرمجة والمنفذة لها.

دراسة (أبو مندبل، غسان، 2011) هدفت الى الكشف عن الدور التمويلي لمنظمات المجتمع المدني العاملة في قطاع غزة في مجال التنمية الزراعية، حيث يعاني الاقتصاد الزراعي الفلسطيني من الكثر من القيود والتحديات، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: عدم ملائمة أولويات هذه المنظمات مع أولويات التنمية وتشكل فاقداً ينجم عن عدم الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة المنسجم مع أولويات التنمية الزراعية المحلية. ومن المتوقع أن يزداد الناتج المحلي الزراعي في قطاع غزة بمقدار % 1.07 مع كل زيادة بمقدار %10 في حجم تمويل منظمات المجتمع المدني للتنمية الزراعية. ففي كل 10 مليون دولار تمويل مقدم من قبل هذه المنظمات يرفع الرقم القياسي لأسعار المنتج الزراعية ب. %0.5.

3.0 التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث أكدت هذه الدراسات على زيادة إدراك أهمية التمويل ودراسة معيقات التمويل وزيادة درجة الاهتمام بها لأن الاهتمام

بالتمويل يساهم في تنمية وتطوير أداء المؤسسة، بل وتحقيق استدامتها وأيضاً أكدت على أهميته، وقد ظهر العديد من أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

4.0 منهج الدراسة

سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه أنسب المناهج في الدراسات والبحوث الإنسانية، وذلك من خلال وصف ظاهرة معوقات التمويل لدى الجمعيات الخيرية الإسلامية وصفاً دقيقاً وتحليلها، وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها على التنمية المستدامة، حيث لم يقف المنهج الوصفي التحليلي عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وإنما يتعدى ذلك إلى توضيح العلاقة ومقارنها، واستنتاج الأسباب الكامنة وراء سلوك معين.

5.0 مصادر جمع البيانات

المصادر الثانوية: وتشمل المصادر الثانوية في الكتب والمجلات العلمية والدراسات العلمية، ورسائل الماجستير والدكتوراة المنشورة وغير منشورة، والمواقع الالكترونية، النظام الداخلي للجمعيات الأهلية، ومجلات الجمعيات الأهلية التي تم إصدارها سابقاً من قبل الجمعيات موضع الدراسة.

المصادر الأولية: وهي البيانات التي تستخدم لأول مرة سوف يستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة وتحليلها بغرض الحصول على بيانات أولية تساهم في اعداد هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الجمعيات الخيرية الإسلامية العاملة في (إمارة دبي) بدولة الإمارات العربية المتحدة، والبالغ عددها (9) مؤسسات خيرية.

عينة الدراسة: اختار الباحث لعينة الدراسة الجمعيات الخيرية الإسلامية العاملة في دولة الامارات العربية المتحدة. كما استخدم الباحث استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيط مع مراعاة أن تمثل العينة مجتمع الدراسة.

6.0 النتائج

معرفة معوقات التمويل في الجمعيات الخيرية الإسلامية بدولة الإمارات العربية المتحدة في إمارة دبي، وسبل التغلب عليها، وانعكاسها على استدامة التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

7.0 التوصيات

نوصي بضرورة تبني نموذج استدامة التمويل لما له من منافع عظيمة للمجتمع الاماراتي. وبالتالي الحرص على نشر الوعي بين أفراد المجتمع الاماراتي والحفاظ على استمرارية الموارد الاقتصادية، والبيئية، والاجتماعية مما يعكس إيجاباً على الدولة بأكملها، من نمو وتحسين في عمل الجمعيات الخيرية الإسلامية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المراجع

- أبو منديل، غسان، (2011)، عنوان الدراسة: الدور التمويلي لمنظمات المجتمع المدني في التنمية الزراعية المستدامة دراسة حالة " قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا- الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين.
- الحاج، حنيش، (2018) التخطيط البيئي دعامة لتنمية المستدامة مع الإشارة لقانون البيئة الجزائري، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجزائر.
- الحساني، وعد، وآخرون، (2017)، دور معايير المحاسبة والتدقيق والتمويل المالي في الرقابة على النشاط الزراعي لتحقيق التنمية المستدامة- مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد الثاني عشر العدد (3) جامعة بغداد - العراق.
- حكيم، نعيمة، وآخرون (2017) ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية الاقتصادية بمستغانم، الجزائر.
- حياة، محمد، (2018)، رؤيا مستقبلية لتحقيق التنمية المستدامة في العراق، العدد (31) مجلة لرك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماع: جامعة واسط - العراق.
- دشرة، منصور (2015) ، المسؤولية البيئية والاجتماعية للشركات البترولية دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار، دراسة حالة الجزائر.
- الدغمي، محمد، والعمرى، محمد، (2014)، الوقف ودوره في تمويل عمل الإغاثة الإنسانية رقة بحثية مقدمة إلى أعمال المؤتمر الثالث لكلية الشريعة والقانون بعنوان - "الإغاثة الإنسانية بين الإسلام والقانون الدولي واقع وتطلعات"، في جامعة آل البيت.

- الساوي، عبد الماجد، وعلي الفكي، (2015)، دور البنوك في استدامة تمويل المشروعات الصغرى لمعالجة الفقر المجتمعي " دراسة حالة مجموعة من المصارف السودانية للفترة من 2012 - 2007م"، دراسة منشورة في مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- سكيك، أمجد (2012)، دور المشاركة المجتمعية في التنمية الحضرية المستدامة في مدينة غزة " حالة دراسية: تجربة لجان أحياء بلدية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الهندسة، الجامعة الإسلامية - غزة- فلسطين.
- سمرة وآخرون (2014) مراجع سابق.
- الشوبكي، محروس، وأبو شمالة، محمد، (2013)، عنوان الدراسة: مدى فعالية سياسة تدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في مدينة غزة، بحث غير منشور، مكتبة الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، فلسطين
- الشوبكي، محروس، وأبو شمالة، محمد، (2013)، عنوان الدراسة: مدى فعالية سياسة تدبير التمويل في منظمات المجتمع المدني المحلية العاملة في مدينة غزة، بحث غير منشور، مكتبة الجامعة الإسلامية، قطاع غزة، فلسطين.
- عبد ربه، مجدي، (2012)، عنوان الدراسة: التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية الإسلامية وسبل مواجهتها دراسة تطبيقية على عينة من الجمعيات الخيرية الإسلامية في سلطنة عُمان، قسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان
- عقون، نسيم (2010)، التنمية المستدامة من خلال البعد البيئي، الجزائر نموذج، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - الجزائر.
- عمار، عماري (2008)، اشكالية التنمية المستدامة وأبعادها، مداخلة في المؤتمر العلمي الدولي: التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة فرحات عباس - سطيف - الجزائر
- المجيد، محمد، (2006)، الجمعيات الأهلية والتنمية المستدامة دراسة ميدانية على عينة من جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة الغربية، دراسة منشورة، المنتدى البيئي الدولي، جامعة طنطا - جمهورية مصر العربية.
- المدني، أسامة غازي، (2015). التخطيط البيئي دعامة لتنمية المستدامة مع الإشارة لقانون البيئة الجزائري، العدد (55) مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة: جامعة البليدة - الجزائر.
- المشني، رويدة، وآخرون (2018)، دور المصارف الإسلامية في تحقيق الشريعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا - الجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين.
- المشهوروي، أحمد، والرملوي، وسام، (2015)، أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تمويل المشروعات الصغيرة الممولة من المنظمات الأجنبية العاملة في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها، بحث منشور، مجلة جامعة الأقصى، المجلد (19)، العدد الثاني.
- المللي، قمر، (2015)2015، المعوقات التمويلية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الاقتصاد، قسم العلوم المالية والمصرفية، جامعة دمشق، سوريا.
- الهام، يحيوي، وآخرون، (2016)، المصارف الإسلامية كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، مقالة منشورة، جامعة بتانة 1 - الجزائر

CHAPTER 9

أثر التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية على الاستدامة الاقتصادية في دولة الإمارات

Abdullah Hassan Abdullah Alshaer Al Ali ²⁰

Ahmed Kilani Mohammed ²¹

المقدمة	1.0
الدراسات السابقة	2.0
منهج الدراسة	3.0
المناقشة	4.0
الخاتمة	5.0

²⁰ Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. alshaaer2000@hotmail.com

²¹ Profesor, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. kilani@utm.my.

1.0 المقدمة

يعد التخطيط الاستراتيجي أهم وأبرز المفاهيم المتطورة التي ظهرت في منتصف القرن التاسع عشر؛ ويرتبط هذا المفهوم بالعديد من الأنشطة الاقتصادية، وذلك في ضوء الاهتمام بالموارد البشرية، والتي تعتبر بمثابة الثروة التي يمكن الاعتماد عليها في تطور المؤسسات في العصر الحديث، وذلك من خلال الاهتمام بالعمليات الإنتاجية التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري بما يمتلكه من مهارات وخبرات وقدرات في استغلال الموارد، ومن ثم إمكانية تحقيق الأهداف العامة التي تسعى إليها المؤسسات، وكذلك تطويرها في ضوء عملية التخطيط الاستراتيجي المتطورة التي تقوم على كيفية استغلال المعرفة العلمية لتحقيق التنمية الاقتصادية (حمدان وآخرون، 2019). وتعتبر العلاقة التي تربط بين عملية التخطيط الاستراتيجي وكيفية إدارة الموارد البشرية؛ علاقة تبادلية تهدف إلى نجاح المؤسسات.

ويراد بالتخطيط الاستراتيجي في هذه الدراسة اليكيفية التي تفهم البيئة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية، وتتعرف على المتغيرات الأساسية والمتطلبات، ويمكن من خلالها تحقيق التوافق بين الرسالة التي تنشدها هذه المؤسسة وبين الأهداف الأساسية التي ينبغي الوصول إليها على المستويين المحلي والإقليمي، وكذلك من الناحية الدولية، وهذا ما يؤكد وجود علاقة وطيدة بين عملية التخطيط الاستراتيجي والموارد البشرية في ضوء قدرة هذه العملية على زيادة الإدارة داخل المؤسسات الاقتصادية، وكذلك من خلال تحديد كيفية استغلال الفرص، وتحدي المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف المستقبلية، وعلى هذا الأساس يتضح دور عملية التخطيط الاستراتيجي داخل المؤسسات الاقتصادية العصرية من خلال رسم الخطط والسياسات، وتحديد المبادئ الأساسية التي يمكن من خلالها تنمية تلك المؤسسات من خلال الاعتماد على إدارة الموارد البشرية بشكل متطور بعيد عن الوظائف الإدارية التقليدية التي تقوم على الأعمال التنفيذية الروتينية (السكارنة، 2010).

وفي ظل التطورات والتغيرات الكبيرة التي يشهدها العصر الحديث ظهرت أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحقيق الإستدامة الاقتصادية، وذلك من خلال الاهتمام برسم السياسات الاقتصادية التي يمكن من خلالها الاستغلال الكامل للنواحي الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، والتي تمثل الأركان

الأساسية التي تقوم عليها التنمية الاقتصادية المستدامة؛ حيث أن تحقيق النمو الاقتصادي؛ إنما يعتمد في المقام الأول على كيفية استثمار موارد البيئة من خلال العنصر البشري، وذلك في ضوء الاعتماد على الخطط والاستراتيجيات الاقتصادية المتطورة (عيد، 2015).

هذا وتقوم عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مجموعة من السياسات والإجراءات ذات الصلة بتحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة، وذلك في ضوء العلاقة المتبادلة بين العنصر البشري وبين الأنشطة الاقتصادية التي يقومون بها، وعلى هذا الأساس يتضح أن الإستدامة الاقتصادية هي إحدى الخطوات الأساسية التي يمكن من خلالها تجاوز الأزمات، وتفادي العقبات التي تقف حائل دون تحقيق التنمية الاقتصادية المطلوبة في العصر الحديث (Allui، 2016).

وفي هذا السياق يتضح دور مدخل التخطيط الاستراتيجي الحديث في إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق الإستدامة الاقتصادية، وخاصةً في ظل التغيرات البيئية المحيطة، ويعتمد ذلك على مجموعة من الآليات التي تحرص على تنمية الدراسات والبحوث العلمية بشكل عام، والتركيز على الدراسات الاقتصادية بشكل خاص من أجل زيادة الاهتمام بالموارد البشرية، وذلك على اعتبار أنها تمثل رأس المال الاستراتيجي (طوقان، 2018). تبعاً لما سبق يأتي موضوع دراستنا والمتعلق بمعرفة "أثر التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة الاقتصادية".

2.0 الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة ركناً رئيساً في الدراسة، وذلك كونها إحدى أهم، أولويات البحث العلمي، نظراً لحاجة الباحث إلى الإلمام بما توصل إليه الباحثين من قبله، وما سبق التطرق إليه من قبلهم، بالإضافة لكونها تسهم بشكل فعال في فهم متعمق لجوانب موضوع الدراسة، كما أنها تظهر طبيعة تنظيم التخطيط الاستراتيجية للموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة وأثر ذلك في تحقيق الاستدامة الاقتصادية، كما وتظهر أهمية الدراسات السابقة في موضوع دراستنا من خلال توفير مجموعة من المعلومات التي تساعد في وضع المنهجية الملائمة للإجابة على تساؤلات هذه الدراسة بغرض تحقيق الأهداف منها، ونستعرض في هذا المجال أهم الدراسات السابقة، وذلك كما يلي:

- دراسة (جبارة، 2015) الموسومة بعنوان: "أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء الموارد البشرية في القطاع النفطي" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التخطيط الاستراتيجي، وعناصره المختلفة، وتحديد العوامل المؤثرة فيه في قطاع النفط بشكل عام، إلى جانب تحديد المشكلات والتحديات التي تواجه عملية التخطيط الاستراتيجي في قطاع البترول من خلال التركيز على إدارة الموارد البشرية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة لجملة من النتائج كان أبرزها وجود علاقة ذات دلالة كبيرة بين مشاركة الإدارة العليا والإدارة التنفيذية في إعداد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، لمس أثر عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في زيادة كفاءة وفعالية أداء العاملين، وجود مجموعة من التحديات والمعوقات التي تحول دون تحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي.

- وبين (البيطار، 2014) في دراسته "دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في رفع مستوى التمكين الوظيفي في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة" ان هدف الدراسة يتمثل في توضيح مدى توفر الفلسفة المطلوبة للاستراتيجية الناجحة الثابتة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتوضيح مدى ممارسات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة لإسلوب الاستبانة للحصول على نتائج يستطيع من خلالها تحقيق أهداف دراسته، وقد انتهت الدراسة لجملة من النتائج أهمها أن درجة التمكين النفسي كانت أعلى من التمكين الإداري، وأن مستوى التمكين الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وجود ضعف في أنظمة الحوافز والمكافآت في المؤسسات غير الحكومية أدى إلى قصور في توفير البيئة المحفزة لتدريب وتطوير الموظفين.

- وبين (Bakoğlu, et al, 2016) في دراسته التي تناولت الكشف عن المنهج الاستراتيجي الذي يمكن الاعتماد عليه في تطوير الخطة الاستراتيجية داخل المؤسسات العامة مع التركيز على الجامعات إن عملية التخطيط الاستراتيجي من أهم العمليات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسة العامة وتحديداً الجامعات حيث يساهم التخطيط في التنمية والتطوير بشكل إيجابي ، وخلصت

الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي من أهم العوامل التي تساعد على المشاركة الكبيرة بين المؤسسات والتي تؤدي إلى تطوير الكفاءات داخل المؤسسة.

- وشرح (Armstrong et, al, 2008) في دراسته الموسومة بالعنوان "الإجراءات والسياسات المتعلقة بإدارة التنوع" أن هدف دراسته التعرف على الإجراءات، والسياسات المتعلقة بإدارة التنوع، وأسس المساواة للموارد البشرية في المنظمات، وقد استخدم في دراسته منهج البحث الوصفي التحليلي بالإضافة للمنهج المقارن مستخدماً أسلوب الاستبانة كأداة أساسية في دراسته ، وقد خلصت الدراسة لجملة من النتائج أهمها أن المنظمات التي تتبنى السياسات المتعلقة بأنظمة إدارة التنوع، والمساواة لوحظ فيها زيادة في إنتاجية وإبداع الموظفين ، ويقل فيها عدد العاملين الراغبين في ترك العمل.

3.0 منهج الدراسة

سوف يتبع الباحثون في هذه الدراسة على كلٍ من: المنهج الوصفي التحليلي، وذلك للوصول لتحقيق هدف الدراسة وهو تحديد أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على الاستدامة الاقتصادية في دولة الإمارات، وذلك من خلال تحديد مفهوم التخطيط الاستراتيجي وخصائصه ومراحله، ثم تحليل إدارة الموارد البشرية وخصائصها وأهدافها.

4.0 المناقشة

نتناول في هذا الفصل مفهوم التخطيط الاستراتيجي وخصائصه ومراحله، وإدارة الموارد البشرية وخصائصها وأهدافها

4.1 مفهوم التخطيط الاستراتيجي وخصائصه ومراحله

لقد أدركت المؤسسات الاقتصادية الكبيرة في العصر الحديث أهمية التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية التي تسعى إليها، وذلك من خلال كيفية إدارة الموارد البشرية، ويعتبر هذا المدخل المعاصر من أهم المداخل الاقتصادية التي ظهرت في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، وعلى هذا الأساس يمكن النظر إلى أن عملية تطوير النظم الإدارية المعاصرة؛ إنما تقوم على الأساليب العلمية المتطورة، والمناهج الاقتصادية التي من شأنها تحسين إدارة الموارد البشرية من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة (ذيب، 2016)، في هذا الجزء من الدراسة نستعرض مفهوم التخطيط الاستراتيجي، ومن ثم نتوقف عند مراحلها تبعاً كما يلي:

4.2 مفهوم التخطيط الاستراتيجي

يمكن تعريف التخطيط الاستراتيجي بأنه " تلك العملية الأساسية التي تهدف إلى تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها من خلال التنفيذ العملي للقرارات، وذلك في ضوء استغلال الموارد البشرية، والإمكانيات التي من شأنها مواجهة التحديات، واستغلال الفرص المتاحة (المرسى، 2003).

كما يُشير التخطيط الاستراتيجي إلى عملية تقدير الاحتياجات الأساسية للمنظمة من الموارد البشرية في ضوء التعرف على المهارات والقدرات والتخصصات، وذلك خلال فترة زمنية محددة، ومن ثم اختيار أفضل الطرق والوسائل لتنفيذ الأهداف (هاري، 2017).

كما تعرف عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بأنها: تلك العملية الإدارية التي من شأنها مواكبة الاتجاهات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية التي تؤثر على الموارد البشرية داخل المنظمات، وعليه تعتمد عملية التخطيط على المرونة في إدارة التغيير المستقبلي. كما تمثل عملية تخطيط إدارة الموارد البشرية تمثل الربط بين المورد البشري وأصول المؤسسة، وذلك في إطار عمليات التوجيه الاستراتيجي، وتنمية الموارد، واستغلال المهارات والقدرات من أجل تطوير أداء الموارد البشرية (أبو صالح، 2016).

4.3 خصائص التخطيط الاستراتيجي

تمثل عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بمثابة ذلك العلم والفن الذي يهدف إلى صياغة وتنفيذ وتقييم القرارات الوظيفية داخل المؤسسة، ومن ثم المساعدة على تحقيق اهدافها في ضوء وضع الخطط المستقبلية، وتحديد الأهداف بعيدة وقصيرة المدى، واختيار النمط الملائم من أجل تنفيذ الاستراتيجية، وهذا يعني أن هناك جملة من الخصائص التي تتميز بها عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، تتمثل في:

- تساعد عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في دراسة وتحليل بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية، وتحديد الرسالة والرؤية والأهداف.
- يساعد التخطيط في وضع البدائل الاستراتيجية، واختيار المسار، والمساعدة في تحقيق الاهداف في ظل الظروف البيئية المحيطة.
- وضع الاستراتيجيات الوظيفية لأوجه الأنشطة المختلفة، والعمل على صياغة الخطط والسياسات الإدارية والبرامج الزمنية اللازمة من أجل تحقيق الاهداف.
- إعداد القيادات الإدارية والهيكل التنظيمي المناسب، والعمل على تهيئة البيئة الثقافية داخل المؤسسة من أجل تنفيذ الاستراتيجيات.
- المساعدة في عمليات التوجيه الاستراتيجي، واتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، والعمل على دعم استراتيجيات المؤسسة.
- المساعدة في ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية، وذلك في ضوء تحسين مستويات الاداء الوظيفي، وتنمية الثقافة التنظيمية في جو يسوده الإبداع والمرونة.
- المساعدة على تحقيق التكيف في نظام إدارة الموارد البشرية مع الظروف المحيطة.
- الاهتمام بالجانب الاستراتيجي والتنفيذي والإجرائي في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.
- العمل على ربط الإدارة الاستراتيجية مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة، والعمل على تحقيق التكامل فيما بينهما.
- مراعاة الفرص والتهديدات في إدارة الموارد البشرية، ودراسة نواحي الضعف والقوة.
- العمل على تحسين مستويات الأداء التنظيمي، وتنمية الثقافة اللازمة لدعم الأداء الوظيفي.

- زيادة القدرة على تطوير عمليات المتابعة والتقييم، والتحقق من مدى تنفيذ الاستراتيجية، والوصول إلى الإنجازات والأهداف المحددة (الأكلي، 2019).

4.4 مراحل التخطيط الاستراتيجي

تمر عملية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بمجموعة من المراحل المتكاملة والمتسلسلة، والتي تبدأ من دراسة استراتيجية المؤسسة وأهدافها، ووصولاً إلى تصميم خطة الموارد البشرية. في هذا الجزء من الدراسة نستعرض أهم المراحل التي تقوم عليها عملية التخطيط الاستراتيجي، كما يلي:

أولاً: تحليل الطلب على الموارد البشرية

تتضمن هذه المرحلة على تحديد حجم الموارد البشرية المطلوبة من قبل المؤسسة، وذلك في ضوء تحديد اتجاهات المؤسسة، وحصص أعداد وأنواع المؤسسات المطلوبة، ويتم ذلك من خلال دراسة المتغيرات البيئية الخارجية، والتعرف على القوانين والتشريعات التي لها تأثير كبير على نشاط المؤسسة وحجم أعمالها، ومما لا شك فيه أن المتغير الاقتصادي يعد من أهم الظروف الخارجية التي تؤثر بشكل كبير على نشاط المؤسسة وأهدافها؛ الأمر الذي يتطلب دراسة الحالة الاقتصادية للمؤسسة وما تحتاج إليه في الجوانب المستقبلية (الجمال، 2005).

ثانياً: حصر أعداد وأنواع الوظائف المطلوبة

تقوم هذه المرحلة على عملية حصر الوظائف الإدارية المطلوبة في المستقبل، وتحديد مختلف مستويات الهيكل التنظيمي من الإدارة العليا والمتوسطة والدنيا، وتحديد أهم الوظائف بما تشتمل عليه من طبيعة فكرية معينة، إلى جانب العمل على حصر الوظائف غير الإدارية، ثم العمل على تقدير احتياجات الوظائف من الموارد البشرية بالأعداد والأنواع المناسبة وفي الوقت المناسب، بالإضافة لتحديد احتياجات مختلف الأنشطة من الموارد البشرية (رضوان، 2012).

ثالثاً: تحليل العرض من الموارد البشرية:

في هذه المرحلة يتم حصر الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة، والعمل على تحليلها ودراستها، وتحديد ما يرتبط بها من مهارات ومستويات تدريبية، إلى جانب رصد جانبا الاستعداد للعمل، والوقوف على الخطط المحتملة في الخطط المستقبلية، ودراسة سوق العمل، وما يحتاج إليه من مهارات وكفاءات (حسانين، 2020).

رابعاً: تحديد العجز أو الفائض من الموارد البشرية

وتهدف هذه المرحلة إلى تحديد وتقدير كلاً من العرض والطلب داخل المؤسسة، وذلك في ضوء التعرف على الفائض أو العجز في مختلف الوظائف خلال فترة وضع التخطيط الاستراتيجي؛ حيث تهتم تلك المرحلة بدراسة التنبؤ بأعداد الأفراد، وكذلك دراسة كيفية الاستقطاب، وتحديد العمالة المستقبلية والخطط اللازمة لتعيين تلك العمالة، إلى جانب تحديد أيضاً عمليات التعليم والتدريب التي ينبغي على المتقدمين لشغل الوظائف الخضوع لها (الجبالي، 2016).

خامساً: التعامل مع نتائج تخطيط الموارد البشرية:

خلال هذه المرحلة تقوم المؤسسة بتعيين الموارد الجديدة والدائمة من خلال عمليات البحث عن حاجاتها، والعمل أيضاً على تعيين الموارد المؤقتة التي من شأنها سد النقص عن طريق التوظيف المؤقت، كما تقوم تلك المرحلة أيضاً على عمليات احلال التكنولوجيا محل العنصر البشري، ومن ثم زيادة الآلية واحلالها محل العنصر البشري، وبلوغ نفس مستوى الإنتاجية بنفس عدد الأفراد أو أقل، كما تقوم هذه المرحلة على رفع أداء الافراد من أجل زيادة نواتج الأداء، والعمل على رفع الإنتاج من خلال عمليات التدريب المكثف والمستمر، هذا بالإضافة إلى العمل على إطالة سن التقاعد حتى تستفيد من الكفاءات ذات الخبرة الطويلة، والإلمام الكبير بمختلف نواحي العمل (أبو النصر، 2020).

سادساً: تقييم ومتابعة خطة الموارد البشرية:

تقوم هذه المرحلة على نتائج التحليل والمقارنة، وكذلك على اجتهادات المسؤولين عن عملية التخطيط الاستراتيجي؛ حيث يتم تقييم ومتابعة خطط الترقية والنقل والتقاعد، وكذلك خطط التدريب والتطوير، وخطط الانتقاء والتوظيف، والخطط المسؤولة عن تطوير المسار الوظيفي، وبعد ذلك يتم تقييم تلك الخطط جميعها في ضوء تحديد قدرة المؤسسة على مواجهة احتمالات العجز والفائض، وتقييم خطط النجاح، ومدى الوصول إلى تحقيق الأهداف، والتعرف على المعدلات الحقيقية لتدفق الموارد البشرية، وتحديد مستويات الإنتاج المحققة، والتعرف على المعدلات المرغوب فيها، وخلال هذه المرحلة أيضاً يتم تحديد نقاط القوة والضعف، والتعرف على مدى فاعلية خطط الموارد البشرية، ومن ثم تحديد النتائج والمراحل التي ساهمت بشكل واضح في تحقيق النجاح أو الفشل (طه، 2016).

4.5 إدارة الموارد البشرية وخصائصها وأهدافها

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الحقول والمجالات الإدارية العلمية التي تقوم على الآراء والمفاهيم التي يتم الاعتماد عليها في إدارة الأعمال، ومن ثم فإن إدارة الموارد البشرية تركز على الكيفية التي يتم من خلالها إدارة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات والعمل على تنمية المهارات الوظيفية للموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية، وتلبية احتياجات المؤسسة من القوى العاملة على المستوى الكمي والنوعي المناسب (خلف الله، 2019)، في هذا الجزء من الدراسة نستعرض مفهوم إدارة الموارد البشرية وخصائصها وأهدافها على النحو الآتي:

4.6 مفهوم إدارة الموارد البشرية

تعرف الموارد البشرية بأنها: جميع الأفراد الذين يعملون في إطار المؤسسة على مستوى الرؤساء أو المرؤوسين الذين يتم الاعتماد عليهم في أداء الوظائف والأعمال تحت مظلة الثقافة التنظيمية، والتي من شأنها ضبط وتوحيد الأنماط السلوكية، وصياغة الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي

تساعد على أداء المهام الوظيفية وتنفيذها، ومن ثم تحقيق الأهداف الاستراتيجية المستقبلية، هذا وتمثل الموارد البشرية تلك القوى العاملة التي تنتمي للمؤسسة والتي تقوم بأداء المطلوب منها بكفاءة وفاعلية، وتحقيق الأداء الجيد للوظائف في ضوء ما تفرضه الاستراتيجيات الإدارية (عبد الرحمن، 2020).

4.7 خصائص إدارة الموارد البشرية

يشير مفهوم إدارة الموارد البشرية إلى تلك العملية التي تقوم على اكتساب وتطوير الخبرات والمهارات لدى العنصر البشري، والعمل على استخدامها بطريقة فعالة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وعليه يكتسب مفهوم إدارة الموارد البشرية العديد من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المفاهيم الإدارية، ومن أهم تلك الخصائص:

- مفهوم إدارة الموارد البشرية فن وعلم.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية منتشر.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية مستمر.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية وظيفية خدمية
- مفهوم إدارة الموارد البشرية عملية تنظيمية (العزاوي، 2010).
- مفهوم إدارة الموارد البشرية متعدد التخصصات.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية يهدف إلى الوصول إلى النتائج الإيجابية.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية يعتمد على الناس.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية يشكل فلسفة في حد ذاته.
- مفهوم إدارة الموارد البشرية متكامل (بوقصاص وآخرون، 2016).

في ضوء ما سبق يتضح أن مفهوم إدارة الموارد البشرية يركز على دعم العلاقات الإنسانية والإدارية في بيئة العمل الوظيفي، وذلك في ضوء تسهيل عمليات التواصل، إلى جانب دعم أوجه

الاستفادة من الخبرات الوظيفية، وتحديد التخصصات العملية والمهنية، والربط بينها وبين النواحي الإنسانية داخل بيئة العمل الوظيفي، كما يتضح أيضاً أن مفهوم إدارة الموارد البشرية يعد من المفاهيم العلمية المتطورة في بيئة العمل الإداري، والتي تدعم كيفية مواكبة التغيرات الحديثة داخل وخارج المؤسسات، والعمل على اكتساب المعارف الحديثة، وتنمية الرصيد المعرفي، ودعم التنمية الذاتية في ضوء تقبل التغيير والاستعداد لتحمل مخاطر العمل.

4.8 أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى عمليات إدارة الموارد البشرية نحو تحقيق الكثير من الأهداف والقيام بالعديد من الوظائف أو الأنشطة التي تساعد المنظمات المعاصرة في تحقيق ما تسعى إليه، ومن ثم العمل على تنمية الأداء الوظيفي، وهنا نستعرض على سبيل الذكر أهم الأهداف التي تسعى إليها إدارة الموارد البشرية، كما يلي:

توظيف الموارد البشرية.

- 1- العمل على تنمية الموارد البشرية (الحسيني، 2015).
- 2- تحفيز الموارد البشرية.
- 3- تحقيق السلامة والرعاية الصحية.
- 4- دعم وتعزيز الروح المعنوية (الشحي، 2019).

4.9 دور التخطيط الاستراتيجي في دعم التنمية الاقتصادية المستدامة

يكتسب التخطيط الاستراتيجي في مجال إدارة الموارد البشرية دور بارز في وصول المجتمعات إلى التنمية المستدامة من خلال تنمية الأنشطة الاقتصادية، وتحقيق النجاح، وذلك على اعتبار أن التنمية الاقتصادية المحلية ما هي إلا شراكة بين قطاع الأعمال وأصحاب المصالح داخل المجتمع، إلى جانب

التعاون القائم بين الأنشطة الحكومية والخاصة في وضع الخطط الاستراتيجية اللازمة للوصول إلى التنمية الاقتصادية. ومما لا شك فيه أن مجال التنمية الاقتصادية المتطورة يعتمد على السياسات والاستراتيجيات الموضوعة بدقة، وذلك من أجل دعم المشروعات الاقتصادية، وتحقيق الاستفادة المثلي من رؤوس الأموال؛ الأمر الذي يساعد على تفهم الإمكانيات الاقتصادية، ودعم الفرص، وإزالة الصعوبات والمعوقات أمام النمو والاستثمار الاقتصادي، هذا وتؤثر التحديات المعاصرة على مجال التنمية الاقتصادية؛ الأمر الذي ينبغي الاهتمام به من ناحية دعم الخطط والاستراتيجيات، وربطها بالأطر الرقابية والقانونية الوطنية بدولة الإمارات العربية المتحدة في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة (جميل، 2016).

في هذا الجزء من الدراسة نستعرض مفهوم التنمية المستدامة والعلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتنمية الاقتصادية، أبعاد التنمية الاقتصادية المستدامة في دولة الإمارات.

4.10 مفهوم التنمية المستدامة

يشير مفهوم التنمية المستدامة إلى: "عملية تطوير الأرض والمجتمعات والمدن، وتحقيق الكثير من التطورات في الأعمال التجارية المختلفة في سبيل تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بالأجيال القادمة" (حمدي، 2016). كما يشير مفهوم التنمية المستدامة أيضاً إلى: "عملية التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون أن يعرض للخطر قدرة الأجيال التالية على إشباع احتياجاتها" (توفيق، 2010).

4.11 العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتنمية الاقتصادية

تؤكد التجارب الحديثة في مجال التنمية الاقتصادية على أن تبني الاستراتيجيات المنظمة يعد من أهم العناصر التي تقوم عليها خطط التنمية الاستراتيجية بشقيها الاجتماعي والبيئي؛ حيث تعمل استراتيجية التنمية الاقتصادية على دعم الاقتصاد المحلي، وتعزيز القدرات في ضوء الإطار الزمني

المحدد لتنفيذ استراتيجية التنمية الاقتصادية. وعليه يعد التخطيط الاستراتيجي في مجال التنمية الاقتصادية بمثابة تلك العملية المرنة التي تساعد في حل المشكلات، ومن ثم العمل على الوفاء بالاحتياجات الاقتصادية الوطنية (ابراهيم، 2011).

4.12 أبعاد التنمية الاقتصادية المستدامة في دولة الإمارات

تعد دولة الإمارات العربية المتحدة الأولى خليجياً في تطبيق الاقتصاد الأخضر على اعتبار أنه إحدى أهم مهارات التنمية المستدامة داخل الدولة؛ حيث يتم الاعتماد عليه من خلال تنظيم الجهود، وتطبيق هذا النوع من الاقتصاد من أجل ضمان المستقبل المستدام في كافة مجالات الحياة وبينها النشاط الاقتصادي (اسماعيل، 2017). ويمكن عزو عوامل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في الإمارات إلى جملة اعتبارات نذكرها كما يلي:

1. تذييل الظروف البيئية من أجل تحقيق الاستدامة الاقتصادية.
2. الاعتماد على الطاقة صديقة البيئة.
3. الاهتمام بالمشروعات التنموية (قبلان، 2019).
4. توظيف التكنولوجيا الحديثة ومبادئ الابتكار في الوصول إلى الاستدامة (حمادي، 2019).

5.0 الخاتمة

في ضوء ما سبق يتضح اهتمام دولة الإمارات العربية المتحدة بمبادئ التنمية المستدامة والاستفادة من الثورة الصناعية الرابعة والمهارات المتقدمة والعلوم في فتح آفاق جديدة وفرص نحو تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة والوصول إلى النمو الاقتصادي الكبير القائم على الابتكار وإمكانيات الحلول التكنولوجية المتكاملة في مختلف القطاعات والتخصصات، كما تقوم دولة الإمارات أيضاً بالكثير من الجهود الرامية نحو نشر الوعي بين مختلف شرائح المجتمع المحلي والإقليمي والدولي تجاه مسألة التنمية المستدامة، ومن ذلك نجد ما أكد عليه صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

قائلاً: "ضمان استدامة موارد الطاقة هو ضمان لاستدامة نمو الدولة..."، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات، كما يلي:

- 1- يعتبر منهج التخطيط الاستراتيجي هو محور اهتمام الادارة الحديثة.
- 2- أوضحت الدراسة وجود علاقة كبيرة بين تطبيق التخطيط الاستراتيجي وأداء إدارة الموارد البشرية.
- 3- يعتبر التخطيط الاستراتيجي من أهم المقومات الأساسية التي من شأنها تنمية الثقافة، والهيكلة التنظيمي، وكيفية استغلال الإمكانيات المادية والبشرية لدى كل المجتمعات.
- 4- هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبين إنتاجية العاملين.
- 5- أوضحت الدراسة أن عملية تطبيق التخطيط الاستراتيجي تحتاج إلى موظفين ذو مؤهلات علمية عالية وخبره كبيرة في هذا المجال.
- 6- توجد علاقة ذات دلالة كبيرة بين مشاركة الادارة العليا والإدارة التنفيذية في إعداد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- 7- يوصي الباحث بضرورة استشارة الجهات العليا للجهات التنفيذية عند إعداد الخطط الاستراتيجية.
- 8- يوصي الباحث بضرورة الربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبين فعالية الأداء الوظيفي في ظل وجود خطط استراتيجية للمؤسسات على اختلافها العامة والخاصة.
- 9- يوصي الباحث بتكثيف الدورات التدريبية المختلفة المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي.
- 10- يوصي الباحث المشرع الإماراتي بتخصيص جملة من الامتيازات لأصحاب الأفكار الريادية في التخطيط الاستراتيجي لمصلحة الدولة.

المراجع

- أبو النصر، مدحت (2020): إدارة وتنمية الموارد البشرية- الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو صالح، محمد (2016): التخطيط الاستراتيجي القومي (منهج المستقبل)، دار النهضة العربية، القاهرة67.
- اسماعيل، خضر مصباح (2010): إدارة المعرفة "التحديات والتقنيات والحلول"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الأكلي، عائض وآخرون (2019): التخطيط في الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- المرسى، جمال الدين (2003): الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية "المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين"، الدار الجامعية الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- بوقصاص، عبد الحميد وآخرون (2016): تسيير وتديبر الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- الجبالي، حمزة (2016): التنمية المستدامة - استغلال الموارد الطبيعية والطاقة المتجددة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- توفيق، عبد الرحمن (2010): تنمية الموارد البشرية- الأدوار الجديدة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- حسانين، أحمد جابر (2020): التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السكرانة، بلال (2010): التخطيط الاستراتيجي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رضوان، محمود عبد الفتاح (2012): الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- حمدي، رابع (2016): الأمن الغذائي والتنمية المستدامة، مركز الكتاب الأكاديمي، القاهرة.
- طه، عاطف جابر (2013): قضايا علمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة.
- طوقان، عامر (2018): التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التشغيلي، دار البيروني للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الطويل، رواء (2010): التنمية المستدامة والأمن الاقتصادي في ظل الديمقراطية وحقوق الإنسان، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- عبد الرحمن، عبد الله (2015): التنمية المستدامة - مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض.
- هاري تيزلر (2017): إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد أحمد عبد المتعال وآخرون، دار المريخ للنشر والتوزيع، القاهرة
- Adam Sliwinski and Others: Economic Development and Financial Markets- latest Research and policy insights from central and southeastern Europe، Contributions to Economics, 2019.
- Allui, A. & Sahni, J. (28-30 October 2016). Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, Paper presented at the 12th International Strategic Management Conference, Antalya: Turkey.

CHAPTER 10

دور وسائل الإعلام في أبوظبي في تطوير أخلاق الإنسان من منظور إسلامي

Muhammad Ahmad ²²

المقدمة	1.0
وسائل الإعلام في دولة الإمارات العربية المتحدة (أبو ظبي)	2.0
مرتكزات تطوير أخلاق الإنسان	3.0
التربية الدينية	4.0

²² Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. mohammed.ahmmed@icloud.com

1.0 المقدمة

شهد العالم تطوراً ملحوظاً في وسائل الإعلام وخاصة يعد تعدد وسائل الإعلام وتنوعها من الأساليب التي يعرض بها. حيث أن وسائل الإعلام أصبحت متطورة وتساير التكنولوجيا والاتصالات إلى حد كبير، ومما شك فيه أن تزايد الإقبال على وسائل الإعلام فرضت العديد من التحديات والمتغيرات ولا سيما في المجتمع الإماراتي الذي يتسم بالقيم الإسلامية والعادات والتقاليد النابعة من الشرع الإسلامي، وتقوم وسائل الإعلام بدور كبير وفعال لتحسين وتطوير أخلاق الإنسان حيث أن المعايير الوطنية للإعلام تتضمن احترام المبادئ والمواثيق الأخلاقية في العمل الإعلامي وعدم نشر ما يتعارض مع الشريعة الإسلامية، وكذلك احترام خصوصية الأفراد من حرمة الإنتهاك.

وتواجه وسائل الإعلام في دولة الإمارات العربية تحديات كبيرة خاصة مع انتشار الفضائيات وبروز فكرة عولمة الإعلام مما يجعل أمام وسائل الإعلام بالإمارات العربية المتحدة وخاصة في ولاية أبو ظبي تحديات كبيرة لتحقيق الأهداف الإعلامية وجذب أكبر عدد من المشاهدين وتعزيز فكرة احترام الموروث الثقافي الإسلامي وتعزيز الهوية الوطنية والانتماء (العربي، 2015).

وتجدر الإشارة إلى أن وسائل الإعلام في دولة الإمارات العربية المتحدة وخاصة في ولاية أبو ظبي قد تطورت بشكل كبير، حيث تعددت القنوات الفضائية وتعددت البرامج بين سياسية واقتصادية وثقافية واجتماعية وأصبحت وسائل الإعلام تتناول مشكلات المجتمع الإماراتي بشكل احترافي في إطار احترام الهوية الوطنية ومبادئ الشريعة الإسلامية. وكذلك فإن وسائل الإعلام قد حققت حذباً كبيراً لقطاع كبير من المشاهدين داخل وخارج أبو ظبي نظراً للتقدم والتنوع في طرح المواد الإعلامية المختلفة وللمحافظة بشكل ملحوظ على الموروث الثقافي والإسلامي في تناول الموضوعات الإعلامية المختلفة واستبعاد المواد الإعلامية التي تضر الفرد والمجتمع على السواء، وبالتالي فإن هذه الدراسة سوف تسلط الضوء على دور وسائل الإعلام في تطوير أخلاق الإنسان بأبوظبي.

2.0 وسائل الإعلام في دولة الإمارات العربية المتحدة (أبو ظبي)

لقد تطورت وسائل الإعلام بدولة الإمارات العربية المتحدة تطوراً كبيراً حيث أن أصبح هدف وسائل الإعلام بالإمارات العربية المتحدة هو تدعيم وترسيخ الانتماء والهوية الوطنية والالتزام بنصوص الشريعة

الإسلامية وتعاليم الدين الإسلامي. ويقوم المجلس الاتحادي للإعلام بدولة الإمارات العربية المتحدة بإدارة الهيئة الاتحادية المشرفة والمسؤولة عن الإعلام في الدولة، وتواجه وسائل الإعلام بدولة الإمارات العربية المتحدة العديد من التحديات تتمثل في الحفاظ على الهوية الوطنية مع الالتزام بالعادات والتقاليد الإسلامية التي نشأت عليها الدولة حيث تنظم الدولة المحتوى الإعلامي وفقاً للقانون الاتحادي رقم 15 لسنة 1980 (موقع الحكومة الإلكترونية لدولة الإمارات العربية المتحدة، 2020). ولقد أكد بها الدليمي (2013) أن الفضائيات العربية في الدول العربية وخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة تتمتع بقدر كبير من التوازن في عرض المواد الإعلامية، حيث أن وسائل الإعلام في الإمارات العربية المتحدة ترغب في تحقيق الانفتاح على كل ما هو جديد في إطار التقييد بالشرعية الإسلامية. وأشار بودهان (2015) أن وسائل الإعلام قد تطورت بشكل يصعب معه وضع ضوابط وأن وسائل الإعلام يجب أن تمنح الفرصة كاملة دون تعرضها للتقييد.

وأظهرت العديد من الدراسات كدراسة نسيمة (2011) أن وسائل الإعلام غالباً ما تؤثر على القيم والمثل التي يتأثر بها الإنسان وينشأ عليها، وأن تلك المثل تنشأ مع الأفراد، وبالتالي فإن الانفتاح على الثقافات المتعددة قد يضع وسائل الإعلام أمام العديد من التحديات مما يستلزم معه الثبات على الأهداف الإعلامية. أما دراسة موسي (2011) فقد أشار إلى أن وسائل الإعلام من المفترض أنها تلتزم بالخطط الإعلامية التي تسيّر عليها وأن تكون تلك الخطط متوافقة مع الموروث الثقافي والإسلامي.

وكذلك فإن دراسة عبد الرحمن (2015) بينت أن وسائل الإعلام تتمتع بالعديد من الخصائص من بينها الاندماج والقدرة على الانتشار في المجتمع، ويؤكد المعماري في دراسته (2012) أن وسائل الإعلام تؤثر بشكل مباشر في القيم السائدة الاجتماعية والسياسية، كما أشار كعنان (2014) أن العبرة بطريقة إدارة المؤسسات الإعلامية وذلك رغبة في التحكم بالمواد الإعلامية المقدمة في تلك المؤسسات الإعلامية، وأسفرت دراسة السويدي (2013) أن وسائل الإعلام أصبحت تؤثر على سلوك الإنسان وأخلاقياته بشكل ملحوظ، حيث أن الأجيال الحديثة أصبحت تحاكي الشخصيات الموجودة في المسلسلات والأفلام وتحاول تقليد المذيعين، وطرق ارتدائهم للملابس

وطريقة كلامهم، مما يشير إلى أن طبيعة المادة الإعلامية الواجب اعلانه ونشرها في وسائل الإعلام، وتشير دراسة العياضي (2012) أن الجهات الرقابية غالباً ما تعمل على وضع نظم رقابية يمكن من خلالها التعرف على المواد الإعلامية قبل نشرها وطرحها في وسائل الإعلام وذلك للتأكد من تطابقها مع المعايير الأخلاقية والإسلامية، وحتى لا يتأثر الشباب بالمحتويات الإعلامية لكل مادة اعلامية على حده. ويؤكد العياضي (2012) أن التحديات التي تواجه وسائل الإعلام كبيرة للغاية حيث يقع على عاتقها المحافظة على الموروث الثقافي وتعميق روح الانتماء مع تحسين المستوى الأخلاقي لما يعرض في تلك الوسائل بشكل مباشر للجماهير.

2.1 أنواع وسائل الإعلام

تنقسم وسائل الإعلام إلى نوعان رئيسيان من وسائل الإعلام ووسائل الإعلام التقليدية ووسائل الإعلام الجديدة، ويتم تناولهما على النحو الآتي:

2.2 وسائل الإعلام التقليدية

أن وسائل الإعلام التقليدية هي تلك الوسائل الإعلامية التي تكون مقرؤه ومسموعة ومرئية ويمكن الاطلاع على وسائل الإعلام الجديدة من خلال التلفزيون وقراءة الصحف والاستماع إلى البث الإذاعي (الصواني، 2015).

ويشير الشيكو (2018)، أن التلفزيون يحتل الصدارة من حيث استقطاب العدد الأكبر من الجماهير، حيث أن الجماهير تفضل غالباً مشاهدة التلفزيون لما يتمتع به من موسيقى تصويرية ومشاهدة تعبيرات الإذاعيين وغيرها. كما أن الاستماع إلى الإذاعات وقراءة الصحف تأتي في المرتبة الثانية حيث يمكن للقارئ أن يحصل على مزيداً من المعلومات من خلال ما يكتب في الصحف عن القضايا السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية الراهنة.

وتعد وسائل الإعلام التقليدية تتميز بتنوع برامجها السياسية والثقافية والاجتماعية والسياسية فضلاً عن وجود البرامج الترفيهية والبرامج الحوارية التي تفتح الملفات التي تشغل الرأي العام داخلياً

وخارجياً. كما أن وجود تلك البرامج الحوارية تساهم في جذب انتباه قطاع عريض من المشاهدين (لغرس، 2019).

ويرى الباحث أن التحكم في وسائل الإعلام التقليدية أمر قد مستحب إذا كان قاعدة التحكم في وسائل الإعلام التقليدية من منظور إسلامي ومنظور شرعي، فلا يمكن محاكاة العالم الخارجي وفتح القنوات التلفزيونية على مناقشة القضايا الساخنة والجريئة التي قد تتسبب في إحداث بلبله في المجتمع. كما أن المنظور الإسلامي يحرم الانفتاح على برامج التسلية وعرض الأفلام الإباحية دون وجود جهة رقابية تحاول منع المشاهد الحادشة للحياء. وبالتالي فإن فكرة عوملة وسائل الإعلام التقليدية تعتبر مرفوضة وأن تقويمها بالمنظور الإسلامي يعد مطلباً ضرورياً يحتاج إلى التطبيق. وكذلك فإن مناقشة القضايا السياسية التي تؤدي إلى تدهور الأوضاع السياسية والاجتماعية تعتبر أمراً مرفوضاً للحفاظ على الأمن والسلم الداخلي للدولة.

2.3 وسائل الإعلام الجديدة (الحديثة):

أشار العديد من الباحثين والمهتمين عن الوسائل الإعلامية الحديثة. ويشير صالح (2012) أن وسائل الإعلام الجديدة يمكن تعريفها بأنها تلك الوسائل الإعلامية الحديثة والتي يمكن الوصول إليها من خلال العالم الخارجي الافتراضي (شبكة الإنترنت) والتي تتمثل في مواقع الكترونية مثل الفيسبوك، وتويتر، وانستغرام، والواتس أب والفايبر.

واستطاعت وسائل الإعلام الجديدة أن تجذب قطاع عريض من الشباب وأن من خلالها يمكن التحكم في عرض المادة الإعلامية بعكس وسائل الإعلام التقليدية التي تعرض ما يبث أو ينشر من خلال برنامج محدد بساعات معينة وفقاً لأيدولوجيات، وسياسية معينة تنتهجها تلك الوسائل الإعلامية. وتعد وسائل الإعلام الجديدة من أبرز الوسائل الإعلامية انفتاحاً وأخطرها على الإطلاق حيث أن الدولة تستطيع مراقبة وتنقيح وسائل الإعلام التقليدية وضبط برامجها وفقاً للمنظور الإسلامي والعادات والأعراف الإسلامية إلا أن وسائل الإعلام الجديدة لا يمكن للدولة السيطرة

عليها إلا على نطاق محدود مما قد يشير إلى خطورة تلك الوسائل الإعلامية الجديدة على الأوضاع الداخلية والتأثير على حالة السلم والأمن المجتمعي الذي تتمتع به الدولة (صالح، 2012).

ويشير العياضي (2014) أن وسائل الإعلام الجديدة تعبر عن توجهات قطاع كبير من الجمهور، حيث أن الإقبال على تلك الوسائل يشير إلى أهمية الحصول على المعلومات سواء صحيحة أو غير صحيحة والمعلومات والحقائق التي تساهم في تكوين شخصية الشباب بعكس وسائل الإعلام التقليدية التي تحاول بث برامج ذات رسالة إعلامية واضحة.

وأشارت الهنائي (2012) أن وسائل الإعلام الجديدة أحد أبرز مميزات عولمة الإعلام، وأن اللجوء إلى تلك الوسائل أصبح من سمات التطور والعصر الحديث، كما أن الأجيال الجديدة أصبحت تعتمد على تلك الوسائل حيث أنها أصبحت تحاكي قطاع كبير من المراهقين والشباب وهو ما يعد تقصيراً من وسائل الإعلام التقليدية. وبالرغم من الاتفاق مع دراسات أخرى، إلا أن وسائل الإعلام أصبحت من أهم مميزات عولمة الإعلام إلا أن تلك الوسائل أصبحت ناقوس الخطر لهذه الفئة من الشباب والمراهقين حيث أن وسائل الإعلام الجديدة لا توجد لها ضوابط ومعايير تحكم تلك الوسائل. ويرى الباحث أن وسائل الإعلام الجديدة تعتبر أكثر خطورة عن وسائل الإعلام التقليدية حيث لا يوجد قيود على تلك الوسائل الإعلامية ولا يمكن صرف الجمهور عنها حيث أن الكثير من الشباب والمراهقين وأيضاً كبار السن أصبحوا يقبلون على مواقع التواصل الإلكتروني بصفة دائمة حيث تتميز بقدرتها على نقل الأخبار والأحداث بشكل مباشر، كما تتميز بإمكانية مناقشة القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية بصورة واقعية أكثر بكثير من وسائل الإعلام التقليدية التي لا يمكنها أن تنقل الكثير من الأحداث مراعاة للذوق العام ومراعاة للآداب العامة في المجتمع.

يرى الباحث أنه يمكن تطبيق المنظور الإسلامي أيضاً على وسائل الإعلام الجديدة وذلك بضبط المحتوى الإعلامي والمادة الإعلامية لتكون هادفة لبناء الفرد والمجتمع، كما يمكن أن يكون المنظور الإسلامي هو الأساس في غرس القيم والتنشئة السليمة لتكون وسائل الإعلام الجديدة إحدى الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها في تحسين وتطوير أخلاقيات الإنسان والتي تنعكس من خلال تصرفاته في المجتمع.

2.4 عناصر وسائل الإعلام

تعتبر وسائل الإعلام عملية متعددة الأطراف، ويمكن إجمالها في ثلاث عناصر رئيسية على النحو الآتي (العياضي، 2012):

المرسل: إن المرسل هو صاحب الرسالة الإعلامية الذي يرغب في إيصال الفكرة والمعلومة للأخريين سواء أفراد أو جماعات. وتجدد الإشارة إلى أن المرسل قد تكون السلطة الحاكمة التي لها رغبة في التحكم في وسائل الإعلام من خلال محاولة تفعيل الرسالة والرؤية من استخدام وسائل الإعلام أو بعبارة أخرى فإن أصحاب القرار قد يدفعون إلى غرس القيم والثقافة وحب المعرفة ونبد العنف والفرقة وحب العادات والتقاليد العربية والإسلامية وعدم السماح بنشر المشكلات التي تحدث في الواقع (لغرس، 2019).

ويرى الباحث أن مسألة التطور والحدثة أيضاً مطلوبة من المرسل حيث أن تطور الإعلام ومواكبته للأوضاع الراهنة لن يضر المجتمع حيث أنه سوف يكشف عن المشكلات ويتناولها بشكل جذري دون السماح بالخروج عن التقاليد والقيم الإسلامية.

المستقبل: هي الجهة التي تستقبل الرسالة الإعلامية سواء كانت أفراد أو جماعات في المجتمع. وتجدد الإشارة إلى أن المجتمعات العربية والإسلامية لديها العديد من التوجهات، وبالتالي فإن ضبط وسائل الإعلام بالضوابط الأخلاقية ولاسيما الضوابط الإسلامية سوف تجذب قطاع عريض من المجتمع (وسيلة، 2019).

وبالتالي يختلف الباحث مع وسيلة (2019)، كما يرى أن ضرورات التطور والحدثة في وسائل الإعلام أن يتم عرض كافة الآراء والأيدولوجيات والانفتاح على فكرة العولمة حتى يتم الاقتناع بضرورة اتباع القيم وفقاً للمنظور الإسلامي.

الوسيلة الإعلامية: يمكن النظر إليها على أنها تضاف إليها مواقع التواصل الإلكتروني إلا أن تلك المواقع أصبحت أكثر انفتاحاً ويمكن مناقشة كافة القضايا دون حساسية. ويرى الباحث أن

الجمهور له الحق في التعرف على كافة التوجهات وأن للجمهور الحق في التمييز بين كافة الفئات واتباع ما يحلو له (لغرس، 2019).

يعتقد الباحث أيضاً أن الإعلام الرسمي الصادر من الدولة أو المواقع الإلكترونية ذات التوجهات الحكومية يمكن إضفاء المنظر الإسلامي عليها ويمكنها الامتثال لفكرة ترسيخ القيم والمثل واحترام العادات والتقاليد والتعود على التنشئة السليمة مما يساهم في تحسين أخلاقيات الجمهور بشكل كبير، أما وسائل الإعلام الخارجة عن السيطرة يمكن للجمهور أن يميز بينها ويتعرف عن أنسب الوسائل الإعلامية التي يقبل على مشاهدتها والاستماع إليها أو قراءتها.

تصنيفات الإعلام:

يوجد العديد من التصنيفات لوسائل الإعلام، ومن بين أبرز تلك الوسائل الإعلام الإسلامي والإعلام الأمني والإعلام الديني (لغرس، 2019).

الإعلام الإسلامي: أشارت لغرس (2019) أن الإعلام الإسلامي هو عملية اتصال تشمل جميع الأنشطة الإعلامية في المجتمع، ويقوم الإعلام الإسلامي بكافة الوظائف من جمع المعلومات والنشرات الإخبارية والبرامج الحوارية والترويجية، كما يقوم الإعلام الإسلامي بالتركيز على مسائل الفكر والثقافة ومحاوله اظهار صورة الإسلاميين أو الملتزمين بالمشهد اللائق بهم في وسائل الإعلام، ويتفق الباحث مع الدليمي (2013) في أن الإعلام الإسلامي قد حاول في السنوات الأخيرة أن يعكس صورة الإسلاميين من خلال البرامج والمواد الإعلامية المقدمة في قنواتهم بشكل واضح.

الإعلام الأمني: إن فكرة الإعلام الأمني بارزه بشده من خلال البرامج التي تكشف عن الجرائم التي ارتكبت في المجتمع أو المحاكمات الفورية نتيجة ارتكاب جرائم أثرت بشده على الرأي العام في المجتمع، وبالتالي فإن الأجهزة الأمنية تتعاون مع وسائل الإعلام من أجل إبراز مساوئ الجريمة وأن شيوع الأمن ضروري من خلال بيئة يسودها القيم والأخلاق الواجب توافرها في المجتمع (الشيكر، 2018).

ويشير الدليمي (2013) أن الإعلام الأمني لا يقتصر نشاطه فقط على وسائل الإعلام المرئية بل يتسع إلى وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة، وقد تهدف المعالجة الأمنية للإعلام الأمني في

تحسين صورة الأجهزة الأمنية وأن الشدة التي تنتهجها تلك الأجهزة مطلوبة لترسيخ فكرة الأمن وتعزيز السلم الاجتماعي، وبالرغم من اتفاق الباحث مع الدليمي (2013) في أن الأساليب الأمنية قد تكون مطلوبة لترسيخ فكرة الأمن وتعزيز السلم الاجتماعي إلا أن الباحث يري أن توسيع أجهزة الأمن لنطاق صلاحياتهم قد يؤدي إلى تعزيز فكرة فساد الأجهزة الأمنية.

ويعتقد الباحث أن الإعلام الأمني قد ساهم في التعرف على الشخصيات الأمنية التي تتبوأ مراكز قيادية في أجهزة الأمن وساهم بشكل كبير في إمكانية التواصل مع تلك الشخصيات الأمنية وذلك لتزويد الجماهير بالمعلومات اللازمة وطبيعة المشكلات الأمنية والحلول التي توصلت إليها الأجهزة الأمنية.

2.5 خصائص وسائل الإعلام

تتصف خصائص وسائل الإعلام بالعديد من الخصائص من بينها ما يلي:

الإقدام والمبادرة: إن الأصل هو تنافس وسائل الإعلام فيما بينها وأن الإقدام والمبادرة في التعرف على الأحداث الجديدة هو من أبرز خصائص وسائل الإعلام. وكذلك فإن الإقدام يأتي في المقام الأول من خصائص وسائل الإعلام حيث أن وسائل الإعلام تتطلب روح المبادرة في البحث والسعي نحو معرفة كل جديد (الجيلالي، 2018).

الحداثة واستخدام التكنولوجيا: وسائل الإعلام غالباً ما تركز على كل جديد وبالتالي لا مكان إلى اتباع الأساليب القديمة في عرض المعلومات أو في البث الإذاعي أو التلفزيوني، كما أن وسائل الإعلام غالباً ما تستعين باستخدام التكنولوجيا في نقل الأحداث والتعرف على كل ما هو جديد (الدليمي، 2013).

الحيادية والعمومية: يجب أن تتصف وسائل الإعلام بالعمومية، حيث أن وسائل الإعلام لابد أن تكون حيادية تعرض بشفافية مطلقة وأن تكون بعيدة عن تأثير أصحاب الرسالة الإعلامية حتى يمكن عرض المواد الإعلامية بشفافية وحيادية مطلقة (بو علي، 2019).

السهولة والبساطة: أن وسائل الإعلام لا بد أن تتصف بالسهولة والبساطة في صياغة المواد الإعلامية، فلا ينبغي أن يكون هناك صياغة للمواد الإعلامية بطريقة معقدة، كما لا يجب أن تكون صياغة المواد الإعلامية بطريقة غامضة ومبهمة أو تنفر الجمهور، مما يستلزم التركيز على وضوح المادة الإعلامية المراد توصيلها للجماهير (كعنان، 2014).

مما سبق يرى الباحث أن التنوع في البساطة أيضاً من الأمور البديهية حيث أن عرض المواد الإعلامية السياسية يختلف عن الاقتصادية أو الثقافية مما يشير إلى أن بساطة العرض وسلامة اللغة واختصار المراد قوله يحقق الهدف والغاية المرجوة. كما يرى الباحث أن خصائص السهولة والبساطة لا بد أن تقترن بالشفافية حتى تحصل وسائل الإعلام على ثقة أكبر عدد ممكن من الجماهير.

3.0 مرتكزات تطوير أخلاق الإنسان

إن الأخلاق هي مكتسبات اجتماعية يمكن من خلالها أن يكتسب الإنسان القيم والمثل والعادات والتقاليد والمعتقدات الموجودة في المجتمع. لغرس (2019)، وأن تطوير أخلاق الإنسان مقترن بتعرف الإنسان على المعايير القيم والعادات والتقاليد والتربية الاجتماعية والثقافية والظروف والتجارب التي يمر بها الفرد، وتعتبر التربية الدينية، والتربية الاجتماعية من أبرز المرتكزات التي يركز عليها في تطوير أخلاق الإنسان (العباضي، 2014).

4.0 التربية الدينية

وأكد بودهان (2015) أن تطوير أخلاق الإنسان مرتبط بشكل كبير بوجود وسائل إعلام تقوم بتعزيز قيم ومعتقدات المجتمع وتكوين الآراء والاتجاهات، الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي في تحسين أخلاق الأفراد داخل المجتمع، ويشير بوعلى (2019) أنه التربية الدينية تحتوي على القيم والمعتقدات الواجب توافرها لتحسين وتطوير أخلاق الأفراد والمجتمعات.

ويرى الباحث أن قواعد الإسلام الموجودة في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة من أبرز القواعد السلوكية وأهمها والتي تستخدم في تطوير أخلاق الإنسان، حيث أن وسائل الإعلام يجب أن تحمل رؤية واضحة حول التنشئة على القواعد الإسلامية ونشر الفضيلة ونبذ الرذيلة في المجتمع

الإسلامي، والحث على التعاون والتعامل بمجدية وحزم في كافة مناحي الحياة، وأن اكتساب قيم وتعاليم الدين الإسلامي يتأتى من خلال ثلاثة عوامل الجانب السلوكي، والجانب العقدي والجانب العاطفي. **الجانب العاطفي:** أن وسائل الإعلام لها دور كبير في التمسك بالقيم والمعتقدات، كما أن تطبيق قواعد الشريعة الإسلامية والتمسك بها من أبرز الأسباب التي يمكن من خلالها أن يقوم الإنسان بتطهير نفسه من الأمراض النفسية مثل الحقد والحسد، والقلق والبغضاء وضيق الآفق (صديق، 2004)، ويتفق الباحث مع ما جاء به صديق (2004) أن الأمراض النفسية التي تصيب الأفراد نتيجة عدم التمسك بالقيم والمعتقدات الإسلامية إلا أن الباحث يرى أن الرسالة الإعلامية لا بد أن تقوم على عدة مرتكزات من بينها المرتكزات الاجتماعية التي تتمثل في الحفاظ على الهوية الإسلامية وحماية الرباط الاجتماعي المقدس.

الجانب العقدي: إن وسائل الإعلام يجب أن تركز بشكل كبير على تعاليم الدين الإسلامي، حيث أن وسائل الإعلام غالباً ما تخصص برامج لتحفيظ القرآن الكريم وتستضيف الأفراد الراغبين في تصحيح التلاوة، كما تستضيف وسائل الإعلام كبار العلماء من الشيوخ والفقهاء للرد على الفتاوي والتحدث معهم والتعرف على آرائهم الفقهية في المجالات المختلفة (الدليمي، 2013).

الجانب السلوكي: إن تعاليم الإسلام في وسائل الإعلام قد ساهمت في تذكير العديد من الأفراد والجماعات بمواقيت الصلاة والحج والصوم وحماية اللسان من الآفات والأمراض الاجتماعية المتوطنة. كما يساهم نشر تعاليم الدين الإسلامي الحنيف في وسائل الإعلام في إلزام الأفراد والجماعات سلوكياً بضرورة الامتثال لقواعد الدين الحنيف والرغبة في تطوير الأخلاق بإتباع تعاليم الإسلام لنيل رضا الله عز وجل (الجيلالي، 2018).

ويرى الباحث أنه من الضروري أن تركز وسائل الإعلام على نشر تعاليم الإسلام وأن تستضيف العديد من الفقهاء وتفتح أبواب الاتصال بين الجمهور وبين الفقهاء لجذب قطاع كبير من الجمهور بوسائل الإعلام لتحسين من سلوكيات الأفراد داخل الأسرة وفي المجتمع، كما يساهم في شيوع روح المحبة والمودة واستعادة الروح الإسلامية داخل الأسرة وداخل المجتمع ككل.

المصادر والمراجع

- لغرس، سوهيلة. (2019). دور وسائل الإعلام في التنشئة الاجتماعية: جريدة الخبر وصوت الغرب بالجزائر كنموذجين، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة معسكر، الجزائر.
- العباضي، نصر الدين. (2010). رهانات الاستمولوجية والفلسفية للبحث الكيفي: نحو آفاق جديدة لبحوث الإعلام والاتصال في المنطقة العربية، "مجلة شؤون اجتماعية، مجلة علمية محكمة، تصدر عن الجامعة الأمريكية بالشارقة، عدد (107).
- العباضي، نصر الدين. (2011). رهانات تدريس الأنواع الصحفية في المنطقة العربية في ظل الشبكات الاجتماعية الافتراضية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الاجتماعية والانسانية، العدد (2)، المجلد (8).
- العباضي، نصر الدين. (2012). الشباب في دولة الإمارات والانترنت، المجلة العربية لعلوم الإعلام، عدد (8)، المملكة العربية السعودية.
- الشيكر، آتسة. (2018). أثر الإعلام المرئي في تكوين المفاهيم والقيم عند الطفل الجزائري دراسة مسحية استطلاعية على عينة من الأطفال من 5-12 سنة، بحث منشور في مجلة الدراسات الإعلامية، العدد (5)، المدينة، الجزائر.
- الجيلالي، رقاد. (2018). الخطاب الديني لمواقع اليوتيوب وأزمة الضبط المرجعي للتدين السائل دراسة: ميدانية لعينة من الشباب، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد (5).
- العباضي، نصر الدين. (2014). وسائط جديدة وإشكاليات قديمة: التفكير في عدة التفكير في مواقع الشبكات الاجتماعية في المنطقة العربية، المجلة الجزائرية للاتصال، كلية الاتصال، جامعة الجزائر، العدد (22) (3).
- بوعلى، نصير. (2019). أخلاقيات الإعلام في وسائل التواصل الاجتماعي. دراسة حالة على طلبة كلية الاتصال بجامعة الشارقة، المجلة العربية للإعلام والاتصال، جامعة الملك سعود.
- بودهان، يامن. (2015). تحولات الإعلام المعاصر، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- برهومي، سمية محمد الصالح. (2015). شبكات التواصل الاجتماعي في المجتمعات العربية بين البناء والهدم، الفيسبوك في الجزائر وتونس أنموذجاً، مجلة آفاق، العدد (10)، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة تيبسة، الجزائر.
- بوثلجي، إلهام. (2018). القيم الاجتماعية في القنوات التلفزيونية الجزائرية الخاصة واقع الممارسة في ظل القوانين الإعلامية، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد (5).
- كعنان، على عبد الفتاح. (2014). إدارة المؤسسات الإعلامية، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الدليمي، عبد الرزاق محمد. (2013). الإعلام الإسلامي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن.
- صديق، رابع. (2004). الإعلام والتكنولوجيات الحديثة. الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- السويدي، حماد سند. (2013). وسائل التواصل الاجتماعي ودورها في التحولات المستقبلية من القبيلة إلى الفيسبوك، الطبعة الأولى، دار الإمارات للدراسات والبحوث.
- العربي، بوعمامة. (2015). الصحافة المكتوبة والإعلام الجديد الممارسة والتطبيقات لدى الشباب، اشغال الملتقى الدولي. تونس.

CHAPTER 11

أثر أزمة كورونا على إدارة التنوع في الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسات

الحكومية بدولة الإمارات

*Ahmed Mohammed Abdullah AlSahari AlShehhi*²³

*Badlihasham Bin Mohd Nasir*²⁴

*Ahmad Kilani Mohamed*²⁵

المقدمة	1.0
الدراسات السابقة	2.0
منهج الدراسة	3.0
المناقشة	4.0
النتائج	5.0
المراجع	6.0

²³ Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilization, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. Ahmed-alsahari@hotmail.com

²⁴ Academy of Islamic Civilization, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. badlihasham@utm.my

²⁵ Academy of Islamic Civilization, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. kilani@utm.my

1.1 المقدمة

تعد الأزمات من الأحداث المهمة والمؤثرة في الدول، إذ أصبحت جزءاً مرتبطاً ببيئة العمل، كما وتشكل مصدر قلق لقادة الدول والمسؤولين في المؤسسات الرسمية وغيرها وذلك لصعوبة السيطرة عليها، بسبب التغيرات الحادة والمفاجئة في البيئة الخارجية، هذا من ناحية ، وضعف الادارات المسؤولة في تبنيها نموذج إداري ملائم يمكن المنظمة من مواجهة أزماتها بسرعة وفاعلية من ناحية أخرى، كما إن الكشف المبكر عن الأزمة وتحديد حجمها ونوعها، واستخدام المنهج العلمي والمنطقي للتعامل مع الازمات أصبح ضرورة حتمية من أجل إيجاد اسلوب لإدارتها ، وإيجاد تقنية موجهة للحالات الطارئة التي لا يمكن تجنبها(الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث،2015).

هذا ونشأ مصطلح إدارة الأزمات في نطاق النشاطات التي تمارسها الإدارة العامة، وذلك انطلاقاً من دور الدولة في مواجهة الكوارث العامة المفاجئة وظروف الطوارئ، وفي هذا السياق؛ أصبحت إدارة استمرارية الأعمال من أهم المداخل والأطر والآليات الهادفة إلى تمكين المنظمات من مواجهة كافة الأزمات والاضطرابات التي يمكن أن تعوق نشاطها، أو تعطل استمرارية أعمالها؛ وهذا ما زاد من أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؛ حيث يعتبر العنصر البشري أهم مورداً من موارد المنظمات والمؤسسات وأصبحت إدارة هذه الموارد من أكثر الموارد جدية وأهمية ، والحقيقة إن أساس الميزة التنافسية مهم لتطوير ووضع إطار مرجعي مختلف للنظر في قضايا إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية (جعفر، 2017).

وينظر إلى عملية إدارة الموارد البشرية باعتبارها عملية شاملة وواسعة تضم العديد من الأسس العلمية، والقواعد التي يمكن من خلالها تنظيم الحياة الوظيفية للعنصر البشري، هذا بالإضافة إلى أهمية تلك العملية في تحديد طرق التعامل بين العنصر البشري، وبين الإدارة التي يعمل في إطارها، كما أن المبادئ العلمية الحديثة تقوم على توظيف الاستفادة من التطورات الحديثة في المجالات المختلفة من أجل رقي العمل الوظيفي، ورفع الأداء، وتحقيق الأهداف المنشودة (العبيدي، 2010).

وتشتمل عملية إدارة الموارد البشرية في العصر الحديث على مجموعة من المعارف، والمعلومات الدقيقة التي تعتمد على عملية تخطيط العمل الوظيفي في ضوء معايير الوقت، والحركة، والاعتماد على المناهج العلمية، وذلك بهدف زيادة الإنتاجية في ضوء تحقيق مبدأ الكفاءة الذي يقوم على إنجاز المهام، والأدوار الوظيفية في أقل وقت، وجهد، وتكلفة، إلى جانب الاعتماد على التحليل، والدراسة، والبحث من خلال البيانات والمعلومات الدقيقة والصحيحة (الكبيسي، 2007).

كما تعتمد عملية إدارة الموارد البشرية أيضًا على تقسيم العمل، وتوزيع المهام، والمسؤوليات بين القيادات، وبين الأفراد، والعاملين، وذلك من خلال البرامج التدريبية، والوصول إلى الأساليب العلمية التي يمكن من خلالها اختيار، وتدريب، وتحسين أداء هؤلاء العاملين، وكذلك الاعتماد على اللوائح، والنصوص القانونية التي تنظم العمل الوظيفي، وكذلك التركيز على العوامل التي تحتل على أداء هذا العمل من خلال التأكيد على الحوافز المادية، والتشجيعية، إلى غير ذلك من الاتجاهات الحديثة التي تسعى دائمًا إلى التغلب على المشكلات والعوائق التنظيمية في مجال العمل الوظيفي (حمزاوي، 2008).

ومن المعلوم أن مؤسسات الدولة الحكومية الخاصة والعامة من أهم دعائم تطوير المجتمعات البشرية الخدمائية وأدوات النهوض بها وذلك لما تحتله من مكانة في تهيئة الأطر الفنية والعلمية والأسس القانونية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأنها مبنية على سياسة واضحة ورؤية دولة واعدة إضافة إلى دورها في إرساء وسن القوانين ونشرها لذلك تعتبر هذه المؤسسات في الوقت الحالي من الأمور المهمة مما يجعل ضبطها وتطويرها من أهم واجبات القائمين على إدارة المؤسسات إذا ما أرادت الرقي والريادة (حمودة، 2005)، غير أن الظروف التي يشهدها العالم في ظل تفشي وباء كورونا أدت لمجموعة من المتغيرات المتعلقة بالتنوع في الموارد البشرية في كافة المؤسسات، حيث كان للظروف الوبائية المستجدة أثر واضح على أداء وانتاج العاملين في المؤسسات والمنظمات والهيئات، هذه العوامل كانت مبرراً لتناول تجربة المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات في إدارة تنوع مواردها البشرية، خاصة وأن المؤسسات الحكومية في الإمارات تعتبر كيان إداري قائم على رؤية محددة، إذ تقوم على استخدام مدخلات مختلفة، تخضع لعمليات وأنشطة متنوعة، تنتهي بمخرجات محددة،

تصاحبها تغذية مرتدة من البيئة المحيطة، ولعل أبرز المدخلات وأهمها، بل المحرك والضامن لبقية المدخلات الأخرى هو المورد البشري بكافة أشكاله ونماذجه، في هذه الدراسة نستعرض ، أثر جائحة كورونا على التنوع في الموارد البشرية في دولة الإمارات ، ثم نستعرض دور ادارة الازمات في تحسين مستوى الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات بدولة الإمارات العربية، ونخلص لجملة من النتائج والتوصيات.

1.2 الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة ركناً أساسياً في أي دراسة، كونها تسهم بشكل واضح في احتواء وفهم موضوع الدراسة المتعلقة بأثر جائحة كورونا كعامل دخیل على "المؤسسات الحكومية" بالإضافة لكونها تسهم في معرفة الأساليب الحضارية المعاصرة لإدارة التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بدولة الامارات العربية المتحدة ، كما وتظهر أهمية الدراسات السابقة في موضوع دراستنا من خلال توفير مجموعة من المعلومات التي تساعد في وضع المنهجية الملائمة للإجابة على تساؤلات هذه الدراسة بغرض تحقيق الأهداف منها، ونشير هنا إلى أهم الدراسات السابقة، وذلك كما يلي:

الطبال (2011) في دراسته الموسومة "الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية - مدخل إدارة التنوع- دراسة نظرية"، حيث رصدت هذه الدراسة أهم التجارب والممارسات النموذجية في إدارة التنوع في الشركات العالمية نظرياً للتعرف على مفهوم وأبعاد إدارة التنوع، وخلصت الدراسة لجملة من النتائج تتمثل في اهتمام الشركات الكبرى بالتنوع لترشيد التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية، ان نتائج التنوع لا يرتبط فقط بالعاملين بل يشمل كافة عناصر المنظمة "المالك، العميل، العامل"، وخلصت الدراسة لجملة توصيات تتمثل في ضرورة تغيير الثقافة التنظيمية للمنظمات وبناء ثقافة تركز على احترام التنوع وتقديره وضرورية توجيه الباحثين والدارسين والمؤتمرات العلمية لمناقشة مفهوم إدارة التنوع.

العولقي (2018) في دراسته الموسومة بالعنوان " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط" حيث هدفت الدراسة إلى تحليل طبيعة

العلاقة المباشرة، وغير المباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وبين الإبداع التنظيمي، وقد اعتمد الكاتب على المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مباشرة بين ممارسات استراتيجيات وخطط إدارة الموارد البشرية، وبين تنمية جوانب الإبداع التنظيمي.

العرومطي، حسن (2015) في دراستهم المتعلقة بتقييم " تجربة جامعة أبو ظبي في إدارة التنوع من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي فرع العين في دولة الإمارات، والمختصين بإدارة الموارد البشرية وكذلك الموارد المالية في الجامعة والتي استهدفت "44" شخص، حيث أثبتت الدراسة وجود علاقة إحصائية بين استخدام استراتيجيات التنوع، وبين حسن إدارة التنوع في جامعة أبو ظبي فرع العين، كما خلصت توجد عالقة إحصائية ذات ارتباط قوي بين متغيري تطبيق سياسات التنوع، و حسن إدارة التنوع، هذا وانتهت الدراسة لجملة من التوصيات تتمثل في، ضرورة مواصلة الجامعة في تطوير وتنمية وتطبيق الاستراتيجيات الخاصة بها على نحو المساواة والعدالة بين العاملين، وذلك من خلال الشكل الذي يمكنها من كسب الثقة بينها وبين العاملين لديها.

لخضر (2015) في دراسته " دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية" حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تقوم به استراتيجية إدارة الموارد البشرية من أجل مواجهة التحديات في البيئة التنظيمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي، ومنهج دراسة الحالة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة يُعد فشل العديد من المنظمات الاقتصادية نتيجة لعدم اهتمامها بالعمليات الإدارية الحديثة مثل التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

لتحقيق الأهداف المرجاة من الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي على اعتبار انه المنهج المناسب الذي يحقق أهداف الدراسة، كما اعتمد على منهج دراسة الحالة لما له من دور بارز في تحديد اثر جائحة كورونا على تنوع إدارة الموارد البشرية، ورصد متغيراتها

1.4 أثر جائحة كورونا على إدارة التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بدولة الإمارات

لا تمثل جائحة كورونا حالة طارئة في مجال الصحة العامة فقط، بل تعدت ذلك لتشكل ازمة اقتصاد دولية انعكست بشكل واضح على الفقراء ومتوسطي الدخل أكثر من غيرهم، حيث تسببت الجائحة في صدمة عالمية ومحلية لجميع البلدان، فمثلاً على الصعيد العالمي أدت جائحة كورونا لتراجع في الصادرات خاصة المواد الخام، وانخفاض في السلع الأساسية إلى مستويات متدنية لم يشهدها التاريخ، كما أدت جائحة كورونا إلى تراجع حاد في الخدمات مثل: السياحة وانخفاض حاد في التحويلات المالية، وعلى المستوى القطري "المحلي" ترتب على هذه الجائحة تكبد تكاليف مباشرة مرتبطة بالمرض، والرعاية الصحية، وانعدام اليقين؛ وتكاليف غير مباشرة تتعلق بتدابير الاحتواء والتخفيف المفروضة للحد من انتشار المرض، مثل انخفاض العمالة، والقدرة على الإنتاج، والإنتاجية، وتآكل رأس المال البشري. ومما يجعل من التعامل مع هذا الطارئ الصحي صعباً أنه إذا ترك دون علاج؛ فسيحصد ما لا يحصى من الأرواح، وإذا فرضت تدابير صارمة لاحتواء انتشار المرض، فقد ينتج عن ذلك ركود بالغ، يخلف تأثيرات سلبية على الفقر ورأس المال البشري (مجموعة البنك الدولي، 2020).

وعلى صعيد المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات فمما لا شك فيه أن جائحة كوفيد - 19 فرضت العديد من التحديات، لاسيما فيما يتعلق بالنوع البشري في تلك المؤسسات، حيث كان لها تأثيرات مباشرة على طريقة عملها وآلية تقديم خدماتها. (العور، 2020).

1.4.1 مظاهر تأثير جائحة كورونا على التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات

في هذا الموطن نستعرض أهم التأثيرات التي خلفتها جائحة كورونا على التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات، حيث خلفت هذه الجائحة جملة من التأثيرات منها تأثيرات سلبية وأخرى يمكن تصنيفها بأنها إيجابية، وبيان ذلك كما يلي:

1.4.1.1 التأثيرات السلبية:

وتتمثل في زيادة الميزانية والاستثمار في تطوير تقنية المعلومات والتغيير الملحوظ في عدد الوظائف والأوصاف الوظيفية، والتغيير في المتطلبات الوظيفية، وارتفاع المهام المناطة بالموظفين، وصعوبة التنسيق والتشبيك بين المؤسسات الوجهات الأخرى في الدولة، وضعف المرونة في تغيير بعض القواعد الإدارية في المؤسسات الحكومية في الدولة" كالاتزام بالورق المحتوم"، وتغيير طريقة إدارة المؤسسة، كان عائق كبير بالنسبة للمدراء والموظفين، وضعف التعامل في بعض المؤسسات بين الموظفين وعدم قدرتهم على العمل بروح الفريق، وضعف الاستيعاب لدى عدد من العاملين في المؤسسات الحكومية بمفهوم العمل عن بعد، وانخفاض ملحوظ في فرص توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة (مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة، 2020).

11

1.4.1.2 التأثيرات الإيجابية:

وتتمثل في ارتفاع في إعداد برامج التطوير والتأهيل للموظفين داخل المؤسسات الحكومية، وتسريع جهود الدولة بمؤسساتها على صعيد التحول الرقمي، وارتفاع في تقديم الخدمات عبر القنوات الإلكترونية والذكية، وإدراك المؤسسات أهمية توظيف التكنولوجيا وتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير منظومة العمل المؤسسي بالكامل، وارتفاع في الدورات التدريبية للمدراء و الموظفين على تقنيات العمل عن بعد، وزيادة فرض تخطيط المهام وتوزيعها عن بعد والتركيز على أهمية التفويض، ولوحظ تحسن في فعالية التواصل بين الرئيس والمرؤوسين داخل المؤسسات، وتثبيت قنوات لدى

المسؤولين بضرورة إعادة صياغة السياسات والإجراءات وعمل دراسة تخطيط للقوى العاملة في المؤسسة وسياسة التعاقب الوظيفي، وارتفاع منسوب الشفافية وإشراك الموظفين فيما يحصل وأخذ آرائهم لخوض هذه الأزمة معاً، كما شجعت الأزمة على إدماج الموظفين ومشاركتهم في اتخاذ القرار والابتكار (قدسي، 2020).

1.4.2 دور إدارة الازمات في تحسين مستوى تنوع الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية بدولة الإمارات العربية

تختلف الأزمات باختلاف طبيعتها وحجمها وعوامل تحريكها؛ إذ أصبح مواجهة الأزمات والوعي بها أمراً ضرورياً لتفادي المزيد من الخسائر المادية والمعنوية؛ ويشمل ذلك الأزمات الناجمة عن الكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات، وكذلك الأزمات الناتجة عن أفعال البشر والتي ترتبط بالجرمة المنظمة، وأزمة تفشي وباء كورونا واحدة من تلك الازمات سواء كانت طبيعية أم بفعل البشر، وقد أدرك النظام الاماراتي أن احتمالات وقوع مثل هذه الأمور مرجحة على الدوام، وأن بمقدوره فعل الكثير لحماية الدولة ومواطنيه مع إبقاء أهمية قصوى لكل ما من شأنه ضمان حماية أصولها الرئيسية التي لا يمكن من دونها الحفاظ على الحد الأدنى من وتيرة العمل واستمراريته، وهذا ما يجعل من استراتيجيات استمرارية الأعمال جزءاً بالغ الأهمية من استراتيجياتها الإدارية الشاملة، وهذا ما ساهم في نجاح المؤسسات الإماراتية في إدارة أزمة كورونا إلى حد كبير (صالح، 2012).

وهنا نشير إلى أن المشرع الاماراتي اهتم بتفعيل وتحسين دور الموارد البشرية في إدارة الأزمات، لاسيما في المؤسسات الحكومية لكونها بدون أدنى شك عنصراً رئيسياً من عناصر بقاء الدولة وديمومتها، ولكونها تمثل ثروة الدولة التي لا يمكن التفريط بها (ابو بكر، 2008).

وعليه يعتبر الإنسان "العنصر البشري" وفقاً لرؤية المشرع الاماراتي أحد أهم الدعائم التي تقوم عليها برامج التنمية البشرية في ظل هذه الازمة، حيث عمد في إطار ترشيد استغلال الموارد البشرية المختلفة لإقرار أنظمة الترشيح والتكليف والاستغلال والرقابة الامثل، وهذا ظاهر في عملية إدارة أزمة كورونا

من خلال سعيه لتحسين مستوى التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، وبيان ذلك كما يلي.

1.4.2.1 تحسين مستوى التنوع في الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في الإمارات

تعتبر عملية إدارة الموارد البشرية من الاتجاهات الادارية التي مرت بالعديد من التطورات وهذا يعني أن دولة الامارات تأثرت بما تأثر به المجتمع الدولي من تطورات، فقبل الثورة الصناعية تميزت عملية إدارة الموارد البشرية بعمليات الانتاج اليدوي على مستوى كافة السلع؛ حيث كانت المصانع صغيرة، ولم يكن هناك أي نوع من أنواع التطور في مجال الفكر الإداري، وعلى الرغم من ذلك إلا أنه كان هناك نوع من الاهتمام بجوانب الخبرة، والمهارة الوظيفية؛ حيث كانت البيئة الوظيفية تقدم الأجر مقابل العمل دون النظر إلى أي نوع من أنواع الحوافز، أو الشروط المحددة من أجل الدخول إلى مهنة محددة، ثم جاءت بعد ذلك مرحلة الثورة الصناعية التي شهدها العالم الغربي في القرن الثامن عشر، وقد تميزت عملية إدارة الموارد البشرية خلال هذه الفترة بظهور أنواع من المصانع الكبيرة، والآلات والأدوات التي ساعدت كثيراً في الاستغناء عن بعض من الموارد البشرية في وظائف معينة، كما ساعدت تلك الثورة على وجود العمالة المتخصصة، وبدأت عملية تنظيم العمل الوظيفي على مستوى عدد ساعات العمل، وكذلك تحديد بعض الأهداف التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى تحقيقها. وخلال القرن العشرين فقد شهدت تلك الفترة العديد من الآثار الايجابية على مستوى تحسين ظروف العاملين، ومن أهم الجوانب التي اشتملت عليها تلك الفترة نجد الإدارة العلمية المتطورة التي اهتمت بعمليات الانتاج، وتنظيم مجموعات العمل، وظهور العديد من الأفكار، والمبادئ الإدارية المتطورة مثل التخطيط، والإشراف، وكيفية تنفيذ المخطط الوظيفي في ضوء القوانين، والمبادئ الإدارية التي تحكمها هذه الإدارة العلمية، كما ساعدت عمليات التطور على التصدي للعديد من المشكلات الإدارية؛ حيث أصبحت الإدارة هي المسؤولة عن تدريب العاملين، واختيارهم من أجل الوصول إلى النتائج الإيجابية داخل بيئة العمل الوظيفي، وبعد التركيز على الأساليب المادية التي تساعد على رفع عامل الإنتاج نجد عملية الاهتمام بالعنصر الإنساني على مستوى عمليات التدريب، والتخطيط،

وتقييم الأداء الوظيفي، إلى غير ذلك من الاتجاهات التي أثرت مجال إدارة الموارد البشرية (القطب وآخرون، 2011).

وفي هذا السياق نشير إلى أن المشرع الإماراتي وفي إطار مواجهته لجائحة كورونا ورغبة منه في استمرار المؤسسات الحكومية في أداء واجباتها المناطة بها دون التقليل من جودة الخدمات المقدمة، ونوعيتها وفي ضوء حفاظه على حياة و سلامة الموظفين، أصدر مجموعة قرارات ولوائح تتعلق بالعمل داخل المؤسسات الحكومية للحفاظ على التنوع في الموارد البشرية دون إلحاق ضرر بالموظفين، وهنا نشير إلى الدليل الاسترشادي الذي أصدرته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، للتعامل مع الأشخاص المصابين أو المخالطين أو المشتبه في إصابتهم بأعراض فيروس (كوفيد - 19)، في إطار العمل في الجهات الاتحادية، والذي يأتي استكمالاً لكافة الأدلة الاسترشادية والتعميمات الصادرة عن الهيئة بشأن الإجراءات الاحترازية الخاصة بالتعامل مع الأوبئة بشكل عام، وجائحة فيروس (كوفيد - 19) على وجه الخصوص.

النتائج

على ما سبق يمكن الاقرار بحقيقة مفادها ان أزمة كورونا أثرت بشكل واضح على تنوع الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأن المشرع الإماراتي كان مواكباً ومتابعاً لتأثيرات هذه الجائحة وفي سبيل الحد من مخاطرها أصدر جملة من التعميمات والقرارات المختلفة، وكانت أبرز النتائج والتوصيات كما يلي:

1. تعتبر الظروف المستحدثة التي فرضتها جائحة كورونا، من أهم العوامل ذات التأثيرات المباشرة على تغير بيئة العمل الوظيفي، وخاصةً على مستوى التنوع في العنصر البشري، في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات.
2. هناك علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الإماراتية، وبين إنتاجية الموظفين، ظهرت ملاحظتها في العمل عن بعد.

3. أثرت جائحة كورونا بشكل مباشر على التنوع البشري في المؤسسات الحكومية، وقد رصدنا جملة من الآثار السلبية أهمها زيادة الميزانية والاستثمار في تطوير تقنية المعلومات، والتغيير الملحوظ في عدد الوظائف والأوصاف الوظيفية، كما أثرت إيجاباً من خلال تسريع جهود الدولة بمؤسساتها على صعيد التحول الرقمي، وارتفاع في تقديم الخدمات عبر القنوات الإلكترونية والذكية، وإدراك المؤسسات أهمية توظيف التكنولوجيا وتقنيات الذكاء الاصطناعي في تطوير منظومة العمل المؤسسي بالكامل.
4. ظهر الدور البارز للمشرع الاماراتي في مواكبة التطورات والمستجدات الاستثنائية من خلال إقراره جملة من التعميمات واللوائح والقرارات المتعلقة بمواجهة جائحة كورونا.
5. يوصي الباحث بضرورة إعادة الهيكلة، وتحديث المنظومة الإدارية، والفكرية، والقانونية داخل المؤسسات الحكومية فيما يتعلق بالعنصر البشري، وذلك من أجل زيادة القدرة على مواكبة التغيرات المستجدة.
6. يوصي الباحث بضرورة الربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبين فعالية الأداء الوظيفي عن بعد في ظل جائحة كورونا وذلك بهدف تحقيق أفضل النتائج.
7. يوصي الباحث بتفعيل نظام العلاوات والبدلات والحوافز خلال فترة جائحة كورونا.
8. يوصي الباحث بتكثيف الدورات التدريبية المختلفة المتعلقة بالعمل الجمعي والعمل بروح الفريق داخل المؤسسات الحكومية، للقدرة على الاستمرارية في اداء العمل دون معيقات.
9. يوصي الباحث المشرع الاماراتي الاخذ بعين الاعتبار موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة، والمساهمة في إيجاد حلول لموضوع تشغيلهم خلال فترة الجائحة.

المراجع

- العموطي، أيمن مصطفى وحسن. (2015). تقييم تجربة جامعة أبوظبي في إدارة التنوع من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، جامعة أبوظبي فرع العين، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- العبيدي، نور خليل ابراهيم. (2010). بناء نموذج إدارة الاحتواء العالي في إطار معالجة تنوع الموارد البشرية ومقدار تطوير رأس المال الاجتماعي، دراسة ميدانية في مصرف الرشيد العراقي، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

- الطبال، عبد الله عبد الله أحمد. (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية، مدخل إدارة التنوع دراسة نظرية. مجلة المدير الناجح (134)، 40.
- السنباني، أمين على صالح. (2012). استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي بالجمهورية اليمنية، (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قناة السويس، القاهرة.
- العور، عبد الرحمن. جائحة كورونا والتحول الرقمي عالمياً، مقالة منشورة بتاريخ 2020/12/03، على موقع الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. الرابط: <https://u.ae/ar-AE/participate/blogs/blog?id=581>
- الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث. (2015). معيار إدارة استمرارية الأعمال (المواصفات)، الإمارات العربية المتحدة، المجلس الأعلى للأمن والطوارئ.
- جعفر، يونس إبراهيم. (2017). أثر التخطيط الاستراتيجي في إدارة الأزمات دراسة تطبيقية في المؤسسات العامة في منطقة ضواحي القدس، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، 21 (1).
- حز الله محمد لخضر. (2015). دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل في بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- حمودة، عبد الناصر. (2005). إدارة التنوع الثقافي، (د.ط)، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- سيد محمد حمزوي. (2008). السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقيري، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عامر بن خضير الكبيسي. (2007). الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في قيادة التغيير والتعامل مع مقاومته، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- عبد الله أحمد العولقي. (2018). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط، دراسة ميدانية في البنوك التجارية اليمنية، كلية إدارة الأعمال، جامعة أب، اليمن، منشور في مجلة جامعة الجزيرة، المجلد 1، العدد 1، يناير.
- قدسي، رانية. دور الشركات وتحديد الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا، مقالة منشورة بتاريخ 2020/04/20، على موقع عمان نت. الرابط: <https://ammannet.net>
- محي الدين القطب وآخرون. (2013). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تعلم ونمو العاملين في المصارف التجارية الأردنية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد 15، العدد 1.
- مصطفى محمود أبوبكر. (2008). إدارة الموارد البشرية، مدخل الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة.
- مجموعة البنك الدولي، وآخرون. (2020). حماية الانسان والاقتصاد، استجابات متكاملة على صعيد السياسات لجهود مكافحة فايروس كورونا المستجد.
- مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة. (2020). تقرير حول تأثير جائحة فيروس كورونا (COVID-19) وتطبيق نظام العمل عن بعد على الخطط الاستراتيجية المستقبلية لقطاع الموارد البشرية.

CHAPTER 12

حقوق الموظف بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي

Muhannad Sulaiman Muhammad al-Yahya 'i ²⁶

Arieff Salleh Rosman ²⁷

المقدمة	. 1
الموظف وعلاقته بالإدارة في القانون والشريعة الإسلامية	. 2
مفهوم الموظف في القرآن الكريم	. 3
الوظائف في العهد النبوي	. 4
حقوق الموظف بين القانون والشريعة	. 5
الإستنتاجات	. 6

²⁶ Postgraduate Student, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. genev1111@hotmail.com

²⁷ Profesor, Academy of Islamic Civilisation, Faculty of Social Sciences and Humanities, UTM. aswar@utm.my

المقدمة :

إن أى دولة حديثة هى دولة مؤسسات ودولة قانون ، وهذه المؤسسات تعتمد فى مباشرة مهامها على ثلاثة وسائل ، هى الوسيلة القانونية والوسيلة المادية والوسيلة البشرية ، وتعتبر الوسيلة البشرية أهم هذه الوسائل ممثلة فى الموظف الذى يُعد أداتها فى تنفيذ سياستها ووظائفها ، كما تُعد الوسيلة القانونية الركيزة القوية فى تحديد معنى ومفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة ، إضافة إلى مساهمات فقهاء القانون الإدارى فى تحديد هذا المعنى ، ونظراً لإزدياد عدد العاملين والموظفين لدى الجهات الإدارية ، ولتباين النظم القانونية التى تحكم مراكزهم الوظيفية ، كان من المهم أن نبين الآراء القانونية والشرعية التى تتجاذب طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة ، كما أدى تشابك المعاملات الإدارية ، واتساع نطاقها بين الأفراد من جهة والإدارة العامة من جهة أخرى ، إلى ظهور الخلافات وحدوث المنازعات ، إما لتعسف جهة الإدارة فى استعمال سلطاتها ، وإما لتباين الآراء حول مفهوم الموظف وتحديد علاقته بالإدارة ، وتفادياً لعرقلة العمل الإدارى الذى يبتغى الصالح العام ، وإدراكاً من المشرع لأهمية الموظف وتأميناً لفعالية أداء الإدارة العامة منح المشرع الموظف العديد من الحقوق التى تقوم على أساس مختلفة كمقدار التأهيل العلمى ونوع الوظيفة المناط به القيام بواجباتها ، وإلى مدى كفاءة وجهه وجدية الموظف أثناء تأدية مهامه .

ومن أهم هذه الحقوق هو حقه فى المرتب ، وحقه فى العلاوات ، والترقيات ، والمكافآت ، والحوافز والإعانات ، والمساعدات ، وغيرها من الحقوق والمزايا المالية ، وكما هو معلوم فإن زيادة المرتبات لا تتم إلا بألية معينة حددتها التشريعات مسبقاً منها طريقة العلاوات سواء كانت علاوات دورية ، أو نوعية ، أو تشجيعية ، مع ما يحكم ذلك من أحكام وقواعد ، وذلك باتباع أسلوب الترقية ، التى لا تتم إلا وفق شروط وضوابط وأسس معينة ، بالإضافة إلى المعاملة المالية للمتدربين ، والمعاريين ، والمتدربين ، مع ما يمنح للموظف من منح ومكافآت ومساعدات وإعانات وغيرها من الحقوق والمزايا المالية التى حثت عليها الشريعة الإسلامية بأنها عقيدة وشريعة شرعها الله لعباده بحكمة الخالق الخبير ، من قيم إثبات الحقوق وردّها إلى أهلها وإرسائها لأسس شغل الوظائف المبنية على شرطى القوة والأمانة استلهاماً من القرآن الكريم والسنة النبوية ، وبذلك تكون الشريعة الإسلامية

قد اعتلت قمة الريادة وفضل السبق على كاة التشريعات في تقريرها للحقوق المالية للموظف ، منذ أكثر من أربعة عشرة قرناً والتي لم تهتم إليها البشرية إلا حديثاً.

وبما أن الضمانات ليست إلا نتيجة حتمية للحقوق ، فإن الشريعة الإسلامية لم يفتها أن تضع من الضمانات ما يكفل وصولها إلى مستحقيها من غير تأخير ولا نقصان ، بل إنها جاءت بما يمنع الظلم مطلقاً ، ورتبت لذلك جزاء دنيوياً وآخر أخروياً ، وردت قواعده في القرآن الكريم ، والسنة النبوية ، وفي قواعد الفقه الإسلامي ، وفي قضاء المظالم ، وتطبيقات الدولة الإسلامية.

الموظف وعلاقته بالإدارة في القانون والشريعة الإسلامية:

يمثل الموظف لبنة هامة وأساسية في البناء الوظيفي الذي يسعى إلى إشباع حاجات المجتمع وتحقيق المصلحة العامة.

ويقف الموظف على رأس العناصر الأساسية المكونة للوظيفة الإدارية فبدونه لا تستطيع الإدارة التعبير عن إرادتها ولا عن تنفيذ سياستها المتمثلة في صنع التقدم وقهر التخلف وتحقيق التنمية.

ولذلك قيل : إن الموظف هو عامل الدولة ، يرى الناس الدولة من خلاله ولا غرو فهو رأسها المفكر ، وساعدها المنفذ ، هو بحق مرآتها المعبرة (محمد جودت الملط ، 1967 ، .)

كما وصف الموظفون بأنهم : العمود الفقري للعملية الإدارية ، أى الأداة الأساسية التي من خلالها وبواسطتها تتمكن هذه الجهات من القيام بمسئولياتها ومباشرة أوجه نشاطاتها (الحرارى ، 1995).

ويشكل القانون والقضاء الإداريين الركيزة القوية في تحديد معنى الموظف وتبيان أهم شروطه التي تميزه عن غيره من المتشابهات ، فالقانون الإداري يهتم بجميع ما يتعلق بالموظف منذ بدء حياته الوظيفية وحتى انقضائها ، بداية من التعريف ومروراً بتحديد طرق تعيينه ، والشروط الواجب توافرها فيه ، كذلك يبين نوع العلاقة التي تربطه بالإدارة ، كما يحدد وضع الموظف في المرافق العامة الصناعية والتجارية ، كما يهتم أيضاً بتحديد حقوق الموظف المالية أثناء حياته الوظيفية مثل المرتبات والعلاوات والمكافآت وغيرها ، ويوضح كيفية تأديبه إذا ما ارتكب فعلاً يخل بنظام الوظيفة.

كما أدى اتساع سلطات الإدارة العامة بها في كثير من الأحيان إلى التعسف في استعمالها ، وذلك لأن متخذي القرارات هم بشر معرضون لجميع أنواع الإغراء والأخطاء (الجبراني ، 2005) .

وإلى ظهور ما يعرف بالقضاء الإداري الذي حدد له القانون إختصاص الفصل في المنازعات الإدارية التي تنشأ بين الموظفين وجهة الإدارة ، كما ساهم القضاء الإداري بإصداره لمجموعة من الأحكام التي اعتبرت مبادئ عامة تم تعريف الموظف ، وتحديد مرافق الإدارة .

بالإضافة إلى أن فقه القانون الإداري لم يقف محايداً وإنما ساهم بقدر كبير في وضع التعريفات والمفاهيم التي لم ترد في نصوص القوانين ولا في أحكام القضاء الإداري ، ونجد في الجانب الآخر من الشريعة الإسلامية ، فإنه لا يسع المتطلع إلى حضارة الدولة الإسلامية إلا أن يعجب بتراث هذه الأمة ، ومقدرتها على تنظيم النواحي الإدارية والسياسية والإقتصادية للدولة ، مستمدة أصول وقواعد الوظيفة من آيات القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ، ومن إجتهدات العلماء والفقهاء .

ومن نافلة القول أن الدولة الإسلامية عرفت الموظف بمفهومه الحالي ولكن بتسميات مختلفة كما بينت حقوقه وحددت واجباته الوظيفية منذ أكثر من أربعة عشر قرناً ، كما تقتضى توجيهات الإسلام مبدأ الكفاءة والجدارة عند شغل الوظيفة العامة ، سابقة بذلك جميع الشرائع التي لم تهتم لهذا المبدأ إلا في نهاية القرن التاسع عشر بعد أن عانت لفترات طويلة من نظام الوساطة والمحسوبية في شغل الوظائف قاسم جعفر ، 1992 .)

ولعل قضاء المظالم الذي يناظر القضاء الإداري في العصر الحديث من أهم إنجازات الدولة الإسلامية ، على مستوى الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ، والذي تطالعنا أحكامه بمفاهيم واضحة عن طبيعة الوظيفة والموظف في عهد الدولة الإسلامية ، والذي استند في تأسيسه على جملة من الآيات تُعد قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها ، ومنها قوله تعالى " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ " (النحل الآية 90) . وقوله تعالى " وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ (المائدة ، 47) . وقوله تعالى " قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكْرًا (الكهف ، الآية 85) . وقوله

تعالى " فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا (النساء ، الآية 64.)

ومما ميز موظفي وعمال الدولة الإسلامية ، أنهم كانوا على درجة عالية من الكفاءة والجدارة ، وسبب ذلك هو إيمانهم الكامل بأهداف الوظيفة الموكلة إليهم ، ومشاركتهم في صنع القرارات ، كما حدث في غزوة بدر الكبرى عندما نزل جيش المسلمين خلف آبار الماء فقال الحُباب بن المنذر ، لرسول الله صلى الله عليه وسلم : " يارسول الله أرأيت هذا المنزل أنزلكه الله ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه ، ام هو الرأى والحرب والمكيدة ، قال : بل هو الرأى والحرب والمكيدة ، فقال يا رسول الله فإن هذا ليس بمنزل ، فانهض بالناس حتى تأتي أدنى ماء من القوم فننزله ثم نغور ما وراءه من القلب ، ثم نبني عليه حوضاً فنملؤه ماء ، ثم نقاتل ، فنشرب ولا يشربون ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : لقد أشرت بالرأى (ابن هشام ، 1975) هذا بالإضافة إلى درايتهم التامة بواجبات الوظيفة واحترامهم لها.

وكنتيجة لأعباء الوظيفة وما يترتب على أداء واجباتها من إنشغال القائمين عليها عن إشباع حاجاتهم الخاصة وأسباب معيشتهم اليومية ، فقد حرصت الدولة الإسلامية على منح الموظف حقوقاً ومزايا مالية ، تلبى له متطلباته وتشبع حاجاته الخاصة ، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة ، فإن لم يكن له خادماً فليكتسب خادماً ، فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً " (أبوداود ، 1997) ، ولقد عُرف الموظف بتسميات مختلفة وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة ، وفي الفقه الإسلامي ، وكذلك في أحكام القضاء الإدارى الإسلامى " قضاء المظالم " ومن هذه التسميات العامل ، الوزير ، القاضى ، الخازن.

ومن الملاحظ أن مفهوم الموظف فى الوقت الحاضر يتفق بشكل كبير مع مفهوم الأجير الخاص فى الفقه الإسلامى ، والذى من أهم سماته أنه يستأجر مدة معينة أو محددة لكى يقوم فيها بعمل لشخص معين أو أشخاص معينين على أن يكون مختصاً بهم فيها ، فلا يقبل من غيرهم أن يقوم لهم بعمل فيها ، كالتأجير مدة شهر ليطهو لك ، والموظف تستأجره الحكومة أو شركة من الشركات لعمل بمرتب شهرى ، والسائق بالشهر لقيادة الشيارة ، وهكذا ، كما أنه يستحق الأجرة

منذ تسليم نفسه في المدة ، وإن لم يعمل شيئاً ، كالموظف يستحق مرتبه إذا ما ذهب إلى محل عمله وإن لم يجد عملاً يقوم به ، وكالطاهي يستحق أجرته وإن لم يحضر له المستأجر ما يطهوه من الطعام وإن استحقاقه لها يكون بحسب المدة لا بحسب العمل الذي يقوم به فيها ، كما لا يجوز للأجير الخاص في جميع أحواله أن يكلف غيره بإنجاز ما استؤجر لأجله لأن العقد وقع على منفعه نفسه لا على عمل غيره (الخفيف ، 1996 .)

مفهوم الموظف في القرآن الكريم :

يعتبر القرآن الكريم دستور الدولة الإسلامية وهو أيضاً المصدر الأول لتنظيم علاقات العمل في الإسلام ، فقد أشارت آياته إلى العديد من المبادئ التي تنظم سير الوظيفة ، ومنها مبدأ الكفاءة ، إستناداً إلى قوله تعالى " إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ " (القصص ، الآية 26 .) كما أشارت النصوص القرآنية في العديد من المناسبات إلى بعض الوظائف ، ومنها على سبيل المثال ، الوظيفة التي تولها نبي الله يوسف عليه السلام وهي وظيفة أمين المخازن العامة أو وزير الإقتصاد ، وكذلك ما ذكر عن ملأ سبأ ، والذي يشبه مجلس الوزراء أو الهيئات الإستشارية في العصر الحديث.

وكانت الوظيفة في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم ، خدمة عامة لا تقف عند التعاليم الدينية فقط وإنما تستهدف أيضاً إشباع حاجات المجتمع الإسلامي وتلبية مصالحه . وكان رسول الله أعرّف الناس بالمعنى الحقيقي للوظيفة فقد ورد الكثير عنه وهو يولى الولاية ، والقضاة ، والعمال ، والسفراء ، والقادة ، وغيرهم ، بالإضافة إلى تحديد لواجبات الوظيفة وحقوق الموظفين .

وأما عن اختياره للموظفين فقد كان رسول الله يتخيرهم من أكابر المسلمين المشهود لهم بالعلم والكفاءة وبدون وساطة ولا محسوبية ، وكان لا يولى الشخص الغير قادر على تولى مهام الوظيفة ، مهما كان ورعه وتقواه أو شدة علاقته به ، فهذا أبو ذر الغفاري طلب ذات مرة من رسول الله ، التعيين في إحدى الوظائف فقال : يارسول الله ألا تستخدمني فضرب عليه السلام على منكبيه

وقال : يا أبا ذر إني أراك ضعيف وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم " (مسلم ، ص 166 .)

كما أجرى رسول صلى الله عليه وسلم ، اختبار وامتحان للمتقدمين للوظيفة ، فقد اختبر معاذ بن جبل ، حين أراد أن يسند إليه منصب القضاء ، فقال له : كيف تقتضى إذا عرض عليك القضاء ، قال : أقتضى بكتاب الله ، فسأله : فإن لم تجد في كتاب الله ، قال : فبسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم ، قال : فإن لم تجد في سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم ولا في كتاب الله ، قال : اجتهد رأى ولا ألو ، فضرب رسول الله ، على صدره ، فقال : الحمد لله الذى وفق رسول رسول الله لما يرضى رسول الله (أبوداود ، ص 303 .)

الوظائف فى العهد النبوى :

الإمامة . (المبادئ الأساسية ، 1992 .)

وزارة التفويض : وهى أن يستوزر الإمام من يفوض إليه تدبير الأمور برأيه وإمضاءها على إجهاده (الأحكام السلطانية ، 1999 .)

وزارة التنفيذ : وحكمها أضعف وشروطها أقل لأن النظر فيها مقصور على رأى الإمام وتديره وهذا الوزير وسط بينه وبين الرعايا والولاية يؤدى عنه ما أمر وينفذ عنه ما ذكر ويمضى ما حكم . ديوان الأعمال والجبايات : يعتبر من الوظائف الضرورية للدولة ، ويقوم على جباية وحفظ حقوق الدولة فى الدخل والخرج ، بالإضافة إلى إحصاء العساكر وتقدير مرتباتهم (الماوردى ، 1999 .)

ديوان الرسائل والكتابة : استحدثت هذه الوظيفة عندما فسد اللسان العربى نتيجة اختلاط العرب بالعجم ، فصار الإختصاص للسان العربى صناعة رفيعة عند من يحسنه . وظيفة الشرطة : وكان يسمى القائد بمهام الشرطة فى الأقاليم الأفريقية التابعة للدولة الإسلامية باسم الحاكم . (ابن خلدون ، 200 .)

وظيفة العدالة : وهى وظيفة دينية تابعة للقضاء وحقيقة هذه الوظيفة القيام عن إذن القاضى للشهادة بين الناس فيما لهم وعليهم ، بالإضافة إلى القيام بوظيفة الكتابة فى سجلات الدولة التى تحفظ حقوق الناس وأموالهم وديونهم.

وظيفة الحسبة : وهى وظيفة دينية من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

وظيفة الحجابة : فى البداية كانت تشبه وظيفة السكرتيرية فى الوقت الحاضر ، فهى تقوم على من يجب السلطان على العامة ويغلق بابه دونهم أو يفتحه لهم على قدره فى مواقيته.

وظيفة الوزارة : تُعد الوزارة وظيفة ذات أهمية كبيرة فى بناء الدولة الإسلامية وفى هيكلة الإدارة العامة ، نتيجة لقيامها بمختلف الأعباء وإشرافها المباشر على شتى أنواع الأنشطة التى تمارس الدولة فى الداخل والخارج وفى أوقات الحرب والسلام.

حقوق الموظف بين القانون والشريعة :

المرتب :

يعتبر المرتب السبب الأساسى فى إلتحاق الموظف بالعمل ، وهو المقابل المباشر لأداء العمل ، لذلك فهو يعتبر الحق الرئيسى بالنسبة للموظف والمرتب هو المبلغ المالى الذى يتقاضاه الموظف من موازنة الجهة التى يعمل بها بشكل منتظم وبصفة دورية عادة تقدر بالشهر وذلك فى مقابل ما يقدمه من خدمات وظيفية ، وقد اتسع مفهوم المرتب ليدخل ضمن مشتقاته (الراتب الأساسى ، العلاوات الخاصة ، العلاوات الإجتماعية ، بدل طبيعة العمل ، البدلات الأخرى ، والمزايا العينية التى تعطى للموظف ، مع ملاحظة أن بعض الآراء الفقهية ترى أن هناك أموراً تعتبر من ملحقات المرتب وليست جزء منه .) (درويش ، 1992 .)

استحقاق المرتب :

يستحق الموظف المرتب من تاريخ استلامه العمل بإعتبار أن هذا الأمر ليس إلا تطبيقاً سليماً قاعدة الأجر مقابل العمل وقد نصت قوانين الخدمة المدنية وقوانين العاملين بالدولة إلى أنه يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل.

والواقع العملي قد أوجد فروضاً تستحق التوقف عندها ومنها أن يكون الموظف قد صدر قرار تعيينه بعد استلامه عمله ، فما حكم المبلغ الذى يستلمه بعد قرار تعيينه ، ذهب البعض إلى اعتبار أن ذلك الأجر هو مرتب معتبراً أن استلام الموظف للعمل هو تاريخ تعيينه ، واستشهد هذا الفريق برأى مجلس الدولة الفرنسى فى هذا الشأن معاللاً رأيه هذا بأن فى ذلك حماية للموظف نظراً لأن أجره عن هذه الفترة سيكون متمتعاً بضمانات حماية المرتب باعتباره كذلك.

وذهب رأى آخر إلى أن الأجر الذى يتسلمه الموظف فى هذه الفترة التى تسبق صدور قرار تعيينه ليس إلا مقابلاً فعلياً لعمل أداه بنفس مقدار الدرجة التى سيعين عليها ، لأنه ربما لا يعين نهائياً فى الوظيفة التى باشر العمل فيها رغم استمراره لمدة معينة.

والإسلام يحث الناس على إعطاء الناس حقوقهم ، كما قال تعالى : " وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ" (الأعراف ، 85) وكما قال رسول الله : أعطوا الأجير حقه . (الحلو ، 1983 .)
ضمانات المرتب :

نظراً لأهمية المرتب بالنسبة للموظف لمواجهة أعباء معيشتته هو وأفراد أسرته فإن المشرع قد أحاطه بجملة من الضمانات بما يمنع من إجراء أى خصم عليه أو حجز أية مبالغ منه إلا وفقاً لأسباب محددة وفى حدود ضوابط ونسب يجب الإلتزام بها . (درويش ، 1992 .)

العلاوة :

ويقصد بالعلاوة مبلغ معين من المال يضاف إلى مرتب الموظف فيرتفع بإضافتها المرتب الأساسي للموظف ، وهى عادة ما تمنح للموظفين ذات الرواتب المتصاعدة ، دون أصحاب الرواتب المقطوعة أو كبار موظفى الدولة من أصحاب الرواتب الثابتة :

أقسام العلاوة :

العلاوة الدورية : وهى التى يستحقها الموظف بمجرد حلول تاريخ استحقاقها السنوى بحكم القانون ، ولا يحرم أى موظف من هذه العلاوة إلا بنص صريح فى القانون .

العلاوة التشجيعية : وهي تختلف عن العلاوة الدورية بأنها تعطى للموظف تقديراً لجهوده في مجال عمله الوظيفي ولا يتسحقها الموظف إلا بصدر قرار الإدارة بشأنها وقد تضع بعض الأنظمة الوظيفية أحكاماً خاصة تبين فيها حجم وعدد الموظفين الذين تمنح هذه العلاوة لهم.

الأجازات :

لا يجادل أحد اليوم على أن الحق في الراحة من الحقوق الأساسية للفرد اللصيقة بشخصيته الإنسانية ، وهو حق قرره الشرائع السماوية وأبرزه الإسلام في منهجه الذي وضعه للبشر ، كما أنه حق أعلنته وتبنته جميع المواثيق الدولية والقوانين الوضعية . (فهمى ، 2002 .)

والأجازات على أنواع عديدة تحمل أحياناً اسم هو في حقيقته سبب الأجازة ، وأحياناً أخرى تحمل اسم الطرف الرمزي الذي اقترنت الأجازة به ، وأحياناً تسمى بطبيعة المقابل المالي الذي يدفع مقابلها فتسمى أجازة بمرتب ، أو بنصف مرتب ، أو بدون مرتب ، وهكذا.

الترقية :

الترقية تعنى منح الموظف المستوفي لشروطها درجة مالية تنقله إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجته التي يشغلها ، ويصدر بشأنها قرار من الإدارة المختصة ، وقد تكون الترقية بالأقدمية أو بالإختيار.

الترقية بالأقدمية : تعتمد على إذن على واقعة مادية بحتة هي ترتيب الموظف أو العامل في كشوف الأقدمية دون النظر إلى المعايير الموضوعية التي ترعى جانب العمل الوظيفي وصالحه ، ولهذا فهي تلقى على الإدارة عبء القيام بتسوية أقدمية الموظفين قبل إجراء الترقية ، وتتم هذه التسوية ، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها وقت إجراء الترقية ، مع ملاحظة أن الأقدمية المقصودة هي الأقدمية في الدرجة المرقى منها الموظف سواء كانت أقدمية فعلية أم اعتبارية.

الترقية بالإختيار : مقتضى هذا النظام ألا يعتمد في ترقية الموظف على أقدميته ولكن على اجتهاده وتفانيه وكفاءته ، بحيث لو خلا مركز رئيسي وتنافس عليه موظف قديم وآخر كفاء فضل هذا الأخير رغم حداثة ، وهكذا يمكن إجراء كل موظف بأن يبذل قصارى جهده فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى من هذا الطريق ، وهكذا تؤدي هذه الطريقة إلى إشعال روح المنافسة بين الموظفين لشغل الوظائف القيادية مما يضيف على العمل مزيداً من الفاعلية والنشاط.

الإستنتاجات :

يتضح لنا أنه في القانون لكي يحظى الموظف بالحقوق والمزايا المادية المقررة أصلاً للوظيفة لا بد أن تكون علاقته بالإدارة العامة علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح السارية في شأن الوظيفة.

كما وضعت الشريعة الإسلامية قواعد ثابتة ومستقرة مستقاة من القرآن والسنة النبوية تبين أن علاقة الموظف بالإدارة ليست مغنماً يحظى به ذوى الحظ العظيم وإنما هي مسؤولية وأمانة ، ويتضح ذلك من طرق اختيار وتعيين العاملين في الوظائف وتحديد حقوقهم وواجباتهم.

وفقاً للتشريعات فإن الموظف يستحق العديد من الحقوق والمزايا المالية منذ مباشرته الفعلية لمهامه الوظيفية ، من أهمها حقه في المرتب الكامل وحقه في التدرج صعوداً سلم في الوظائف ، وحقه في المكافآت التشجيعية وفي بدلات السفر والتمثيل عن أدائه لمهام خارجية ، واستحقاقه لعلاوة العمل الإضافي استناداً لمبدأ المال مقابل العمل .

وأما في الشريعة الإسلامية فنجدها أول من نادي بإعطاء العامل حقه فور وروده موعد استحقاقه ، كما أنه في تحديدها للحقوق المالية للموظف يتضح لنا جلياً أنها فاقت التشريعات الوضعية من فرض الأجر المناسب والسكن الملائم وتوفير وما إلى ذلك مما ذكرته السنة النبوية ، كما ،ها عرفت حق الموظف في العلاوات والترقيات والإعانات والمكافآت والحوافز من غير إخلال بما تقوم عليه هذه الحقوق في العصر الحاضر.

لا يجوز لجهة الإدارة أن تؤخر الحقوق المالية للموظف عن موعد استحقاقها أو أن تقوم بتعديلها أو إنقاصها أو منعها عنه ، إلا بقانون يصدر في هذا الشأن ، وفي حالة صدور قانون بذلك فلا يجوز للموظف الإحتجاج بحق مكتسب ، لأن الذى يحكم العلاقة بينه وبين الإدارة ليست قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، وإنما تحكمها القوانين واللوائح.

تأمر الشريعة الإسلامية بضرورة إعطاء الموظف أجره بالكامل غير منقوص وبدون ممانعة وفي مواعده المستحق ، وإن أى إخلال بذلك يُعد بمثابة جريمة غدر وخيانة للعهد ، مصداقاً لقول الله تعالى " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ . "

قائمة المراجع :

- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، سنة 1967 م .
- محمد عبدالله الحراري ، أصول القانون الإداري ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1995 ، ج 2 .
- خليفة على الجبراني ، القضاء الإداري ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ، 2005 ، ط 1 .
- محمد أنس قاسم جعفر ، المبادئ الأساسية للتوظيف في الإسلام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1992 .
- سورة النحل ، الآية رقم 90 . سورة المائدة ، الآية رقم 47 . سورة النساء ، الآية رقم 64 .
- ابن هشام ، أبي محمد عبدالملك بن هشام المعافري ، السيرة النبوية لابن هشام ، تحقيق طه عبدالرؤوف سعد ، دار الجليل ، بيروت ، 1975 ، معج 2 .
- أبوداود ، سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي ، 275 ، السنن ، كتاب الخراج ، باب أرزاق العمال ، دار ابن حزم ، بيروت ، لبنان ، 1997 ، ط 1 ، ج 3 .
- على الخفيف ، أحكام المعاملات الشرعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ، ط 1 .
- سورة القصص ، الآية 26 .
- مسلم ، مسلم بن الحجاج ، ت 261 هـ ، صحيح مسلم ، كتاب الإمامة ، باب النهي عن طلب الإمامة والحرص عليها ، دار الكتب العلمية ، 1992 .
- أبوداود ، السنن ، كتاب القضاء ، باب اجتهاد الرأي في القضاء ، مرجع سابق ، ج 3 .
- الماوردي ، أبي الحسن على بن محمد البغدادي الماوردي ، ت 450 هـ ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان ، 1999 ، ط 3 .
- ابن خلدون ، عبدالرحمن بن محمد بن خلدون الحضرمي ، ت 1406 ، المقدمة ، منشورات دار ومكتبة الهلال ، بيروت ، لبنان ، سنة 2000 ، ط الأخيرة .
- ممدوح صديق درويش ، القضاء الإداري ، 1992 .
- ماجد الحلو ، القانون الإداري ، 1983 .
- ممدوح صديق درويش ، حماية الحياة الخاصة للأفراد ، 1992 .
- عمر حلمي فهمي ، مبادئ القانون الإداري ، 2002 .
- مراجع مقترحة :
- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، سنة 1967 م .
- محمد أنس قاسم جعفر ، المبادئ الأساسية للتوظيف في الإسلام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1992 .
- الماوردي ، أبي الحسن على بن محمد البغدادي الماوردي ، ت 450 هـ ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان ، 1999 ، ط 3 .

حقوق الموظف بين الواقع والقانون من منظور الفقه الإسلامي

Employee rights between reality and the law from the perspective of Islamic jurisprudence

مهند سليمان محمد اليحيائي

أستاذ مشارك دكتور عارف صالح روسمن

إن علاقة الموظف بالإدارة في الدولة الإسلامية ، هي علاقة عقدية يتم إسناد الوظيفة إلى الموظف بموجب العقد المبرم بين الطرفين ، كما أن الإلتزام الوظيفي في الإسلام يختلف عنه في الدولة القانونية المعاصرة ، لأن العلاقة التعاقدية في الإسلام أساسها رضا الموظف بكل متطلبات هذا العقد في الحال والإستقبال ، وذلك لأن أداء العمل في الإسلام مرتبط في أصله وحقيقته بتنفيذ أحكام الشريعة الإسلامية وإخلاص النية والولاء لمنهج الله سبحانه وتعالى وعلى ضوء مما سبق يمكن القول : أن النظامين القانوني والإسلامي يتفقان على معنى ومفهوم الموظف وتمتاز الدولة الإسلامية بتطبيق هذا المعنى ومفهومه الحالي منذ أكثر من أربعة عشر قرناً و تتفق الشريعة مع القانون بالتزام مبدأ الكفاءة والجدارة عند اختيار شاغل الوظيفة ، بل كان لها فضل السابق في ذلك و يتفق القانون والشريعة في إتباع أساليب متعددة لإختيار الموظفين ، مثل تعيين بالإمتحان و تضمن الشريعة والقانون حقوق الموظف وإن كانت الشريعة أخص في ضمان حقه من القانون لأن الظلم هنا متعلق ليس بحق العباد فقط ولكن بحق الله عزوجل و تتفق الشريعة والقانون في مبدأ الحق للموظف للراحة والأجازة وهذا حق إنسان كانت الشريعة لها الفضل بذلك على القانون وتتفق الشريعة والقانون في مبدأ الترقية ومكافأة المجتهد بل حثت الشريعة أن المكافأة المعنوية قد تكون أفضل من المادية أحياناً .

CURRENT ISSUES IN SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES

The employee's relationship with management in the Islamic state, It is a contractual relationship in which the job is assigned to the employee according to the contract concluded between the two parties, Job commitment in Islam differs from that in the contemporary legal state, Because the contractual relationship in Islam is based on the employee's satisfaction with all the requirements of this contract at the moment and in reception, This is because the performance of work in Islam is linked in its origin and reality to the implementation of the provisions of Islamic law and sincerity of intention and loyalty to the approach of God Almighty, In light of the foregoing, it can be said: The legal and Islamic systems agree on the meaning and concept of the employee, and the Islamic state has the advantage of applying this meaning and its current concept for more than fourteen centuries, Sharia is consistent with the law by adhering to the principle of competence and merit when selecting the incumbent, But it had a previous advantage in that, Law and Sharia are consistent in adopting multiple methods of selecting employees, Such as an appointment to the examination, and Sharia and the law guarantee the rights of the employee, although Sharia is more important in ensuring his right than the law, because injustice here is related not only to the right of the servants, But for the sake of God Almighty, Sharia and the law are consistent in the principle of the employee's right to rest and leave, and this is a human right, and the Sharia has the merit of that over the law, Sharia and the law are consistent in the principle of promotion and reward for the hardworking. Indeed, Sharia urges that the moral reward may sometimes be better than the material one.

المقدمة

إن أى دولة حديثة هى دولة مؤسسات ودولة قانون ، وهذه المؤسسات تعتمد فى مباشرة مهامها على ثلاثة وسائل ، هى الوسيلة القانونية والوسيلة المادية والوسيلة البشرية ، وتعتبر الوسيلة البشرية أهم هذه الوسائل ممثلة فى الموظف الذى يُعد أداتها فى تنفيذ سياستها ووظائفها ، كما تُعد الوسيلة القانونية الركيزة القوية فى تحديد معنى ومفهوم الموظف وعلاقته بالإدارة ، إضافة إلى مساهمات فقهاء القانون الإدارى فى تحديد هذا المعنى ، ونظراً لإزدياد عدد العاملين والموظفين لدى الجهات الإدارية ، ولتباين النظم القانونية التى تحكم مراكزهم الوظيفية ، كان من المهم أن نبين الآراء القانونية والشرعية التى تتجاذب طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة ، كما أدى تشابك المعاملات الإدارية ، واتساع نطاقها بين الأفراد من جهة والإدارة العامة من جهة أخرى ، إلى ظهور الخلافات وحدوث المنازعات ، إما لتعسف جهة الإدارة فى استعمال سلطاتها ، وإما لتباين الآراء حول مفهوم الموظف وتحديد علاقته بالإدارة ، وتفادياً لعرقلة العمل الإدارى الذى يبتغى الصالح العام ، وإدراكاً من المشرع لأهمية الموظف وتأميناً لفعالية أداء الإدارة العامة منح المشرع الموظف العديد من الحقوق التى تقوم على أساس مختلفة كمقدار التأهيل العلمى ونوع الوظيفة المناط به القيام بواجباتها ، وإلى مدى كفاءة وجهد وجدية الموظف أثناء تأدية مهامه .

ومن أهم هذه الحقوق هو حقه فى المرتب ، وحقه فى العلاوات ، والترقيات ، والمكافآت ، والحوافز والإعانات ، والمساعدات ، وغيرها من الحقوق والمزايا المالية ، وكما هو معلوم فإن زيادة المرتبات لا تتم إلا بألية معينة حددها التشريعات مسبقاً منها طريقة العلاوات سواء كانت علاوات دورية ، أو نوعية ، أو تشجيعية ، مع ما يحكم ذلك من أحكام وقواعد ، وذلك باتباع أسلوب الترقية ، والتى لا تتم إلا وفق شروط وضوابط وأسس معينة ، بالإضافة إلى المعاملة المالية للمتدربين ، والمعارين ، والمنتدبين ، مع ما يمنح للموظف من منح ومكافآت ومساعدات وإعانات وغيرها من الحقوق والمزايا المالية التى حثت عليها الشريعة الإسلامية بأنها عقيدة وشريعة شرعها الله لعباده بحكمة الخالق الخبير ، من قيم إثبات الحقوق وردّها إلى أهلها

وإرسائها لأسس شغل الوظائف المبنية على شرطى القوة والأمانة استلهاماً من القرآن الكريم والسنة النبوية ، وبذلك تكون الشريعة الإسلامية قد اعتلت قمة الريادة وفضل السبق على كاة التشريعات فى تقريرها للحقوق المالية للموظف ، منذ أكثر من أربعة عشرة قرناً والتي لم تهتد إليها البشرية إلا حديثاً .

وبما أن الضمانات ليست إلا نتيجة حتمية للحقوق ، فإن الشريعة الإسلامية لم يفتها أن تضع من الضمانات ما يكفل وصولها إلى مستحقيها من غير تأخير ولا نقصان ، بل إنها جاءت بما يمنع الظلم مطلقاً ، ورتبت لذلك جزاء دنيوياً وأخر أخروياً ، وردت قواعده فى القرآن الكريم ، والسنة النبوية ، وفى قواعد الفقه الإسلامى ، وفى قضاء المظالم ، وتطبيقات الدولة الإسلامية

الموظف وعلاقته بالإدارة فى القانون والشريعة الإسلامية

يمثل الموظف لبنة هامة وأساسية فى البناء الوظيفى الذى يسعى إلى إشباع حاجات المجتمع وتحقيق المصلحة العامة .

ويقف الموظف على رأس العناصر الأساسية المكونة للوظيفة الإدارية فبدونه لا تستطيع الإدارة التعبير عن إرادتها ولا عن تنفيذ سياستها المتمثلة فى صنع التقدم وقهر التخلف وتحقيق التنمية . ولذلك قيل : إن الموظف هو عامل الدولة ، يرى الناس الدولة من خلاله ولا غرو فهو رأسها المفكر ، وساعدها المنفذ ، هو بحق مرآتها المعبرة (محمد جودت الملط ، 1967 ،) .

كما وصف الموظفون بأنهم : العمود الفقري للعملية الإدارية ، أى الأداة الأساسية التى من خلالها وبواسطتها تتمكن هذه الجهات من القيام بمسئولياتها ومباشرة أوجه نشاطاتها (الحرارى ، 1995 ،) .

ويشكل القانون والقضاء الإداريين الركيزة القوية فى تحديد معنى الموظف وتبيان أهم شروطه التى تميزه عن غيره من المشاهات ، فالقانون الإدارى يهتم بجميع ما يتعلق بالموظف منذ بدء حياته الوظيفية وحتى انقضائها ، بداية من التعريف ومروراً بتحديد طرق تعيينه ، والشروط الواجب توافرها فيه ، كذلك يبين نوع العلاقة التى تربطه بالإدارة ، كما يجدد وضع الموظف

في المرافق العامة الصناعية والتجارية ، كما يهتم أيضاً بتحديد حقوق الموظف المالية أثناء حياته الوظيفية مثل المرتبات والعلاوات والمكافآت وغيرها ، ويوضح كيفية تأديبه إذا ما ارتكب فعلاً يخل بنظام الوظيفة .

كما أدى اتساع سلطات الإدارة العامة بها في كثير من الأحيان إلى التعسف في استعمالها ، وذلك لأن متخذى القرارات هم بشر معرضون لجميع أنواع الإغراء والأخطاء (الجبراني ، 2005) .

وإلى ظهور ما يعرف بالقضاء الإدارى الذى حدد له القانون إختصاص الفصل فى المنازعات الإدارية التى تنشأ بين الموظفين وجهة الإدارة ، كما ساهم القضاء الإدارى بإصداره لمجموعة من الأحكام التى اعتبرت مبادئ عامة تم تعريف الموظف ، وتحديد مرافق الإدارة .

بالإضافة إلى أن فقه القانون الإدارى لم يقف محايداً وإنما ساهم بقدر كبير فى وضع التعريفات والمفاهيم التى لم ترد فى نصوص القوانين ولا فى أحكام القضاء الإدارى ، ونجد فى الجانب الآخر من الشريعة الإسلامية ، فإنه لا يسع المتطلع إلى حضارة الدولة الإسلامية إلا أن يعجب بتراث هذه الأمة ، ومقدرتها على تنظيم النواحي الإدارية والسياسية والإقتصادية للدولة ، مستمدة أصول وقواعد الوظيفة من آيات القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ، ومن إجتهدات العلماء والفقهاء .

ومن نافلة القول أن الدولة الإسلامية عرفت الموظف بمفهومه الحالى ولكن بتسميات مختلفة كما بينت حقوقه وحددت واجباته الوظيفية منذ أكثر من أربعة عشر قرناً ، كما تقتضى توجيهاً للإسلام مبدأ الكفاءة والجدارة عند شغل الوظيفة العامة ، سابقة بذلك جميع الشرائع التى لم تهتد لهذا المبدأ إلا فى نهاية القرن التاسع عشر بعد أن عانت لفترات طويلة من نظام الوساطة والمحسوبية فى شغل الوظائف قاسم جعفر ، 1992) .

ولعل قضاء المظالم الذى يناظر القضاء الإدارى فى العصر الحديث من أهم إنجازات الدولة الإسلامية ، على مستوى الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ، والذى تطلعننا أحكامه بمفاهيم واضحة عن طبيعة الوظيفة والموظف فى عهد الدولة الإسلامية ، والذى استند فى تأسيسه على

جملة من الآيات تُعد قواعد أمرية لا يجوز مخالفتها ، ومنها قوله تعالى " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ " (النحل الآية 90) . وقوله تعالى " وَمَنْ لَمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ (المائدة ، 47) . وقوله تعالى " قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكَرًا (الكهف ، الآية 85) . وقوله تعالى " فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا (النساء ، الآية 64) .

ومما ميز موظفي وعمال الدولة الإسلامية ، أنهم كانوا على درجة عالية من الكفاءة والجدارة ، وسبب ذلك هو إيمانهم الكامل بأهداف الوظيفة الموكلة إليهم ، ومشاركتهم في صنع القرارات ، كما حدث في غزوة بدر الكبرى عندما نزل جيش المسلمين خلف آبار الماء فقال الحُباب بن المنذر ، لرسول الله صلى الله عليه وسلم : " يارسول الله أرأيت هذا المنزل أنزلكه الله ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه ، ام هو الرأى والحرب والمكيدة ، قال : بل هو الرأى والحرب والمكيدة ، فقال يا رسول الله فإن هذا ليس بمنزل ، فاهض بالناس حتى نأتى أدنى ماء من القوم فنزله ثم نغور ما وراءه من القلب ، ثم نبني عليه حوضاً فنملؤه ماء ، ثم نقاتل ، فنشرب ولا يشربون ، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم : لقد أشرت بالرأى (ابن هشام ، 1975) هذا بالإضافة إلى درايتهم التامة بواجبات الوظيفة واحترامهم لها .

وكنتيجة لأعباء الوظيفة وما يترتب على أداء واجباتها من إنشغال القائمين عليها عن إشباع حاجاتهم الخاصة وأسباب معيشتهم اليومية ، فقد حرصت الدولة الإسلامية على منح الموظف حقوقاً ومزايا مالية ، تلي له متطلباته وتشبع حاجاته الخاصة ، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " من كان لنا عاملاً فليكتسب زوجة ، فإن لم يكن له خادماً فليكتسب خادماً ، فإن لم يكن له مسكن فليكتسب مسكناً " (أبوداود ، 1997) ، ولقد عُرف الموظف بتسميات مختلفة وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة ، وفي الفقه الإسلامي ، وكذلك في أحكام القضاء الإدارى الإسلامى " قضاء المظالم " ومن هذه التسميات العامل ، الوزير ، القاضى ، الخازن .

ومن الملاحظ أن مفهوم الموظف في الوقت الحاضر يتفق بشكل كبير مع مفهوم الأجير الخاص في الفقه الإسلامي ، والذي من أهم سماته أنه يستأجر مدة معينة أو محددة لكي يقوم فيها بعمل لشخص معين أو أشخاص معينين على أن يكون مختصاً بهم فيها ، فلا يقبل من غيرهم أن يقوم لهم بعمل فيها ، كالتأجير تستأجره مدة شهر ليطهو لك ، والموظف تستأجره الحكومة أو شركة من الشركات لعمل بمرتب شهري ، والسائق بالشهر لقيادة السيارة ، وهكذا ، كما أنه يستحق الأجرة منذ تسليم نفسه في المدة ، وإن لم يعمل شيئاً ، كالموظف يستحق مرتبه إذا ما ذهب إلى محل عمله وإن لم يجد عملاً يقوم به ، و كالتأجير يستحق أجرته وإن لم يحضر له المستأجر ما يطهوه من الطعام وإن استحقاقه لها يكون بحسب المدة لا بحسب العمل الذي يقوم به فيها ، كما لا يجوز للأجير الخاص في جميع أحواله أن يكلف غيره بإنجاز ما استؤجر لأجله لأن العقد وقع على منفعه نفسه لا على عمل غيره (الخفيف ، 1996) .

مفهوم الموظف في القرآن الكريم

يعتبر القرآن الكريم دستور الدولة الإسلامية وهو أيضاً المصدر الأول لتنظيم علاقات العمل في الإسلام ، فقد أشارت آياته إلى العديد من المبادئ التي تنظم سير الوظيفة ، ومنها مبدأ الكفاءة ، إستناداً إلى قوله تعالى " **إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ** " (القصص ، الآية 26) . كما أشارت النصوص القرآنية في العديد من المناسبات إلى بعض الوظائف ، ومنها على سبيل المثال ، الوظيفة التي تولها نبي الله يوسف عليه السلام وهي وظيفة أمين المخازن العامة أو وزير الإقتصاد ، وكذلك ما ذكر عن ملاء سبأ ، والذي يشبه مجلس الوزراء أو الهيئات الإستشارية في العصر الحديث .

وكانت الوظيفة في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم ، خدمة عامة لا تقف عند التعاليم الدينية فقط وإنما تستهدف أيضاً إشباع حاجات المجتمع الإسلامي وتلبية مصالحه .

وكان رسول الله أعرف الناس بالمعنى الحقيقي للوظيفة فقد ورد الكثير عنه وهو يولى الولاية ، والقضاة ، والعمال ، والسفراء ، والقادة ، وغيرهم ، بالإضافة إلى تحديد لواجبات الوظيفة وحقوق الموظفين .

وأما عن اختياره للموظفين فقد كان رسول الله يتخيرهم من أكابر المسلمين المشهود لهم بالعلم والكفاءة وبدون وساطة ولا محسوبية ، وكان لا يولى الشخص الغير قادر على تولى مهام الوظيفة ، مهما كان ورعه وتقواه أو شدة علاقته به ، فهذا أبو ذر الغفاري طلب ذات مرة من رسول الله ، التعيين فى إحدى الوظائف فقال : يارسول الله ألا تستخدمنى فضرِب عليه السلام على منكبيه وقال : يا أبا ذر إني أراك ضعيف وإني أحب لك ما أحب لنفسي لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم " (مسلم ، ص 166) .

كما أجرى رسول صلى الله عليه وسلم ، اختبار وامتحان للمتقدمين للوظيفة ، فقد اختبر معاذ بن جبل ، حين أراد أن يسند إليه منصب القضاء ، فقال له : كيف تقتضى إذا عرض عليك القضاء ، قال : أفضى بكتاب الله ، فسأله : فإن لم تجد فى كتاب الله ، قال : فبسنة رسول الله صلى الله عليه وسلم ، قال : فإن لم تجد فى سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم ولا فى كتاب الله ، قال : اجتهد رأى ولا ألو ، فضرِب رسول الله ، على صدره ، فقال : الحمد لله الذى وفق رسول رسول الله لما يرضى رسول الله (أبوداود ، ص 303) .

الوظائف فى العهد النبوى

الإمامة . (المبادئ الأساسية ، 1992) .

وزارة التفويض : وهى أن يستوزر الإمام من يفوض إليه تدبير الأمور برأيه وإمضاءها على إجهاده (الأحكام السلطانية ، 1999) .

وزارة التنفيذ : وحكمها أضعف وشروطها أقل لأن النظر فيها مقصور على رأى الإمام وتدييره وهذا الوزير وسط بينه وبين الرعايا والولاية يؤدى عنه ما أمر وينفذ عنه ما ذكر ويمضى ما حكم .

ديوان الأعمال والحجبايات : يعتبر من الوظائف الضرورية للدولة ، ويقوم على حباية وحفظ حقوق الدولة فى الدخل والخرج ، بالإضافة إلى إحصاء العساكر وتقدير مرتباتهم (الماوردى ، 1999) .

ديوان الرسائل والكتابة : استحدثت هذه الوظيفة عندما فسد اللسان العربى نتيجة اختلاط العرب بالعجم ، فصار الإختصاص اللسان العربى صناعة رفيعة عند من يحسنه .
وظيفة الشرطة : وكان يسمى القائد بمهام الشرطة فى الأقاليم الأفريقية التابعة للدولة الإسلامية باسم الحاكم . (ابن خلدون ، 200) .

وظيفة العدالة : وهى وظيفة دينية تابعة للقضاء وحقيقة هذه الوظيفة القيام عن إذن القاضى للشهادة بين الناس فيما لهم وعليهم ، بالإضافة إلى القيام بوظيفة الكتابة فى سجلات الدولة التى تحفظ حقوق الناس وأملاكهم وديونهم .

وظيفة الحسبة : وهى وظيفة دينية من باب الأمر بالمعروف والنهى عن المنكر .

وظيفة الحجابة : فى البداية كانت تشبه وظيفة السكرتيرية فى الوقت الحاضر ، فهى تقوم على من يحجب السلطان على العامة ويغلق بابه دونهم أو يفتحه لهم على قدره فى مواقيته .

وظيفة الوزارة : تُعد الوزارة وظيفة ذات أهمية كبيرة فى بناء الدولة الإسلامية وفى هيكلة الإدارة العامة ، نتيجة لقيامها بمختلف الأعباء وإشرافها المباشر على شتى أنواع الأنشطة التى تمارس الدولة فى الداخل والخارج وفى أوقات الحرب والسلام .

حقوق الموظف بين القانون والشريعة

المرتب :

يعتبر المرتب السبب الأساسى فى إتحاق الموظف بالعمل ، وهو المقابل المباشر لأداء العمل ، لذلك فهو يعتبر الحق الرئيسى بالنسبة للموظف والمرتب هو المبلغ المالى الذى يتقاضاه الموظف من موازنة الجهة التى يعمل بها بشكل منتظم وبصفة دورية عادة تقدر بالشهر وذلك فى مقابل ما يقدمه من خدمات وظيفية ، وقد اتسع مفهوم المرتب ليدخل ضمن مشتملاته (الراتب

الأساسي ، العلاوات الخاصة ، العلاوات الإجتماعية ، بدل طبيعة العمل ، البدلات الأخرى ، والمزايا العينية التي تعطى للموظف ، مع ملاحظة أن بعض الآراء الفقهية ترى أن هناك أموراً تعتبر من ملحقات المرتب وليست جزء منه . (درويش ، 1992) .

استحقاق المرتب :

يستحق الموظف المرتب من تاريخ استلامه العمل بإعتبار أن هذا الأمر ليس إلا تطبيقاً سليماً قاعدة الأجر مقابل العمل وقد نصت قوانين الخدمة المدنية وقوانين العاملين بالدولة إلى أنه يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل .

والواقع العملي قد أوجد فروضاً تستحق التوقف عندها ومنها أن يكون الموظف قد صدر قرار تعيينه بعد استلامه عمله ، فما حكم المبلغ الذي يستلمه بعد قرار تعيينه ، ذهب البعض إلى اعتبار أن ذلك الأجر هو مرتب معتبراً أن استلام الموظف للعمل هو تاريخ تعيينه ، واستشهد هذا الفريق برأى مجلس الدولة الفرنسي في هذا الشأن معللاً رأيه هذا بأن في ذلك حماية للموظف نظراً لأن أجره عن هذه الفترة سيكون متمتعاً بضمانات حماية المرتب باعتباره كذلك .

وذهب رأى آخر إلى أن الأجر الذي يتسلمه الموظف في هذه الفترة التي تسبق صدور قرار تعيينه ليس إلا مقابلاً فعلياً لعمل أداه بنفس مقدار الدرجة التي سيعين عليها ، لأنه ربما لا يعين نهائياً في الوظيفة التي باشر العمل فيها رغم استمراره لمدة معينة .

والإسلام يحث الناس على إعطاء الناس حقوقهم ، كما قال تعالى : " وَكَأ تَبَخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ " (الأعراف ، 85) وكما قال رسول الله : أعطوا الأجير حقه . (الحلو ، 1983) .

ضمانات المرتب :

نظراً لأهمية المرتب بالنسبة للموظف لمواجهة أعباء معيشته هو وأفراد أسرته فإن المشرع قد أحاطه بجملة من الضمانات . بما يمنع من إجراء أى خصم عليه أو حجز أية مبالغ منه إلا وفقاً لأسباب محددة وفي حدود ضوابط ونسب يجب الإلتزام بها . (درويش ، 1992) .

العلاوة :

ويقصد بالعلاوة مبلغ معين من المال يضاف إلى مرتب الموظف فيرتفع بإضافتها المرتب الأساسي للموظف ، وهى عادة ما تمنح للموظفين ذات الرواتب المتصاعدة ، دون أصحاب الرواتب المقطوعة أو كبار موظفى الدولة من أصحاب الرواتب الثابتة :

أقسام العلاوة :

العلاوة الدورية : وهى التى يستحقها الموظف بمجرد حلول تاريخ استحقاقها السنوى بحكم القانون ، ولا يجرم أى موظف من هذه العلاوة إلا بنص صريح فى القانون .
العلاوة التشجيعية : وهى تختلف عن العلاوة الدورية بأنها تعطى للموظف تقديراً لجهوده فى مجال عمله الوظيفي ولا يتسحقها الموظف إلا بصدر قرار الإدارة بشأنها وقد تضع بعض الأنظمة الوظيفية أحكاماً خاصة تبين فيها حجم وعدد الموظفين الذين تمنح هذه العلاوة لهم .

الأجازات

لا يجادل أحد اليوم على أن الحق فى الراحة من الحقوق الأساسية للفرد اللصيقة بشخصيته الإنسانية ، وهو حق قرره الشرائع السماوية وأبرزه الإسلام فى منهجه الذى وضعه للبشر ، كما أنه حق أعلنته وتبنته جميع المواثيق الدولية والقوانين الوضعية . (فهمى ، 2002) .
والأجازات على أنواع عديدة تحمل أحياناً اسم هو فى حقيقته سبب الأجازة ، وأحياناً أخرى تحمل اسم الظرف الزمنى الذى اقترنت الأجازة به ، وأحياناً تسمى بطبيعة المقابل المالى الذى بدفع مقابلها فتسمى أجازة . بمرتب ، أو بنصف مرتب ، أو بدون مرتب ، وهكذا .

الترقية :

الترقية تعنى منح الموظف المستوفي لشروطها درجة مالية تنقله إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجته التى يشغلها ، ويصدر بشأنها قرار من الإدارة المختصة ، وقد تكون الترقية بالأقدمية أو بالإختيار .

الترقية بالأقدمية : تعتمد على إذن على واقعة مادية بحتة هي ترتيب الموظف أو العامل في كشف الأقدمية دون النظر إلى المعايير الموضوعية التي ترعى جانب العمل الوظيفي وصالحه ، ولهذا فهي تلقى على الإدارة عبء القيام بتسوية أقدمية الموظفين قبل إجراء الترقية ، وتتم هذه التسوية ، وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها وقت إجراء الترقية ، مع ملاحظة أن الأقدمية المقصودة هي الأقدمية في الدرجة المرقى منها الموظف سواء كانت أقدمية فعلية أم اعتبارية .

الترقية بالإختيار : مقتضى هذا النظام ألا يعتمد في ترقية الموظف على أقدميته ولكن على اجتهاده وتفانيه وكفاءته ، بحيث لو خلا مركز رئيسي وتنافس عليه موظف قديم وآخر كفاءه فضل هذا الأخير رغم حداثة ، وهكذا يمكن إغراء كل موظف بأن يبذل قصارى جهده فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى من هذا الطريق ، وهكذا تؤدي هذه الطريقة إلى إشغال روح المنافسة بين الموظفين لشغل الوظائف القيادية مما يضمن على العمل مزيداً من الفاعلية والنشاط .

الإستنتاجات :

يتضح لنا أنه في القانون لكي يحظى الموظف بالحقوق والمزايا المادية المقررة أصلاً للوظيفة لا بد أن تكون علاقته بالإدارة العامة علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح السارية في شأن الوظيفة .

كما وضعت الشريعة الإسلامية قواعد ثابتة ومستقرة مستقاة من القرآن والسنة النبوية تبين أن علاقة الموظف بالإدارة ليست مغنماً يحظى به ذوى الحظ العظيم وإنما هي مسؤولية وأمانة ، ويتضح ذلك من طرق اختيار وتعيين العاملين في الوظائف وتحديد حقوقهم وواجباتهم . وفقاً للتشريعات فإن الموظف يستحق العديد من الحقوق والمزايا المالية منذ مباشرته الفعلية لمهامه الوظيفية ، من أهمها حقه في المرتب الكامل وحقه في التدرج صعوداً سلم في الوظائف ، وحقه في المكافآت التشجيعية وفي بدلات السفر والتمثيل عن أدائه لمهام خارجية ، واستحقاقه لعلاوة العمل الإضافي استناداً لمبدأ المال مقابل العمل .

وأما في الشريعة الإسلامية فنجدها أول من نادي بإعطاء العامل حقه فور وروده موعد استحقاقه ، كما أنه في تحديها للحقوق المالية للموظف يتضح لنا جلياً أنها فاقت التشريعات الوضعية من فرض الأجر المناسب والسكن الملائم وتوفير وما إلى ذلك مما ذكرته السنة النبوية ، كما ،ها عرفت حق الموظف في العلاوات والترقيات والإعانات والمكافآت والحوافز من غير إخلال بما تقوم عليه هذه الحقوق في العصر الحاضر .

لا يجوز لجهة الإدارة أن تؤخر الحقوق المالية للموظف عن موعد استحقاقها أو أن تقوم بتعديلها أو إنقاصها أو منعها عنه ، إلا بقانون يصدر في هذا الشأن ، وفي حالة صدور قانون بذلك فلا يجوز للموظف الإحتجاج بحق مكتسب ، لأن الذي يحكم العلاقة بينه وبين الإدارة ليست قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، وإنما تحكمها القوانين واللوائح .

تأمر الشريعة الإسلامية بضرورة إعطاء الموظف أجره بالكامل غير منقوص وبدون ممانعة وفي مواعده المستحق ، وإن أى إخلال بذلك يُعد بمثابة جريمة غدر وخيانة للعهد ، مصداقاً لقول الله تعالى " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ " .

قائمة المراجع

- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، سنة 1967 م .
- محمد عبدالله الحرارى ، أصول القانون الإدارى ، منشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ، 1995 ، ج2.
- خليفة على الجبراني ، القضاء الإدارى ، دار الكتب الوطنية ، بنغازى ، 2005 ، ط 1 .
- محمد أنس قاسم جعفر ، المبادئ الأساسية للتوظيف فى الإسلام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1992 .
- سورة النحل ، الآية رقم 90 . سورة المائدة ، الآية رقم 47 . سورة النساء ، الآية رقم 64 .
- ابن هشام ، أبى محمد عبدالملك بن هشام المعافري ، السيرة النبوية لابن هشام ، تحقيق طه عبدالرؤوف سعد ، دار الجيل ، بيروت ، 1975 ، مج2 .
- أبوداود ، سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي ، 275 ، السنن ، كتاب الخراج ، باب أرزاق العمال ، دار ابن حزم ، بيروت ، لبنان ، 1997 ، ط 1 ، ج 3 .
- على الخفيف ، أحكام المعاملات الشرعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ، ط 1 .
- سورة القصص ، الآية 26 .
- مسلم ، مسلم بن الحجاج ، ت 261 هـ ، صحيح مسلم ، كتاب الإمارة ، باب النهى عن طلب الإمارة والحرص عليها ، دار الكتب العلمية ، 1992 .
- أبوداود ، السنن ، كتاب القضاء ، باب اجتهاد الرأى فى القضاء ، مرجع سابق ، ج 3 .
- الماوردى ، أبى الحسن على بن محمد البغدادي الماوردى ، ت 450 هـ ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان ، 1999 ، ط 3 .
- ابن خلدون ، عبدالرحمن بن محمد بن خلدون الحضرمي ، ت 1406 ، المقدمة ، منشورات دار ومكتبة الهلال ، بيروت ، لبنان ، سنة 2000 ، ط الأخيرة .

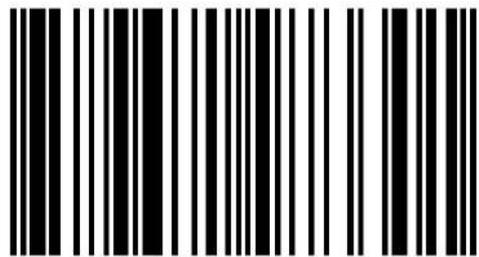
- مدوح صديق درويش ، القضاء الإدارى ، 1992 .
ماجد الحلو ، القانون الإدارى ، 1983 .
مدوح صديق درويش ، حماية الحياة الخاصة للأفراد ، 1992 .
عمر حلمى فهمى ، مبادئ القانون الإدارى ، 2002 .

مراجع مقترحة

- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، سنة 1967 م .
محمد أنس قاسم جعفر ، المبادئ الأساسية للتوظيف فى الإسلام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1992 .
الماوردى ، أبى الحسن على بن محمد البغدادي الماوردى ، ت 450هـ ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، لبنان ، 1999 ، ط 3 .



e ISBN 978-967-19733-0-1



9 7 8 9 6 7 1 9 7 3 3 0 1