

دور القيادة التكوينية
في إصدارات التغيير الناجح



جامعة كاي

جامعة مرفضة من التعليم العالي

متخصصة في الاقتصاد الإسلامي وعلومه

www.kie.university



هيئة تحرير مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية

- * الدكتور سامر مظهر قنطقجي : رئيس التحرير.
- * الدكتور علي محمد أبو العز : الجامعة الأردنية، البنك الإسلامي الأردني.
- * الدكتور عامر محمد نزار جلعوط : ركتوراه في الاقتصاد المالي الإسلامي.
- * الأستاذ عبد القيوم بن عبد العزيز الهندي : الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة.
- * الأستاذ حسين عبد المطلب الأسرج : وزارة الصناعة والتجارة الخارجية المصرية.





أسرة تحرير مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية

رئيس التحرير:

* الدكتور سامر مظهر قنطجني / رئيس جامعة كاي

مساعدو التحرير:

* الدكتورة مكرم مبيض / مدقق

* الأستاذة آمنة قاسم خليل / مدققة اللغة العربية

* الأستاذة هنادي عاصم الشامي / مساعدة تحرير

* الأستاذ إياد يحيى قنطجني / مساعد تحرير أخبار صفحة GIEM الإلكترونية

الإخراج الفني وإدارة الموقع الإلكتروني:

* فريق مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية IBRC



شروط النشر

- * تدعو أسرة المجلة المختصين والباحثين والمهتمين بنشر وتأسيس علوم الاقتصاد الإسلامي إلى إثراء صفحات المجلة بنتائجهم العلمي والميداني؛ سواء باللغة العربية، أو الانكليزية، أو الفرنسية.
- * تقبل المجلة المقالات والبحوث النوعية في تخصصات الاقتصاد الإسلامي جميعها، وتقبل المقالات الاقتصادية التي تتناول الجوانب الفنية ولو كانت من غير الاقتصاد الإسلامي. وتخضع المقالات المنشورة للإشراف الفني والتدقيق اللغوي.
- * إن الآراء الواردة في مقالات المجلة تعبر عن رأي أصحابها، ولا تمثل رأي المجلة بالضرورة.
- * المجلة هي منبر علمي ثقافي مستقل يعتمد على جهود أصحاب الفكر المتوقد والثقافة الواعية المؤمنين بأهمية الاقتصاد الإسلامي.
- * ترتبط المجلة بعلاقات تعاون مع مؤسسات وجهات إسلامية وعلمية لتعزيز البحث العلمي ورعاية وإنتاج تطبيقاته العملية، كما تهدف إلى توسيع حجم المشاركات لتشمل الخبراء المبرزين والفنيين والطلبة المتميزين.
- * يحق للكاتب إعادة نشر مقاله ورقياً أو إلكترونياً بعد نشره في المجلة دون الرجوع لهيئة التحرير مع ضرورة الإشارة لذلك.
- * توجه المراسلات والاقتراحات والموضوعات المراد نشرها باسم رئيس تحرير المجلة على البريد الإلكتروني: [رابط](#).
- * لمزيد من التواصل وتصفح مقالات المجلة أو تحميلها كاملة بصيغة PDF يمكنكم زيارة [موقعها الإلكتروني](#)، ومن أراد التفاعل فيمكنه زيارة صفحتها على [الفيس بوك](#)، حيث يمكنكم الاشتراك والمساهمة بنشر الأخبار مباشرة من قبلكم.
- * قواعد النشر: - تتضمن الصفحة الأولى عنوان المقال واسم كاتبه وصفته ومنصبه. - عند الاستشهاد بالقرآن الكريم، تكتب السورة والآية بين قوسين ([ونصح بالاستعانة بالرابط](#))، أما الحديث النبوي فيصاحبه السند والدرجة (صحيح، حسن، ضعيف) ([ونصح بالاستعانة بالرابط](#))، يجب أن يكون المقال خالياً من الأخطاء النحوية واللغوية قدر الإمكان، ومنسق بشكل مقبول، يتم استخدام نوع خط واحد للنص - العناوين الفرعية والرئيسية تكون بنفس الخط مع تكبيره درجة واحدة ولا مانع من استخدام تقنيات الخط الغامق أو الذي تحته سطر، والمجلة ستقوم بالتدقيق اللغوي والتنسيق على أي حال - أن يكون حجم المقال بحدود ٨-٢٠ صفحة كحد أقصى قياس A4 بهوامش عادية Normal يستخدم فيها الخط Traditional Arabic بقياس ١٦ - ويترك فراغ بين الأسطر بمعدل ١.٢، ولا يوضع قبل علامات التنقيط فراغات بل توضع بعدها، أما نوع خط الحواشي Times New Roman بقياس ١١.

رؤية المجلة

تفعيل الإفصاح والشفافية سعياً لانضباط السوق وتحقيق العدالة فيه.



تُعنى (مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية) بالاقتصاد الإسلامي وجميع علومه؛ كالاقتصاد، وأسواق المال، والمحاسبة، والتأمين التكافلي، والتشريع المالي، والمصارف، وأدوات التمويل، والشركات، والزكاة، والموارث، والبيوع، من وجهة نظر إسلامية، إضافة إلى دراسات مقارنة. وكل ذلك ضمن إطار فقه المعاملات.

فهرس المحتويات

- 7 فهرس المحتويات
- 8 دور القيادة التكيفية في إحداث التغيير الناجح
الدكتور سامر مظهر قنطقجي
- II دور القادة التحويليين في إدارة التغيير التنظيمي
هلا المالح
- 30 الاستعداد للتغيير: الحلقة المفقودة والمرحلة الهامة لإنجاح مشاريع التغيير في المنظمات
أ. محمود بوسلوم
- 40 البحث العلمي في جامعاتنا ومتطلبات النهوض
د. فادي محمد الدحوح
- 42 آلية تحديد سعر التوازن العادل في الاقتصاد الإسلامي
د. فؤاد بن حدو
- 52 المنافسة القابلة للتطبيق: قراءة معمقة في الأدبيات الاقتصادية
د. قاسمي شاكر د. بحري بوبكر د. عامر هشام
- 67 التأمين التشاركي التكافلي والحلول المنتظرة
د. رشيد صبيح
- 76 نزعة الشك المهني عند كل من المراجع الخارجي وفاحصي الزكاة والضرائب
حمادة السعيد المعصراوي
- 85 الدبلوماسية في عصر العولمة
حمزة عبد الرحمن عميش
- 93 التمويل الأصغر الإسلامي بين المشاركة والمدائنة
خالد مختاري محيي الدين عبد القادر مغراوي حنان لقام
- 105 صفحة أخبار الاقتصاد الإسلامي العالمية
- 106 أفكار مستقاة من الأخبار الاقتصادية العالمية تصلح أفكاراً للبحث العلمي

دور القيادة التكيفية في إحداث التغيير الناجح

الدكتور سامر مظهر قنطقجي

رئيس تحرير مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية

يعتبر وجود شخص لديه القدرة على التأثير في الآخرين أمر ضروري؛ لتحفيزهم على توحيد الجهود الجماعية وصولاً لغاية محددة. وهذه الشخصية نراها موجودة بين الأطفال ومن هم أكبر سناً وصولاً للقادة الكبار، حيث تميزهم صفات تجعل منهم مؤثرين في غيرهم، وتثير إعجابهم. ويذكر التاريخ شخصيات كثيرة كانت قادة فذة، ويوجد الآن شخصيات عديدة أيضاً.

قد يجمع القائد بين كونه قائداً ومديراً ضمن الهيكل التنظيمي، وقد يتم إسناد العمل الإداري لمدير غير القائد. وعموماً؛ إذا توفر القائد في العمل المؤسسي، فإن تغييرات واضحة ستلاحظ في سلوك تلك المؤسسات. إن القائد يجيد قراءة ما حوله قراءة استراتيجية متأنية مما يجعله يسير بمؤسسته إلى بر الأمان أو يجنبها ويلات قد تنهي مسيرتها ووجودها؛ وكلما كانت الخطط الاستراتيجية مرنة؛ أتاحت للقائد حرية التحرك ضمن نطاق تلك المرونة؛ فالأزمات التي تمر بها المؤسسة تجعلها بحاجة لإدارة أزمات، والتغيير المستمر الذي صار بيئة طبيعية لأي مؤسسة يحتاج لإدارة تغيير، وكل ذلك يحتاجه القائد لإحداث ما يلزم، فيتكيف مع تلك الأحداث ليحافظ على إنجاز مؤسسته وغاياتها. وتكون القرارات التي يتخذها القائد في تلك الفترة متكيفة مع المجريات المحيطة؛ سواء أكانت تلك الأحداث قد سببتها أزمات أم تغييرات استوجبت تحول القائد نحو ما هو أفضل حسب رؤيته.

وتعتمد القيادة التكيفية على تلمس القائد لنقاط الانعطاف والبحث عنها؛ باعتبارها نقاط استشعار للتحويل إلى حالة أفضل لاكتساب السبق في التحويل نحوها وتغيير مسار المؤسسة^١؛ فاتخاذ القرارات الأفضل في الوقت الأنسب وخاصة في ظل الظروف الغامضة، مهمة يتميز بها الناجحون.

ويعتبر التفكير الاستراتيجي سمة القيادة عموماً والتكيفية خصوصاً، وذلك لمعرفة القائد نقاط ضعف مؤسسته ونقاط قوتها، وماهية الفرص الممكن تحقيقها، والتهديدات التي يمكن تفاديها وتجنبها.

ويعتقد البعض أن القيادة التكيفية تقدم حلولاً عملية لمعالجة قضايا تصعب على النظم التقليدية معالجتها. لذلك لا يركز القادة التنفيذيون الراغبون بالتفوق على تحديات أهدافهم الطموحة على الهياكل التنظيمية وقواعدها؛ باعتبارها شيئاً ثابتاً لا يمكن تغييره، بل يتفاعلون مع جميع المستويات ولو خارج إطار خطوط

^١ للمزيد يراجع مقالنا الافتتاحي للعدد ٧١ شهر نيسان؛ لمجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية: استراتيجيات الابتكار ومنهجية الابتكار المُرْعَز، رابط.

الاتصال التي رسمتها الهياكل التنظيمية المتاحة؛ ليُحدثوا التأثير اللازم بوصفهم قادة مميزين؛ كتحفيز موظفيهم على تحقيقها.

لكن هل:

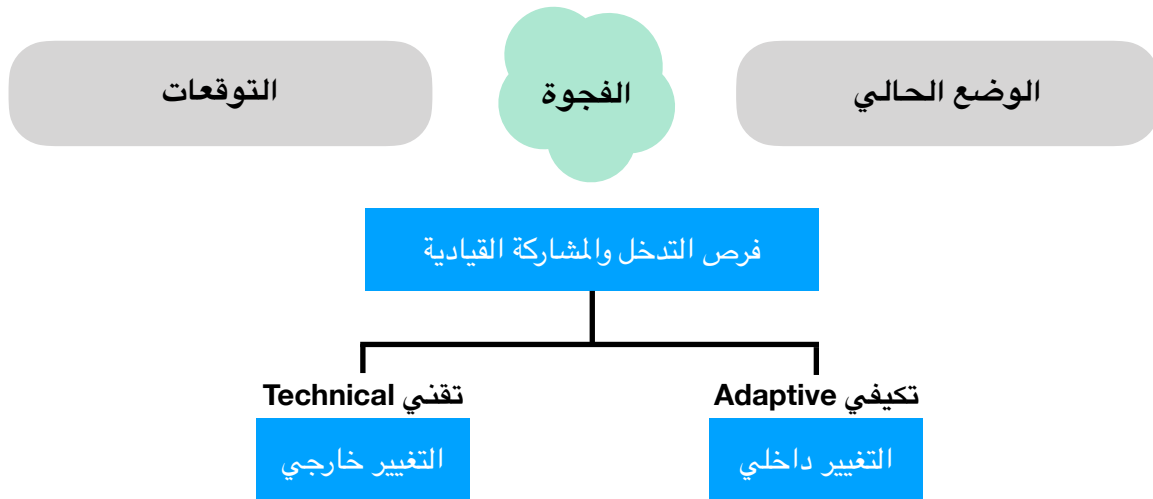
– تحتاج الإدارة التكيفية إلى تبني استراتيجية تكيفية **Adaptive strategy** تتغير مع تطور السوق، لتحقيق نتائج أفضل في جميع المراحل؟

– التكيف مع المستجدات الطارئة يفرض نقل الهدف الاستراتيجي؟

إن الجواب على ذلك يعتمد على مدى توفير متطلبات تطوير استراتيجية تكيفية؛ كالدراية بالتوقيت الأمثل للانتقال من مقارنة إلى أخرى، أو بتحديد نقاط التحول؛ مثال ذلك: عندما يبدأ مستوى تعقيد المنتجات بالثبات بعد إرتفاعه.

ولوضع استراتيجية تحظى بميزة ثراء المعلومات يمكن إتباع عدة خطوات مذكورة في مقالنا المشار إليه، مع أهمية مراعاة خطوات: تطبيق الاستراتيجية، واحتضان التغيير الجذري. حيث يمكن التقاط إشارات التحويل من البيانات المتاحة في السوق؛ كإعادة هندسة منتجات المنافسين، وتحليل براءات الاختراع، وإجراء مقابلات وحوارات مع الخبراء لتوجيه القرارات التشغيلية. إن الاستراتيجيات التكيفية هي استراتيجيات قائمة على المعلومات، وتحقق أفضل النتائج على المدى البعيد.

لقد أوضحنا فيما سبق حالة إحداث القائد للتغييرات، وتبنيه للقيادة التكيفية بناء على قراءاته للبيئة المحيطة وحده القيادي.



لكن متى يمكن اكتشاف الحاجة للتغيير من خلال التدخل والمشاركة القيادية التكيفية على أساس تحليل متطلبات المؤسسة المدروسة ومعرفة وضعها الحالي، مقارنة بالتوقعات المنشودة؛ لتحديد الفجوة بينهما؟ يبدو أن فرص التدخل والمشاركة القيادية إن كانت تكيفية؛ فالتغيير داخلي، وإن كانت فرص التدخل والمشاركة القيادية تقنية؛ فإن التغيير يكون خارجياً.

¹ مرجع سابق.

المجلة الدولية للعلوم التربوية النفسية

International Journal of Psycho-Educational Sciences IJPES

مجلة علمية محكمة تصدر منذ عام ٢٠١٢ باستمرار ودون تأخير، ثلاثة أعداد في السنة؛ أبريل، وسبتمبر وديسمبر

العلمية

تصدر المجلة عن جامعة كاي. يقرر إثنان من المحكمين صلاحية المقال أو البحث؛ فيما إذا كان محققاً للمعايير العلمية السليمة؛ من حيث منهجيته، وحدائثه موضوعه، وإضافته للأدبيات، وإسهامه في خدمة المجتمع العلمي في مجال التخصص.

الأهداف

المجلة الدولية للعلوم التربوية النفسية؛ مجلة علمية تقدم مساهمات أصيلة من المعارف والعلوم الاجتماعية؛ مع التركيز على التعليم والقضايا التي يتم استكشافها في فروعه؛ كالتعليم عموماً، والتربية الخاصة، وعلم النفس التربوي، وعلم اجتماع التربية، والتعليم الاجتماعي؛ بما في ذلك قضايا العمل الاجتماعي، والطفولة المبكرة، والتعليم الابتدائي والثانوي، والتعليم العالي، والتعليم المهني، والتعليم البديل، والتعليم المستمر، والتعليم عن بعد، والتعليم المقارن والدولي، والتعليم متعدد اللغات والثقافات، إضافة إلى تاريخ التعليم.

التقييم و الفهرسة

- Index Copernicus, [link](#)
- Scientific Indexing Services, [link](#)
- Academic Keys "Unlocking Academic Careers", [link](#)
- Academic Resource Index "ResearchBib", [link](#)
- WorldCat OCLC, [link](#)
- Google Scholar, [link](#)
- Indian Journals Index (IJINDEX), [link](#)
- ROAD, the Directory of Open Access Scholarly Resources, [link](#)
- CiteSeerX, [link](#)
- BING, [link](#)

الدولية

أعضاء هيئة التحرير والمراجعين والمؤلفين من أفريقيا وأوروبا وأمريكا الشمالية والجنوبية وآسيا؛ على سبيل المثال: مصر، بولندا، تركيا، الإمارات العربية المتحدة، الولايات المتحدة، الأرجنتين، فلسطين، اليابان، الصين، البرازيل، كرواتيا، الأردن، سوريا، ألمانيا، سنغافورة، الهند، اليونان، أسبانيا، البيرو، كولومبيا، إيطاليا، لبنان، الجزائر، المملكة المتحدة، كوسوفو، المملكة العربية السعودية.

الرسوم

لا يوجد تكاليف مقابل التقديم والنشر.

الملخصات والنصوص متوفرة مجاناً عبر الإنترنت لجميع الجامعات والمؤسسات في جميع أنحاء العالم [رابط المجلة](#) ، [شروط النشر](#)

للمراسلة: رئيس تحرير المجلة: أ. د. مراد علي عيسى، نائب رئيس جامعة كاي للدراسات العليا والبحوث

دور القادة التحويليين في إدارة التغيير التنظيمي

هلا المالح

طالبة دكتوراة إدارة مؤسسات مالية، ماجستير إدارة أعمال اختصاص مصارف إسلامية

محاسب قانوني سوري ومدقق شرعي

يحظى موضوع القيادة الإدارية بالاهتمام الكبير من قبل الباحثين حيث احتل حيزاً مهماً في الأدب الإداري، نظراً لتأثير القيادات الإدارية بأنماطها المختلفة في سلوك العاملين، وإسهاماتها الفعالة في توفير المناخ التنظيمي المناسب، والعمل على إنجاح العمل الإداري، وإن نجاح مستقبل المنظمات يعتمد على قدرة القادة على قيادة التغيير والتعامل معه بشكل فعال، وهو ما يتطلب أسلوب قيادي أطلق عليه (Burnes) مسمى القائد التحويلي (بو طرفة، ٢٠١٦)، وتحاول هذه الدراسة تسليط الضوء على الجوانب التي رأت الباحثة أنها الأكثر أهمية من ناحية إبراز عمل القائد التحويلي كوكيل للتغيير.

مشكلة الدراسة: تحاول هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية: ما هو نمط القيادة التحويلية؟ وما هو مفهوم

إدارة التغيير التنظيمي؟ وهل يمكن اعتبار القيادة التحويلية إدارة تغيير تنظيمي؟

فرضية الدراسة: هناك دور للقيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية: ١- التعرف على نمط القيادة التحويلية. ٢- التعرف

على مفهوم إدارة التغيير التنظيمي. ٣- القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي.

أهمية الدراسة: تأتي أهمية الدراسة بتناولها لمفهوم من مفاهيم الإدارة المعاصرة، ومحاولتها الربط بين نمط القيادة

التحويلية وعملية إدارة التغيير، من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

الإطار النظري

نمط القيادة التحويلية:

- مفهوم القيادة التحويلية:

يعد مفهوم القيادة التحويلية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري، ظهر في أواخر السبعينات من القرن الماضي،

على يد Burnes في كتابه القيادة، الذي أكد فيه على الحاجة الشديدة لقيادة ابتكارية مؤثرة تحل محل

القيادة التقليدية، وقد شهدت القيادة التحويلية تطوراً ملموساً من خلال إسهامات Bass عندما وضع نظرية منهجية للقيادة التحويلية. (Northouse, 2013)

إن زيادة التعقيدات في بيئة الأعمال، وضرورة مواكبة المنظمات للتطورات يؤدي إلى الحاجة للتغيير الشامل، والتحول لأنماط معاصرة من أنماط القيادة، التي تعد القيادة التحويلية منها، فهي قيادة تعتمد محفزات غير اعتيادية ترفع الروح المعنوية للأتباع، تنشيط سيادة القيم، ويستطيع القائد من خلالها تنشيط انتباه أتباعه نحو الأمور المهمة، ويشير التفكير نحو إيجاد معالجات إبداعية للمشكلات التي تواجه أعمال المنظمة، يشعر الأتباع فيها بالثقة والإعجاب والاحترام لقائدهم، وكذلك تجاه قيمة عملهم ومكانته باعتبار أن أهداف المنظمة مكتملة لأهدافهم (Barnett & McCormick, 2005).

يرتكز جوهر القيادة التحويلية على القدرة على مواءمة الوسائل مع الغايات، وتشكيل وإعادة تشكيل المؤسسات لتحقيق أغراض إنسانية عظيمة وتطلعات أخلاقية. ويقوم هذا النمط القيادي على إدراك الحاجات الظاهرة والكامنة للأتباع، والعمل على إشباع تلك الحاجات، واستثمار أقصى طاقاتهم بهدف تحقيق تغيير مقصود (الغازمي، ٢٠٠٦). حيث تهتم القيادة التحويلية بأداء الأتباع، وتطوير قدراتهم إلى الحد الأقصى، غالباً ما يكون لدى القادة التحويليين مجموعة قوية من القيم والمثل الداخلية، وفاعلية في تحفيز الأتباع للدفاع عن المصالح العامة الخيرة وليس مصالحهم الذاتية (Avolio & Bass, 1999).

ومن هنا جاء اهتمام الباحثين بنمط القيادة التحويلية التي يمكن تعريفها على أنها قدرة القائد على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للتابعين وتحفيزهم من خلال إظهار سلوكيات أخلاقية عالية وبناء ثقة واحترام بين الطرفين لتحقيق أهداف المنظمة (Murphy, 2005).

كما يعرف Burnes القيادة التحويلية بأنها: تفاعل بين القادة والأتباع يؤدي إلى رفع التحفيز والنضج إلى أعلى المستويات وتجاوز المصالح الشخصية إلى المصلحة العامة (الغامدي، ٢٠١١).

ويرى (Conger & Kanungo, 2005) القيادة التحويلية: بأنها تلك القيادة التي تتجاوز الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع الأتباع فكرياً وإبداعياً وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة.

– يجب على القيادة التحويلية:

* تطوير أداء العاملين،

- * تحسين مهاراتهم بصورة مستمرة،
 - * تشجيعهم على العمل الجماعي التعاوني،
 - * أن تقلل من عزلتهم المهنية،
 - * أن تضع معايير موضوعية لقياس الأداء،
 - * أن تجعل العاملين يقدمون حلولاً إبداعية للمشكلات التنظيمية،
 - * أن تحفزهم على الانخراط في نشاطات جديدة،
 - * أن تحفزهم على بذل جهود إضافية لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها،
 - * أن تشرك العاملين في وضع الأهداف والرؤية المستقبلية للمنظمة،
 - * أن تساعدهم على اعتماد التفكير الإبداعي لتقديم حلول متعددة لإنجاز الأهداف،
 - * أن تجنبهم الالتزام بالحلول النمطية واعتماد السرعة في إصدار الأحكام، تشكل من العاملين في المنظمة فريق عمل واحد يتقاسم المسؤوليات والصلاحيات،
 - * أن تضع أمامهم آمالاً واسعة ممكنة التحقق ترسخ مناخاً تعاونياً باعثاً على الإبداع والتميز،
 - * أن تقدم توضيحات مفصلة لواجبات ومهام جميع العاملين في المنظمة وتشركهم في صنع القرارات التنظيمية وتقييم ورش لتنمية مواهبهم وقدراتهم،
 - * أن تتحسس حاجات العاملين والمتعاملين وتسعى جاهدة لإشباعها (الغزالي، ٢٠١٢).
- أبعاد القيادة التحويلية: استطاع بعض الباحثين أمثال (Bass, 1990)، (Avolio, 1991)، (Bass & Avolio, 1994) تطوير أبعاد القيادة التحويلية في أربعة أبعاد هي:
- * التأثير المثالي،
 - * الإثارة الفكرية،
 - * الاعتبارات الفردية،
 - * التحفيز الروحي.
- * وأضاف كل من (Avolio & Bass, 1999) و (Rafferty & Griffin, 2004) بعداً خامساً هو: التمكين.

يقصد بهذه الأبعاد ما يلي:

Idealized Influence : يسمي أيضاً الكاريزما، وهو يصف القادة الذين تمثل تصرفاتهم أدواراً نموذجية لأتباعهم، يمثل الأتباع لهؤلاء القادة، ويرغبون في محاكاتهم بدرجة كبيرة، وعادة ما يكون لهؤلاء القادة معايير سلوك أخلاقي عالية جداً. يكن لهم أتباعهم احتراماً شديداً، وغالباً ما يثقون بهم إلى حد بعيد (Northouse, 2013).

Inspiration : يوصف به القادة الذين يلهمون الأتباع من خلال تحفيزهم لكي يلتزموا بالرؤية المشتركة للمنظمة ليصبحوا جزءاً منها، وعند تطبيق هذه الرؤية يستخدم القادة الرموز والتودد العاطفي لتركيز جهود أعضاء المجموعة، يعزز هذا النوع من القيادة روح الفريق (Northouse, 2013). يسلك القائد التحويلي طرقاً لتحفيز وإلهام العاملين ودفعهم لتحدي الصعوبات والسعي المستمر لإيجاد معنى لما يقومون به من أعمال، وحماس القائد يولد في نفوسهم روح الفريق والرغبة في تحقيق مصالح المنظمة (الغزالي، ٢٠١٢).

Intellectual Stimulation : يشير للقيادة التي تعمل على تحفيز الأتباع ليكونوا مبدعين ومبتكرين ومتحدين لمعتقداتهم وقيمهم، وللمعتقدات والقيم التي يتبناها القائد والمنظمة. يساند هذا النوع من القيادة الأتباع في محاولاتهم تبني أساليب وطرق جديدة، ويطور أساليب مبتكرة للتعامل مع القضايا التنظيمية، وينمي تفكير الأتباع للاعتماد على أنفسهم لحل المشكلات التي يواجهونها (Northouse, 2013).

وتعد الاستشارة الفكرية ضرورة، خاصة إذا كانت خبرة القائد ومعلوماته عن المشكلة محدودة، كما أنه يعد ضرورة في الحالات التي يكون فيها أغلب العاملين من المتعلمين تعليماً عالياً، فقد أشارت نتائج الدراسات إلى أن هذه المجموعات من العاملين تحرص على المشاركة والإسهام الفاعل في حل المشكلات التي تعاني منها منظماتهم، فالمشاركة والإسهام والأخذ بآرائهم ومقترحاتهم تشعرهم بالرضا الوظيفي وتعمق التزامهم وولاءهم للمنظمة (Rafferty & Griffin, 2004).

Individualized Consideration : يمثل هذا العامل إنصات القادة بعناية لحاجات الأتباع الفردية، ويتصرف القادة كالمدرسين والمستشارين أثناء محاولتهم مساعدة الأفراد ليحقق الأفراد ذاتهم، قد يستخدم القادة التفويض كوسيلة لمساعدة الأتباع على النمو من خلال مواجهة التحديات الشخصية

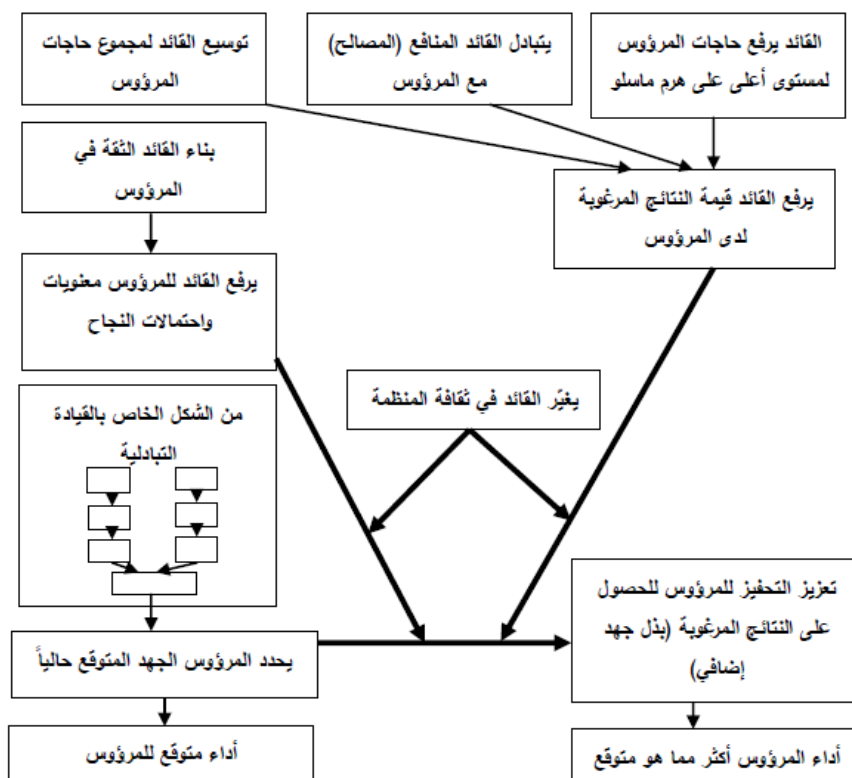
(Northouse, 2013)، كما تعني اهتمام القائد بمرووسيه وإدراكه مبدأ الفروق الفردية والتعامل مع كل فرد منهم بطريقة معينة تتناسب واهتماماته، والعمل على تدريبهم وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور (Rafferty & Griffin, 2004).

التمكين Empowerment: يعد التمكين أحد السلوكيات الجوهرية للقيادة التحويلية، من خلال تفويض سلطة اتخاذ القرار للأتباع في الصفوف الأمامية، فيعمل القائد التحويلي على تمكين الآخرين لمساعدتهم على تحويل رؤيتهم إلى حقيقة والمحافظة عليها، مما يمد الأتباع بالطاقة لاتخاذ القرارات التي تعمل على تحقيق الرؤية (Bass & Avolio, 1999).

– وظائف ومهام القائد التحويلي: إن مهام القائد التحويلي تتصف بقدر كبير من الأهمية لارتباطها بالتحديات، ويمكن إيجاز مهامه في:

- 1- إدراك الحاجة للتغيير، وقدرته على إقناع الأتباع بالحاجة للتغيير.
- 2- اختيار النموذج الملائم للتغيير في منظمته من بين النماذج الفكرية المتاحة والملائمة لظروف منظمته.
- 3- إدارة المرحلة الانتقالية (حماد، ٢٠١١)، والتعامل معها بحكمة ودراية لتكتمل عملية التغيير (الحاج إبراهيم، ٢٠١٨).

– نموذج القائد التحويلي:



الشكل (١) نموذج القائد التحويلي عند Bass، المصدر: (بوترفة، ٢٠١٦).

إدارة التغيير التنظيمي :

أصبح التغيير من الأمور الهامة في وقتنا الحاضر نتيجة التطور السريع الذي تشهده جميع مجالات الحياة (مفتاح والعطشان، ٢٠١٨)، تتغير المنظمات بوتيرة أسرع من أي وقت مضى، حيث شهدت المتاعم الماضية فترات متتالية من التغيير غير المسبوق (Burnes, 2014)، ويشير الواقع إلى أن المنظمات تواجه في ظل هذه التطورات ضرورة الحاجة إلى التغيير لتحقيق قدر أكبر من التكيف اللازم لضمان بقائها واستمرارها في مواجهة الأسباب الخارجية للتغيير التي تفرضها بيئة المنظمة، أو لأسباب داخلية تتطلبها مصلحة العمل (مفتاح والعطشان، ٢٠١٨).

– أهمية عملية التغيير : تتمثل الجوانب الأساسية لأهمية عملية التغيير في :

- الحفاظ على الحيوية الفاعلة (فالتغيير يحرك الثوابت، ويظهر المبادرات الفردية والجماعية والآراء والاقتراحات، ويخفي روح اللامبالاة والسلبية ونزعات التشاؤم الناجمة عن الثبات والاستقرار الممتد لفترة طويلة من الزمن)،
- تنمية القدرات على الابتكار (التغيير يحتاج إلى جهد للتعامل معه، وسواءً كان التعامل إيجابياً بالتكيف أو سلبياً بالرفض فكلاهما يحتاج لابتكار وسائل وأدوات وطرق للتعامل)،
- إذكاء الرغبة في التطور (يعمل كبركان تنصهر فيه كافة التيارات والدوافع والرغبات، وتتجه لرفض ما هو قائم والعمل على تحسينه وتطويره من خلال عمليات التجديد والتطوير الشامل)،
- التوافق مع متغيرات الحياة (يزيد التغيير القدرة على التكيف مع الظروف والمواقف المختلفة)، والوصول إلى درجة أعلى في الأداء (وذلك من محورين: اكتشاف نقاط الضعف التي أدت لإنخفاض الأداء ومعالجتها، ومعرفة مجالات نقاط القوة وتأكيدهما) (قنديل، ٢٠١٠)، (الخضيري، ٢٠٠٣).

– مفهوم التغيير التنظيمي : يُعرّف التغيير التنظيمي بأنه العملية التي تنقل المنظمة من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أفضل بهدف زيادة فعاليتها، وتهدف إلى إيجاد طرق لتحسين استخدام الموارد والقدرات لزيادة قدرة المنظمة على صنع قيمة مضافة (Jones, 2010). كما يُعرّف Wendell French تطوير التنظيم بأنه مجهودات منظمة، تهدف لتحسين قدرات التنظيم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وخلق علاقات متوازنة بينه وبين البيئة، عن طريق استخدام العلوم السلوكية (القيروتي، ٢٠٠٩).

– يهدف التغيير أو التطوير التنظيمي إلى زيادة وتحسين كفاءة وفعالية المنظمة وتحقيق بيئة صحية فيها، وتحسين مقدرة المنظمة على حل المشاكل والتجديد الذاتي، ومواجهة المتطلبات البيئية (العميان، ٢٠١٠)، والارتقاء بمستوى أداء المنظمة للتوافق مع متطلبات الجودة الشاملة (الحريري، ٢٠١١).

– تصنف مسوغات إجراء التغيير التنظيمي اعتماداً على مصادرها إلى نوعين:

- مسوغات داخلية (قوى ومسببات ناشئة من داخل المنظمة مثل تغير أهداف المنظمة ورسالتها وأغراضها، تدني معنويات العاملين، إدخال معدات جديدة، ندرة القوى العاملة، إرتفاع نسبة الدوران الوظيفي)،
- مسوغات خارجية (قوى ناشئة من خارج المنظمة مثل: التنافس الحاد، التطورات التكنولوجية المتسارعة، الثورة المعرفية، قصر دورة حياة المنتج) (حماد، ٢٠١١).

تجدر الإشارة إلى أن هناك فرقاً بين التغيير التنظيمي الذي هو ظاهرة طبيعية ومستمرة في حياة المنظمات، تحدث دون تخطيط مسبق، والتغيير التنظيمي الذي هو تغير موجه وهادف يسعى إلى تحقيق التكيف البيئي، بما يضمن التحول إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل. وبذلك تم ربط التغيير بالمنظور الواسع في بيئة المنظمة الخارجية، أما التغيير فقد تم ربطه بالمنظور الضيق في البيئة الداخلية للمنظمة (العميان، ٢٠١٠).

– أنواع التغيير والتطوير التنظيمي: تتعدد أنواع التغيير حسب المقياس المستخدم في التصنيف، منها:

- التغيير الشامل والتغيير الجزئي: لكل المنظمة أو أقسام منها.
- التغيير المادي والتغيير المعنوي: فالمادي هو (التغيير الهيكلي والتكنولوجي)، أما المعنوي فهو (النفسي والاجتماعي).
- التغيير السريع والتغيير البطيء: ويجب اختيار السرعة المناسبة حسب طبيعة الظرف (العميان، ٢٠١٠).

كما قسمها Jones إلى نوعين:

- التغيير التطوري Evolutionary Change: يكون التغيير فيه متدرجاً، تراكمياً، ويركز بدقة على نقاط معينة. ويتضمن نظرية النظم التقنية الاجتماعية، وإدارة الجودة الشاملة، ومرونة العاملين ومرونة فرق العمل.

- التغيير الثوري **Revolutionary Change**: يكون التغيير مفاجئاً، جذرياً، مُركزاً على نطاق واسع. ويتضمن: إعادة الهندسة، أو عبر الانترنت، أو بإعادة الهيكلة أو ما يسمى بالهندرة، أو بتخفيض العمالة، أو بالتجديد (Jones, 2010).

ونجدها لدى Burnes تأخذ أحد ثلاثة أشكال:

- نموذج التغيير التزايدى **Incremental model of Change**: وهو تغيير يحدث من خلال تغييرات متتالية ومحدودة، نماذجه البارزة ظهرت في الشركات اليابانية.
- نموذج التوازن المتقطع **Punctuated equilibrium model**: تتطور فيه المنظمات خلال فترات طويلة نسبياً من الاستقرار (فترات التوازن) تتخللها دفعات قصيرة نسبياً من التغييرات الأساسية (فترات ثورية)، من نماذجه البارزة التطور التكنولوجي.

- نموذج التحول المستمر للتغيير **Continuous transformation model of Change**: هو تغير مدفوع بعدم الاستقرار التنظيمي وردود الفعل في حالات الطوارئ اليومية، مثاله ما تحتاجه القطاعات سريعة الحركة كقطاع بيع التجزئة الذي يحتاج وجود قدرة على تطوير منتجات جديدة باستمرار.



الشكل (٢) أنواع التغيير التنظيمي عند Burnes، المصدر: (Burnes, 2014)

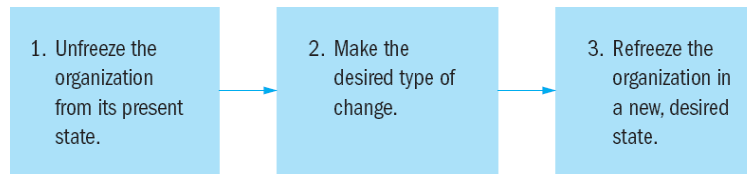
– يشمل التغيير التنظيمي تحسين أربع مستويات مختلفة، وهي:

- الموارد البشرية: مثل الاستثمار في التدريب والتطوير، التنشئة الاجتماعية للعاملين ضمن ثقافة المنظمة، التغيير في تكوين فريق الإدارة العليا، نظم الترقية والمكافأة، تغيير القواعد التنظيمية لتحفيز القوة العاملة متعددة الثقافات.
- الموارد الوظيفية: تحويل الموارد للوظائف التي تستجيب للتغيير لإنشاء أكبر قيمة مضافة، تحسين القيمة المضافة عن طريق تغيير توصيف الوظائف في هياكلها التنظيمية، ثقافتها والتكنولوجيا المستخدمة.

- القدرات التكنولوجية: مثل اعتماد واستخدام تكنولوجيا جديدة، تطوير منتجات عبر تقنيات حديثة وتعديل التقنيات الموجودة، اعتبار القدرات التكنولوجية هي الجدارة الأساسية.
- القدرات التنظيمية: مثل تغيير الاستراتيجيات، تغيير التصميم التنظيمي كثقافة وهيكل، تغييرات شاملة للمنظمة بكاملها (Jones, 2010).

- **مراحل وخطوات إدارة التغيير:** حدد Levin ثلاث مراحل رئيسية لإدارة التغيير، وهي:

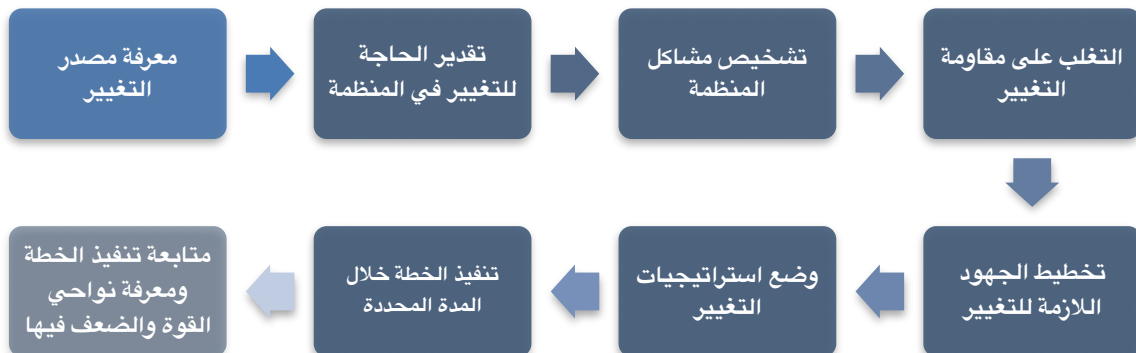
- مرحلة تفكيك عوامل الجمود: يتم خلق شعور لدى العاملين بالحاجة الماسة للتغيير لتقليل مقاومتهم للحد الأدنى.
- مرحلة القيام بالتغييرات المطلوبة: أي إحداث التغييرات في المجالات المطلوبة بهدف تحسين الأداء.
- مرحلة تثبيت التغييرات التي تمت: حماية وصيانة التغييرات الجديدة والحفاظ على المزايا الجديدة المكتسبة (القريوتي، ٢٠٠٩).



الشكل (٣) مراحل إدارة التغيير حسب Levin، المصدر: (Jones, 2010)

يجب وضع خطة استراتيجية للتغيير تبدأ من تحديد استعداد المنظمة للتغيير، ومن ثم السعي لتحديد العوامل على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي التي ستعوق أو تشجع التغيير، مثل الحساسية لضغوط التغيير، عدم الرضا عن الوضع الراهن، درجة الثقة والمعتقدات المشتركة بين القادة والموظفين، توافر الموارد لدعم التغيير بما في ذلك المعرفة والمهارات والقدرة على الاستفادة من الوقت (Burnes, 2014).

ويمكن تمثيل خطوات التغيير بالشكل التالي:



الشكل (٤) خطوات التغيير التنظيمي، المصدر: (العميان، ٢٠١٠)

– استراتيجيات التغيير والتطوير التنظيمي :

هناك عدة استراتيجيات منها :

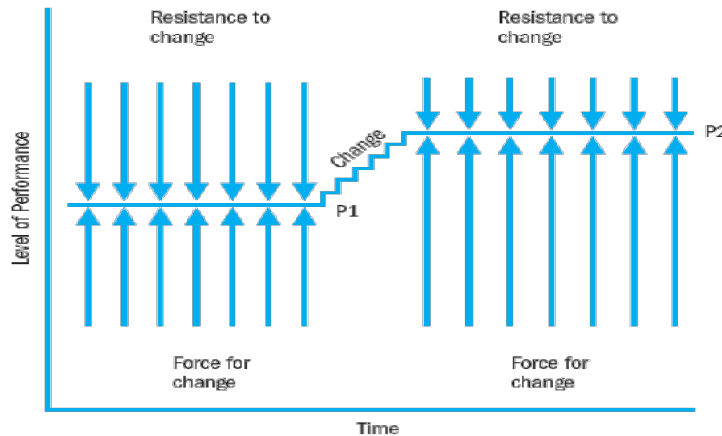
- استراتيجية العقلانية الميدانية (التعليم والبحوث العلمية والدراسات) ،
- استراتيجية التثقيف والتوعية الموجهة (التوعية وإزالة المخاوف وتنمية الولاء) ،
- استراتيجية القوة القسرية (استخدام عقوبات وجزاءات) .

علماً أنه لا توجد استراتيجية واحدة مثلى يمكن استخدامها لإحداث التغيير بفعالية لأن طبيعة الموقف والظروف هي التي تُحدد ذلك، ومن الممكن المزج بين الاستراتيجيات الأولى والثانية وقد يكون هذا هو الأمثل . ولكن هناك ظروف تستدعي استخدام الاستراتيجية الثالثة للتغلب على مقاومة التغيير (العميان، ٢٠١٠) .

– مقاومة التغيير :

هناك نظرة سائدة في أدبيات التغيير التنظيمي تقول بأن مقاومة التغيير أمر منتشر، وهو أمر فطري، غير عقلائي، وبالتالي لكي يكون التغيير ناجحاً يجب على وكلاء التغيير توقع مقاومة التغيير وتجاوزها (Burnes, 2014) .

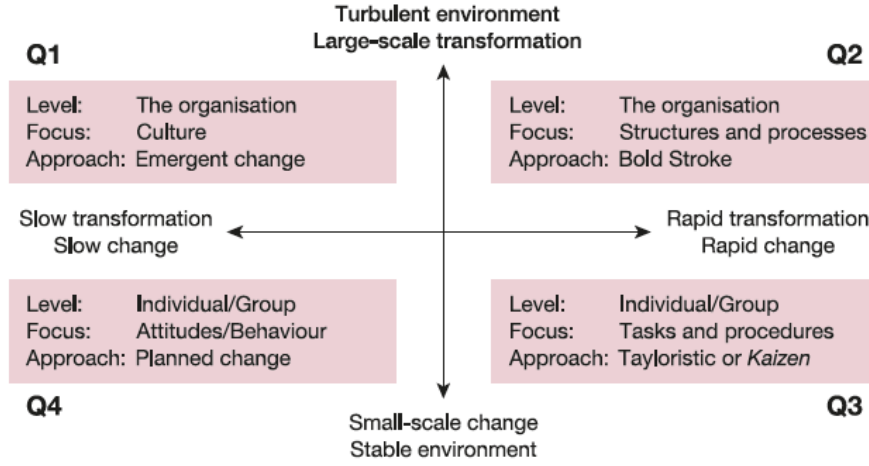
وتقول نظرية القوة الميدانية للباحث Levin حول التغيير: إن وجود مجموعتين تشكلان قوتين متعارضتين داخل المنظمة، هو الذي يحدد كيف سيجري التغيير، فالقوة من أجل التغيير تجعل المنظمة مقاومة للتغيير، وعندما تتساوى القوى (مع التغيير وضده)، تكون المنظمة في حالة من الجمود، هنا يجب على المدراء إما زيادة القوى التي تدعم التغيير أو تخفيض القوى المقاومة للتغيير (Jones, 2010) .



الشكل (٥) نظرية Levin، المصدر: (Jones, 2010)

نمط القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي :

– إطار التغيير : يتكون إطار Burnes للتغيير من محورين : محور أفقي يعبر عن سرعة التغيير، ومحور عمودي يعبر عن استقرار أو اضطراب البيئة، وفيما يلي شكل توضيحي له :



الشكل (٦) إطار التغيير عند Burnes، المصدر: (Burnes, 2014)

يمثل النصف الأعلى من الشكل (الربعان ١ و ٢) الحالات التي تحتاج فيها المنظمات إلى إجراء تغييرات واسعة النطاق (على نطاق المنظمة) إما على ثقافتها أو على هيكلها. ولأن هذا التغيير ينطوي على المنظمة بأكملها أو على مكوناتها الرئيسية سيتم فرض التغيير الجديد من الأعلى بطريقة توجيهية أو حتى قسرية.

الربع الأول : يحدد المواقف التي يكون التركيز فيها على تغيير الثقافة على مستوى المنظمة بأكملها، أو أجزاء كبيرة منها.

الربع الثاني : يتعلق بالتغييرات الكبيرة في البنى والعمليات على مستوى المنظمة بأكملها، تنشأ هذه الحالة مثلاً عندما تجد المنظمة نفسها في ورطة خطيرة تحتاج لاستجابة بسرعة لإعادة تنظيم نفسها مع بيئتها، على سبيل المثال منظمة مالية تستجيب لأزمة ائتمان. وقد يكون الأمر في منظمة لا تعاني من أزمة لكنها ترى أنها ستواجه أي أزمة ما لم تعد هيكله نفسها لتحقيق توافق أفضل مع بيئتها. في مثل هذه الحالات تكون إعادة تنظيم رئيسية وسريعة أمر ضروري.

يمثل النصف الأسفل (الربعان ٣ و ٤) الحالات التي تحتاج المنظمات فيها لإجراء تعديلات محلية صغيرة النطاق نسبياً على المواقف والسلوكيات والمهام، ويكون التغيير فيهما على مستوى الفرد والمجموعة بدلاً من المنظمة بأكملها.

الربع الثالث: الهدف تحسين أداء مناطق معينة من خلال تغييرات في الجانب التقني أي المهام والإجراءات، آثارها قليلة على مستوى السلوك والمواقف، أقل تشاركية، وهدفها الرئيسي ضمان القدرة على التنبؤ والاستقرار.

الربع الرابع: يغطي مبادرات صغيرة نسبياً، هدفها الرئيسي تحسين شكلها من خلال تغيير المواقف والسلوك على مستوى الفرد والمجموعة، من الأفضل تحقيق ذلك من خلال نهج بطيء نسبياً وليس توجيهياً ولا قسرياً.

يدرك القائد التحويلي الحاجة للتغيير (حماد، ٢٠١١)، وينظر إلى أن القيادة التحويلية مهمة وخاصة خلال فترة التغيير بسبب قدرة القادة التحويليين لمشاركة التابعين وتحفيزهم لدعم الاتجاه الذي اختاره القائد (Herold & caldwell, 2008)، وإن أهم ما يميز القائد التحويلي عن غيره من القادة الآخرين هو أنه وكيل التغيير وداعية له (حماد، ٢٠١١)، فالقيادة التحويلية التي تلهم وتحفز التابعين وتهتم بمشاعرهم الفردية تساعد على تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات التي تحدث في المنظمة (Kotter, 1998).

تتألف خطوات القيادة التحويلية حسب (Bagg, 2017) من: تطوير الرؤية (بدءاً من تحديد الرؤية، انطلاقاً لجعلها مثيرة وجذب التابعين لها)، ثم ترويج الرؤية، ثم وضع خارطة الطريق، وصولاً لقيادة التغيير (حيث يكون القائد التحويلي دائماً في المقدمة، يحفز أتباعه على الالتزام والحماس) [رابط](#).

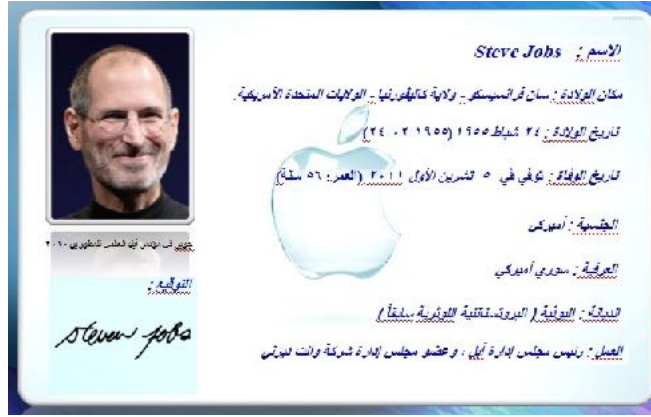
فالقادة التحويليون يقودون بدفع الآخرين أكثر من سحبهم، بدفعهم وإلهامهم أكثر من أمرهم، بخلق القدرة على الإنجاز من خلال التحدي والتوقعات والمكافآت أكثر من التلاعب بمشاعرهم، مما يجعل الأفراد قادرين على استخدام مبادئهم وخبراتهم أكثر من نكرانها، فهذا التحسين المستمر من قبل القائد التحويلي سيزيد طاقة التابعين وثقتهم ليتعاملوا مع التحديات، مما يجعلهم أكثر التزاماً بعملية التغيير (Christine, 2003).

عندما تواجه المنظمة تحديات جديدة، تكون ملزمة بتطوير طرق جديدة للتكيف مع هذه التحديات، من أجل البقاء، يرى Burnes في مثل هذه الحالات أن اتباع نهج الإدارة الروتينية التشغيلية اليومية (الذي يركز على الحفاظ على الوضع الراهن) سيؤدي لنتائج عكسية، ويشبه ذلك باللهو بينما روما تحترق، في مثل هذه الحالة من الأفضل التوجه نحو القيادة التحويلية (التي تركز على الإطاحة بالوضع الراهن) (Burnes, 2014).

– نموذج ناجح لقائد تحويلي قام بإدارة التغيير:

ستيف جوبز: الرئيس التنفيذي لشركة Apple. مشاهد من قصة نجاح ملهمة، لرجل شارك في تغيير العالم.

الشكل (٧) معلومات ديموغرافية عن Steve Jobs، المصدر: إعداد الباحثة.



محطات في حياة ستيف جوبز:

١٩٧٧ – بدأ ستيف وزنيك العمل على حاسبهما الأول في مرآب سيارات منزل ستيف، أقنع جوبز متجر محلي بشراء ٥٠ جهاز قبل صنعها، وهكذا استطاعا إنتاج الكمبيوتر الجديد بتمويل خارجي دون الحاجة للاقتراض. وسمى الكمبيوتر الجديد باسم **Apple 1**، باعاً هذا الجهاز بمبلغ ٦٦٦ دولار، وحققا مبيعات تزيد عن ٧٧٦٠٠٠ دولار.

١٩٧٧ – صنع الاثنان الجهاز الثاني **Apple 2** الذي يعد أول جهاز كومبيوتر شخصي ناجح يتم إنتاجه على مستوى تجاري.

١٩٧٩ – زار جوبز مركز أبحاث بالتو آلتو التابع لزيروكس، وهناك رأى كمبيوتراً مزوداً بواجهة مستخدم بيانية، تتضمن نوافذ ونظام قوائم بدائية، ولكنه أدرك إمكاناته السوقية.

حتى ١٩٨٣ – لم يكن يوجد منافسون لآبل، وهذا ما جعل الشركة تنمو بمعدل مرتفع وصل إلى ١٥٠٪ سنوياً، حتى مطلع الثمانينات حيث دخلت شركة **IBM** إلى سوق الحواسيب الشخصية وتخطت آبل في بضعة سنين.

١٩٨٥ – أخرج جوبز من آبل عقب انقلاب في مجلس الإدارة دبره سكولي، في تلك الفترة كانت أصول الشركة قد نمت ووصلت إلى ملياري دولار. غادر جوبز الشركة غاضباً وهو في سن الثلاثين وقد حصل على ١٥٠ مليون دولار قيمة حصته.

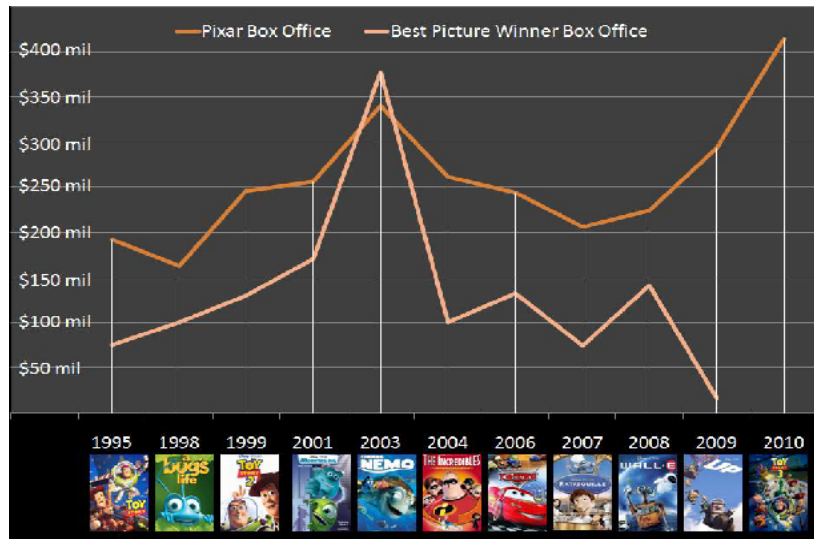
١٩٨٦ – اشترى جوبز قسم الرسوم البيانية الحاسوبية من لوكاس فيلم بقيمة ١٠ مليون دولار، وحوله إلى شركة مستقلة سماها بيكسار، وأصبح المسؤول التكنولوجي الرئيسي فيها.

١٩٨٨ – فازت شركة بيكسار بجائزة الاوسكار عن فيلمها القصير (**Tin Toy**) المنفذ بالكامل على الكمبيوتر.

١٩٨٩- أطلق جوائز شركة جديدة أطلق عليها **Next** ركزت على البرمجة غرضية التوجه، واهتم بمنصات العمل ذات الإمكانيات المتقدمة، ووضع برمجيات عدة كانت الأساس لنظام ماك فيما بعد. لم ينجح جهازه الذي قدمه باسم **Next** رغم اهتمامه بأناقة مظهره، وقد علل جوائز ذلك في وقت لاحق أن خطأه كان سعيه لنسخ نموذج آبل.

١٩٩٥- تم طرح بيكسار للاكتتاب العام، فجمعت ١٤٠ مليون دولار وتقدمت على نت سكايب وأصبحت صاحبة أكبر اكتتاب أولي عام لذلك العام.

حقق فيلم **Toy story** الذي تطلب إعداده أربع سنوات نجاحاً هائلاً، وأصبح أول فيلم رسوم متحركة مصمم بالكامل على الكمبيوتر، وحصد ٣٤٢ مليون دولار، وكان الفيلم الأول على شبك التذاكر لهذا العام، وتوالت الأعمال التي أنتجتها بيكسار ووالد ديزني فأصدرت حياة حشرة، حكاية لعبة ٢، شركة المرعبين المحدودة، البحث عن نيمو، الخارقون وغيرها العديد من الأفلام المميزة. تألفت شركة بيكسار وازدهرت بأفلامها المميزة، كما امتلك جوائز حصة كبيرة في شركة والت ديزني.

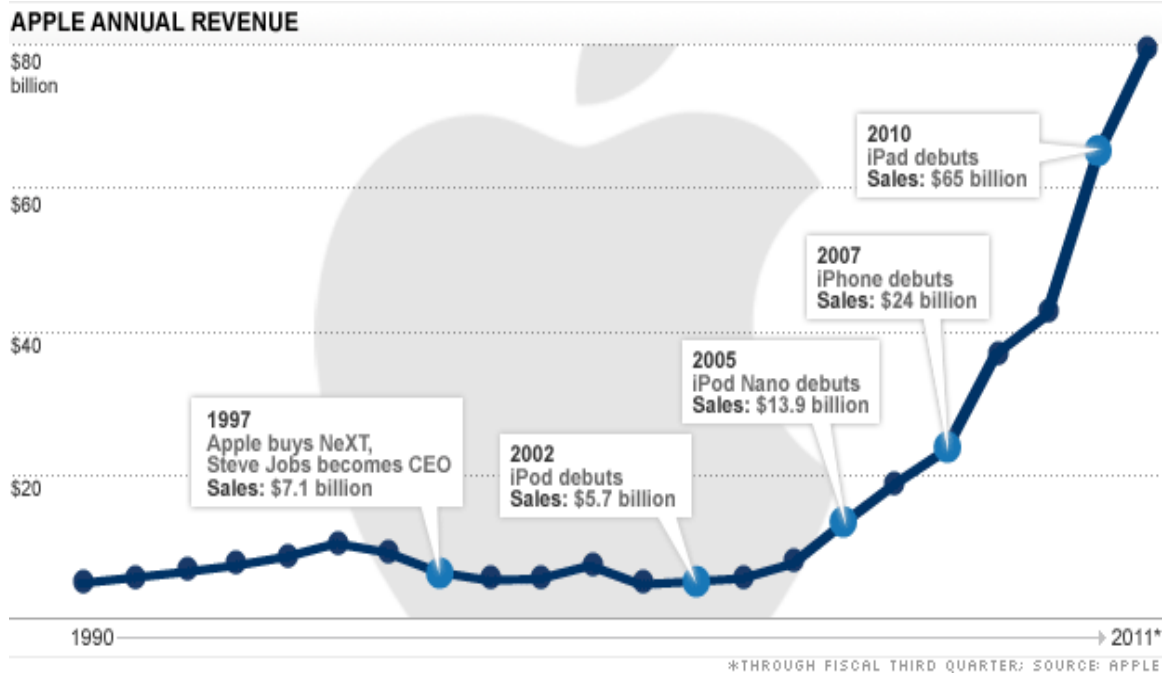


الشكل (٨) إيرادات أفلام شركة **Steve Jobs**، المصدر: الانترنت

١٩٩٣- تراجعت نجاحات آبل فتخلى مجلس إدارتها عن خدمات سكولي وعينوا خلفاً له مايكل سبيندلر، الذي ما لبث أن طرح كمبيوتر باور الذي حقق نجاحاً، لكن المنتج الثاني (نيوتن) المساعد الرقمي الشخصي لم ينجح كسابقه.

١٩٩٦ - ترك سيندلر منصبه في آبل واستبدل به جيل ايميليو، الذي سعى لتخفيض النفقات وبدأ البحث عن نظام تشغيل جديد. علم جوبز بتلك الفرصة فاتصل به وعرض عليه حل برمجيات **Next**. بدأ الطرفان المفاوضات، حتى صرح ايميليو برغبة آبل شراء **Next** مقابل ٤٠٠ مليون دولار.

١٩٩٧ - تمت الصفقة، وعاد جوبز إلى **Apple** وفي تموز تخلى ايميليو عن منصبه، وعاد جوبز المسؤول التنفيذي بالوكالة، ألف الصحفي دويتشمان كتاباً أطلق عليه: عودة ستيف جوبز لآبل، مما رفع أرباحها بصورة ملحوظة.



الشكل (٩) تطور إيرادات شركة Apple من 1999 لـ 2011، المصدر، **omar**.

١٩٩٨ - أطلقت **Apple** جهاز **Imac** المخصص لسوق الأجهزة التعليمية في مسعى لإعادة الشركة إلى جذورها الإبداعية.

٢٠٠١ - دخلت **Apple** عالم الموسيقى بطرحها برمجيات **iTunes** التي أتاحت لمحببي الموسيقى تحميل ٢٧٥٠٠٠ أغنية في الأسبوع الأول، طرحت **Apple** جهاز **iPod** وهو جهاز محمول للاستماع إلى الموسيقى لكنه كان متوافقاً مع برمجيات **Apple** فقط.

٢٠٠٢ - أطلقت **Apple** الجيل الثاني من **iPod** المزود بقرص صلب سعته التخزينية ١٠ غيغا بايت ويسمح بتخزين ٢٠٠٠ أغنية.

٢٠٠٤ - أطلقت **Apple** إصداراً خفيف الوزن **iPod Mini** بنصف حجم سابقه ويخزن ١٠٠٠ أغنية، واستمر ظهور الأجيال التالية من **ipod** مع تحسينات مستمرة.

في منتصف عام ٢٠٠٤ أعلن جوبز لموظفيه أنه قد تم تشخيص حالته بأنه مصاب بورم سرطاني في البنكرياس . قرر ستيف استئصال البنكرياس والإثناعشري، في يوليو ٢٠٠٤ في عملية تكللت بالنجاح . ولكنه لم يتعالج بالعلاج الكيميائي أو الإشعاعي . وفي فترة غياب جوبز أدار الشركة مدير المبيعات والعمليات حول العالم في أبل تيمثوي دي كوك .

٢٠٠٩ - أطلقت Apple الحاسوب اللوحي iPad .

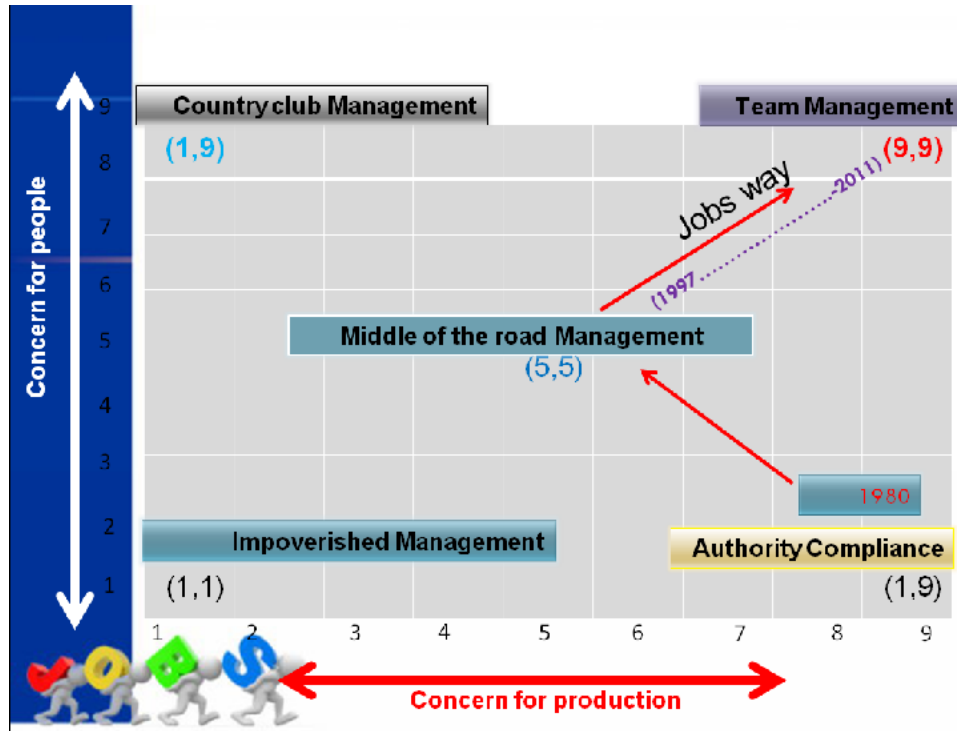
٢٠١١ - اضطر جوبز لتقديم الاستقالة من منصبه كمدير تنفيذي بعد تدهور حالته الصحية بشكل يؤثر على أدائه لعمله بنفس الوتيرة في آب ٢٠١١ . انخفضت أسهم الشركة بمقدار ٧٪ بعد أن أعلن ستيف جوبز بساعات عدة أنه سيبتعد عن مسؤولياته كرئيس تنفيذي لأبل . في ٥ أكتوبر ٢٠١١ تبذلت الصفحة الرئيسية لموقع أبل إلى صورة لجوبز بالأبيض والأسود يظهر بجانبها اسمه، أسفله عاما ميلاده ووفاته . و صفحة أخرى فرعية ورد فيها ما يلي : " فقدت أبل رجلاً ذا بصيرة وعبقريّة خلاقّة، وفقد العالم إنساناً بديعاً . إن أولئك من الذين اكتنفهم الحظ ليعرفوا ستيف ويعملوا معه قد فقدوا صديقاً غالياً ومعلماً ملهماً . قد مضى ستيف تاركاً خلفه شركة ما كان لأحدٍ سواه أن يبنيها، وستظل روحه إلى الأبد أساساً لها وقوام . "

ستيف جوبز قائداً: شبكة القيادة الخاصة بـستيف جوبز:

كقائد تحويلي ركز على النهوض بالآخرين للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق والنظر إلى المنظمة ككل على أنها مشجعة ومتناغمة، كما عزز وحفز الأداء لدى مجموعة أتباعه . صنّف أيضاً على أنه قائد كاريزمي، كان هدفه التأثير في العالم وتغييره، وقد رأى الكثيرون أن القيادة الكاريزمية لدى ستيف جوبز وخصوصيته سببت المشاكل الداخلية في آبل . كان ينظر إليه على أنه القائد المتألق، ورؤيته المثالية (توفير أجهزة كمبيوتر كأداة لتغيير العالم) جعلت الموهوبين الآخرين يلتفون حوله .

الشكل (١٠) شبكة القيادة الخاصة بـ Steve Jobs، المصدر: إعداد الباحثة

دراسة هارفي ٢٠٠١ حول كاريزما ستيف جوبز تثير العديد من النقاط الهامة: يستخدم جوبز المثالية (التي تجسد المثل الأعلى كونها مسؤولة أخلاقياً، ملتزمة بقضية، ومخاطرة)، كما يستخدم التحفيز الذاتي (لأنه في كثير من الأحيان يكون تحفيز المنظمة أقل)، وهذا ما يدفع لوصفه بالقائد الكاريزمي حسب رأي هارفي .



في بداياته استخدم جوبز أسلوب عدم التدخل، وكان هذا حافزاً للعاملين معه بإخراج مواهبهم وطاقاتهم خاصة أن الشركة كانت صغيرة.

بعد ظهور IBM في ١٩٨٠ ومنافستها الشرسة مع Apple انتقل ليكون قائداً اتوقراطياً استبدادياً، وبعد عودته لأبل انتقل جوبز في الشبكة القيادية ليصبح قائداً ديمقراطياً، أعطى الفرصة للآخرين للمشاركة باتخاذ القرارات، فكان أيضاً يتمتع بصفة القائد الذي يفوض سلطاته. كانت عبقريته جنباً إلى جنب مع قدرته على التعبير عن رؤيته، جذب الموظفين والمستثمرين والعملاء خلال حياته، بالإضافة إلى استفادته من انتكاساته الوظيفية الكبيرة التي تعلم منها.

رأى أن الابتكار هو قوة الشركة وبناءها، وحتى اليوم نستطيع أن نرى قوة الابتكار في شركة آبل جعلتها مستمرة في ريادة سوق هذه الصناعة. وهذا هو مفتاح نمط القيادة لدى ستيف جوبز، الذي صنع ابتكارات مستمرة جعلها في متناول الزبائن بحيث أبقى محافظ نقودهم مفتوحة دائماً لها، إحدى خصائص نمط القيادة عند جوبز أنه كان يستطيع رؤية نشاط الشركة من خلال المنظور التسويقي.

كان قادراً على إعادة هيكلة الشركة وإعادة الأداء الأصلي باستمرار من خلال تطوير منتجات جديدة وجعلها تحظى بشعبية كبيرة بين المستهلكين.

كقائد كان مستعداً لمواجهة النكسات، لم يستسلم، مكنته هذه السمة من بناء فريقه الناجح. واستمر بطرح أفكار ومبادرات جديدة، بروح حركت رسالة المنظمة إلى الأمام.

تحليل ومناقشة النتائج

تعتبر القيادة إحدى وظائف الإدارة الرئيسية، وهي ضرورية في كل المنظمات لأنها تساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، كما تؤثر على اتجاهات وسلوك العاملين، وتجعلهم ينقادون للقائد، فإن أحسن القائد أداء دوره سار بالسفينة إلى بر الأمان.

يستخدم القادة التحويليون قوة شخصيتهم ومهاراتهم لتحفيز أتباعهم، ويسعون لكسب ثقة أتباعهم والتزامهم العاطفي من خلال إظهار القيم الأخلاقية والمثل العليا، مما يحفز الأتباع للتضحية بمصالحهم الشخصية لصالح المنظمة.

تتغير المنظمات بشكل مستمر لتصبح أكثر فعالية في تحقيق أهدافها في مواجهة الفرص والتهديدات الداخلية والخارجية.

يكون لدى وكلاء التغيير التنظيمي أربع أسئلة مترابطة: من أين سنبدأ التغيير؟ وهل نحن مستعدون للتغيير؟ وهل سيكون هناك مقاومة للتغيير؟ وكيف يمكن لنا كسب رضا العاملين؟

تتفق وجهة نظر الباحثة مع ما توصل له Burnes حيث رأى أنه دون جرأة القادة التحويليين سنفقد لأكثر مصادر تنشيط الأعمال قوة، ولكن دون انضباط وتنسيق الإدارة الروتينية قد تفشل الأعمال بدل نموها بسبب المخاطرة غير الضرورية، وعليه يجب على القائد أن يتمتع بقوة التوازن في مكان ما في الوسط، مع الأخذ بأفضل ما لدى انضباط القائد الجماهيري، وحماسة القائد التحويلي، تتطلب المنظمات الحديثة الجمع بين أفضل ما في الأمرين في نموذج قيادي يتحكم بالمنظمة في ظل الظروف المتغيرة من خلال قواعد ثابتة ومفصلة، وفي الوقت ذاته يغتنم الفرص، ويحفز ويسيطر على ولاء الأتباع الشخصي.

وعليه فإن النموذج القيادي الأفضل: هو نموذج يستطيع الحفاظ على الموارد، مع متابعة فرص النمو.

المراجع والمصادر:

1. أبو شريف، خالدية، 2016، دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير بوزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
2. أبو عجوة، عبد الله حسين أحمد، 2018، القيادة الابتكارية ودورها في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الأقصى بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
3. بو طرفة، صورية، 2016، القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
4. الجابري، صلاح بن سمار، 2009، المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
5. الحاج إبراهيم، بدوي عبد الله، 2018، القيادة التحويلية وأثرها في أداء المؤسسات بالتطبيق على وزارة الاستثمار السودانية في الفترة من 2013 إلى 2015، مجلة العلوم الإدارية، جامعة إفريقيا العالمية، العدد الثاني، يناير، ص. 273-255.
6. الحريري، رافدة، 2011، إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
7. حماد، إباد، 2011، أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي دراسة ميدانية على مشفى الهلال الأحمر دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 114.

8. الخضيرى، محسن أحمد، 2003، إدارة التغيير مدخل اقتصادي للبيكولوجية الإدارية للتعامل مع متغيرات الحاضر لتحقيق التفوق والامتياز الباهر في المستقبل للمشروعات، ط1، دار الرضا للنشر، دمشق.
9. الخوري، سناء، ب.ت، ستيف جويز: الفتى الذي غير حياتنا.
10. العطشان، عبد الرحمن السنوسي، ومفتاح، علي جاب الله، 2018، أثر الأنماط القيادية في اختيار استراتيجية التغيير التنظيمي دراسة ميدانية على الشركات التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، العدد الأول، يناير.
11. العميان، أ.د. محمود سلمان، 2010، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
12. الغامدي، عبد المحسن، 2011، القيادة التحولية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
13. الغزالي، حافظ عبد الكريم، 2012، أثر القيادة التحولية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
14. القريوتي، أ.د. محمد قاسم، 2009، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. قنديل، علاء سيد، 2010، القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، ط1، دار الفكر، عمان.
16. محمد، إبراهيم، ب.ت، ستيف جويز: قصة رجل ألهم العالم ورحل وهو في قمة نجاحه.
17. المراد، حسين، 2005، تأثير سلوك القيادة التحولية على اتجاهات العاملين نحو التغيير دراسة تطبيقية على مؤسسة الطيران العربية السورية، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس.
18. هوارى، سيد، 1999، القائد التحولي: للعبور بالمنظمات إلى القرن الـ21، ط2، دار الجيل، القاهرة.

19. Arif, Sadia, & Akram, Aman, 2018, *Transformational leadership and organizational performance: the mediating role of organizational innovation*, *Seisense, Journal of management*, vol.1, issue3, july.
20. Avolio, B., & Bass, B., 1999, *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.72, pp. 72-92.
21. Avolio, B., 1991, *Leading in the 1990s: the four I's of transformational leadership*, *Journal of European Industrial Training*, vol.15, pp 9-16.
22. Barbuto, J., & Burbach, M., 2006, *The emotional intelligence of transformational leaders: A field study of elected officials*. *The Journal of Social Psychology*, vol.146, No.1, pp 51-64.
23. Barnett, K., & McCormick, J., 2005, *Transformation leadership in schools panacea placebo or problem?* *Journal of Educational Administration*, Vol. 39, No. 1, pp. 24-46.
24. Bass, B. & Avolio, B., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, library of congress, United States.
25. Bass, B. M., 1990, *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*. vol.3, No.2, pp.19-31.
26. Burnes, Bernard, 2014, *Managing change*, 6 edition, Pearson, UK.
27. Christine, Michael. M, 2003, *The Relationship of Transformational Leadership of The Administrators in America s Middle College High Schools and Their Feeder Institutions to Selected Indicators of Effectiveness*, Theses, Marshall University.
28. Conger, J., & Kanungo, R. N., 2005, *Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational Effectiveness*. Jossey Bass, San Francisco.
29. Jones, Gareth R., 2010 *Organizational Theory (Design, and change)*, 6th edition, Prentice Hall, USA.
30. Herold, M. David, Caldwell, D. Steven, 2008, *The effect of transformational and change leadership on employees commitment to change: a multilevel study*, *Journal of applied psychology*, vol.93, No.2, pp 346-357.
31. Kotter, J.P., 1998, *Cultures and coalitions*, in Gibson, R (ed), *rethinking the future, Rethinking business, principles, competition, control and complexity, leadrship, markets and world*, Nicholas Brealey, London.
32. Mishra, prashant G., & Langed, Abhijeet W., Steven Paul Jops.
33. Murphy, L., 2005, *Transformational Leadership: A Cascading Chain Reaction*, *Journal of Nursing Management*, Vol.13, No.1, pp. 74-96.
34. Northouse, P.G., 2013, *Leadership Theory and Practice*, Sixth Edition, Sage publications, Inc, California.
35. Omar, Khairi mohamed, appel inc. amodel: an analysis Steve jobs leadership theory, university Utara, Malaysia.
36. Rafferty, A., & Griffin, M., 2004, *Dimension of transformational leadership: conceptual and empirical extensions*. *The Leadership Quarterly*, Vol. 3, No. 2, pp. 537-564.
37. Trofino, A.J., 2000, "Transformational Leadership: Moving Total Quality Management to World-Class Organizations", *International Nursing Review*, Vol. 47, pp. 55-64.

الاستعداد للتغيير: الحلقة المفقودة والمرحلة الهامة لإنجاح مشاريع التغيير في المنظمات

مراجعة في أدبيات التغيير ونموذج مقترح للتطبيق على المؤسسات المالية الإسلامية

أ. محمود بوسلوم

باحث دكتوراة في إدارة التغيير في المؤسسات المالية الإسلامية بالجامعة الإسلامية - ماليزيا
عضو هيئة تدريس في كلية القانون جامعة عمر المختار ومحاضر متعاون في كلية الاقتصاد والإدارة جامعة محمد بن علي السنوسي الإسلامية في ليبيا - مؤسس وعضو مجلس إدارة منتدى المالية الإسلامية الليبي

يعرّف التغيير في الأدبيات العلمية بأنه عملية تحويل منظمة من واقع معين إلى واقع آخر (Barnett and Carroll, 1995)، ولكن هذا التغيير لا يحالفه النجاح دائماً فثمة معوقات تعوقه عن ذلك، فقد أفاد الباحثون - بشكل يمثل شبه اجماع - أن 70% من المنظمات تواجه فشلاً ذريعاً في تنفيذ مشاريع التغيير! Miller and Peter (2006), Beer and Noria (2000) فالإلام يعزى هذا الفشل؟

سنتناول في هذه المقالة أحد أهم أسباب فشل مشاريع التغيير في المنظمات وهو الإخفاق في مرحلة

الاستعداد للتغيير Readiness for Change

يعتبر التغيير خيار قد تُبادر به المنظمة من تلقاء نفسها لمواكبة المؤثرات الخارجية كالعولمة والتقدم التكنولوجي وغيرها، كما أنه قد يكون التزام قد تلزم به المنظمات من قبل الجهات الإشرافية كإصدار لوائح وقوانين معينة تضطر المنظمة على إثرها إحداث تغيير طفيف أو كبير، لسنا هنا بصدد الحديث عن أسباب التغيير ووسائله ولكن الحديث سينصب على مرحلة هامة قبل تنفيذ التغيير وهي التجهز والاستعداد للتغيير.

أثار إرتفاع معدل فشل مشاريع التغيير المشار إليه أعلاه جدلاً كبيراً بين الأوساط الأكاديمية مما دفع الباحثين لمحاولة معرفة الأسباب الحقيقية الكامنة وراء هذه الظاهرة الغريبة. وقد توصل الباحثون إلى أن العوامل التنظيمية الداخلية للمؤسسة ليست بأقل أهمية من العوامل الخارجية في تحقيق التغيير الناجح. ولعل هذا ما يفسر أيضاً السبب الرئيس في تركيز دراسات التغيير التنظيمي منذ زمن ليس بالقريب على دراسة السلوك البشري (Szamosi & Duxbury, 2002)، ولهذا السبب أيضاً اعتمد بعض الباحثين منظوراً أكثر تركيزاً بشأن التغيير وذلك عن طريق دراسة الافراد داخل المنظمات بعد ان كان هذا الجانب مهماً في دراسات التغيير التنظيمي لفترة

طويلة (Bray, 1994; Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999; Kavanagh & Ashkanasy, 2006; Schein, 1980; Vakola, Tsaousis, & Nikolaou, 2004; Wanberg & Banas, 2000).

نظرياً، يُدرس موضوع التغيير في المنظمات وما يتبعه من فروع من خلال العديد من النظريات في علم النفس والإدارة وما يسمى بمجال السلوك التنظيمي Organizational Behaviour الذي يهتم بدراسة السلوك الإنساني في البيئة المؤسسية.

من أهم الدراسات التي تناولت موضوع الاستعداد للتغيير هي دراسة التغيير من خلال نظرية حركة العلاقات الإنسانية التي طرحها Elton Mayo عام 1900، حيث يرى (Bouckenoghe et al., 2008) أن مناخ العلاقات الإنسانية يوفر بيئة ممتازة يمكن أن تظهر من خلالها أهمية مرحلة الاستعداد للتغيير. من جهة أخرى أيد (Jones et al., 2005) هذا التوجه مع التركيز على مفاهيم الولاء المؤسسي والثقة والتماسك والتي يتوصل إليها من خلال المشاركة والدعم والتواصل المفتوح. هذه المفاهيم – بحسب النظرية – قد تقود إلى ثقة الموظف وقدرته على مواجهة التحديات وبالتالي دعم عمليات التغيير التي تهدف التغلب على هذه التحديات. وخلاصة القول؛ إن حركة العلاقات الإنسانية تفترض أن فاعلية المنظمة يمكن تحقيقها بنجاح عن طريق إدارة العلاقات الشخصية داخل المنظمات. وبشكل أكثر تحديداً، فإن بناء علاقات داعمة وتعاونية وموثوقة أمر هام جداً لإيجاد التزام تنظيمي (Bouckenoghe et al., 2009).

سنقسم الورقة إلى ستة أقسام، نتحدث في البداية عن تعريف الاستعداد للتغيير وأهميته، ثم نجيب على أربع أسئلة تتعلق بموضوع الاستعداد في أربعة أقسام متتالية ثم نطرح نموذج مقترح لقياس جاهزية قطاع مصرفي للتغيير نحو قطاع مصرفي إسلامي ثم نختم بخاتمة نضمّن فيها بعض التوصيات.

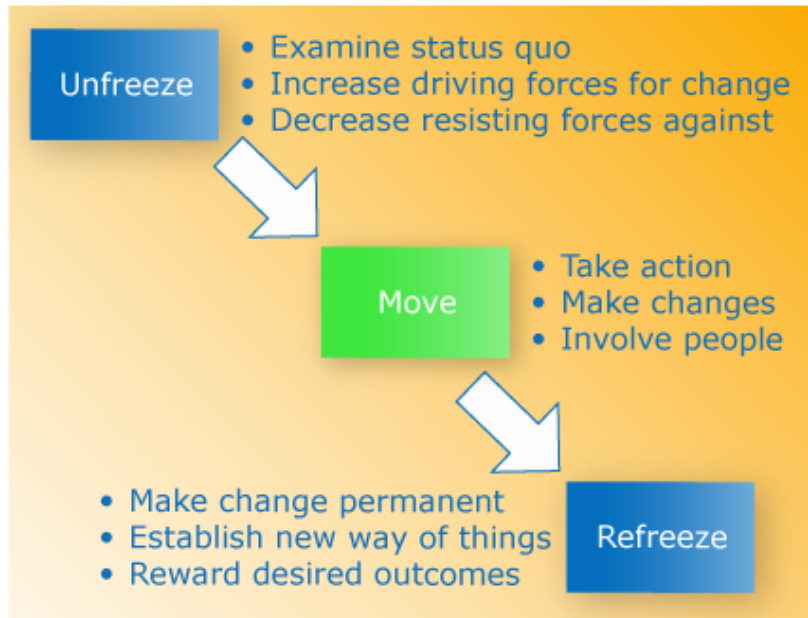
١- تعريف الاستعداد للتغيير وأهميته

عُرّف الاستعداد أو الجاهزية للتغيير Readiness for Change بأنه مدى استعداد الأفراد للمشاركة في الأنشطة التطويرية للمنظمة (Hanpachern, 1997; Huy, 1999; Powelson, 1995)، ويُعرّف الاستعداد للتغيير أيضاً بأنه: مدى تمسك الموظفين بآراء إيجابية بشأن الحاجة إلى التغيير التنظيمي (Achilles, 1993، A. Armenakis, Stanel G. Harris)، وبشكل أكثر تحديداً، يوصف الاستعداد بأنه موقف أو سلوك شامل يتأثر في آن واحد بالمحتوى (أي ما يجري تغييره)، والعملية (أي كيفية تنفيذ التغيير)، والسياق

(أي الظروف التي يحدث فيها التغيير)، والأفراد (أي خصائص الأفراد الذين يُطلب منهم إحداث التغيير) (Holt et al., 2007).

وبالرغم من أن الاستعداد للتغيير يرجع تاريخ الكتابة فيه منذ أن طرح Lewin نظريته الشهيرة في التغيير عام (Kaminski, 2011) ١٩٤٧ حين لمح إلى هذا المفهوم بشكل خاص في مرحلة فك التجميد التي تسبق عملية التغيير كما هو واضح في الشكل رقم (١)، إلا أن (Jacobson 1957) يعتبر رسمياً هو أول من أطلق الاستعداد للتغيير كمفهوم (Holt, Armenakis et al., 2007)، تلت ذلك عدة دراسات قام بها باحثون في محاولة لتأطير مفهوم الاستعداد للتغيير أمثال (Bouckenooghe, Devos, & Broeck, 2008, 2009; Chutima Hanpachem, 1997; Holt, Aremenakis, Harris, & Feild, 2007; Leslie T. Szamosi & Linda Duxbury, 2002).

تبرز أهمية الاستعداد للتغيير في كونه أحد الحلول الأكثر قيمة لضمان التنفيذ الناجح لعملية التغيير والذي يأتي في مرحلة مبكرة من عملية التغيير. فوفقاً لما ذكره (Cunningham et al., 2002)، فإن الإخفاق في تنفيذ التغيير التنظيمي يرجع إلى عدم التقييم الدقيق لاستعداد المنظمة للتغيير الذي يعتمد كثيراً على استعداد الموظفين للتغيير.



الشكل رقم (١) مراحل تنفيذ عملية تغيير (Lewin 1948)

٢- هل التغلب على مقاومة التغيير كافٍ لإنجاح التغيير؟

إنه للإجابة على هذا السؤال، مَيَّزَ (Loup et al., 1997) مفهوم الاستعداد عن مفهوم المقاومة. وقد بينوا أن الاستعداد للتغيير ينبغي أن يُنظر إليه على أنه المواقف الداخلية التي تسبق السلوكيات التي يتخذها المرء عند تبني التغيير أو مقاومته. ووصفوا أيضا المقاومة، من ناحية أخرى، بأنها سلوكيات أو إجراءات خارجية اتخذت لوقف أو تأخير أو تقويض التنفيذ الناجح للتغيير التنظيمي (Loup et al. 1997 Oreg, 2006; & Piderit, 2000).

وفقاً لـ (Piderit, 2000)؛ فإن مقاومة التغيير لها ثلاثة مكونات هي: (المكون العاطفي والإدراكي والسلوكي)، يجيب المكون العاطفي على سؤال: كيف يشعر المرء تجاه التغيير؟ على سبيل المثال، غاضب، حريص... الخ، في حين أن الجانب المعرفي ينطوي على ما يفكر المرء في التغيير، على سبيل المثال، هل من الضروري تنفيذه؟ هل سيكون مفيداً؟، أما الجانب السلوكي فيشير إلى الإجراءات أو النية في التصرف استجابة للتغيير، على سبيل المثال، الشكوى من التغيير، ومحاولة إقناع الآخرين بأن التغيير سيء. وقد خلص الباحثون أنه قد يكون غياب سلوك المقاومة شرطاً ضرورياً ولكنه غير كافٍ للنجاح في تنفيذ مشاريع التغيير (Loup et al., 1997) وإنما يجب التحضير والتجهيز جيداً للتغيير وفق المحددات والأسس العلمية المذكورة في الفقرة القادمة.

تشير بعض الدراسات أن الشروع في مرحلة الاستعداد للتغيير يخفّض بشكل كبير مستوى مقاومة الموظفين للتغيير، في المقابل، إن تكلفة عدم إجراء تقييم دقيق لاستعداد المنظمة للتغيير هي ظهور مقاومة التغيير (Cunningham et al., 2002)، والسبب في ذلك أن سيكولوجية المقاومة مبنية بالأساس على جهالة الوضع المستقبلي المنوي التحول إليه وما يؤدي ذلك إلى تغييرات قد تطال بعض متلقي التغيير، لذلك عندما يتم البدء في مرحلة الاستعداد للتغيير وهي مبنية بشكل رئيسي على مشاركة أعضاء المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة بمشروع التغيير والتواصل المستمر معهم قبل وأثناء عملية التغيير واختبار مدى تماسك الموظفين ومناخ المنظمة وقدرة الإدارة لقيادة التغيير وغير ذلك، كل ما سبق يؤدي إلى معرفة مستوى المقاومة وبالتالي تخفيضها.

٣- ما هي المحددات المؤثرة في الاستعداد للتغيير؟

إنه من أجل التعرف على المحددات المؤثرة لجاهزية الموظفين للتغيير، حاول الباحثون تصنيف العوامل التي تشكل استعداد المتلقين للتغيير. وكان التركيز الرئيسي في الأدبيات بصفة عامة على النحو التالي:

- المناخ والمحتوى والعملية والخصائص الشخصية للأفراد (Bedeian & Armenakis, 1999).
- التباين، والفعالية، والتكافؤ التنظيمي، ودعم الإدارة والتكافؤ الشخصي (Holt, Armenakis, et al., 2007).
- التواصل خلال عملية التغيير، وإجراءات توسيع استراتيجيات الأعمال والاستراتيجيات المالية من أجل التغيير (Leslie T. Szamosi & Linda Duxbury, 2002).
- المناخ وعملية التغيير (Harris & Armenakis, 2009; Bouckenooghe et al., 2009).
- المشرفون وعلاقات الأقران والخصائص الديموغرافية للموظفين (Shah & Shah, 2010).
- المحتوى والعملية والخصائص الفردية التي تشمل؛ فعالية التغيير الفردية، والانفتاح على التجربة، الروحانية الفردية (Mardhatillah, 2015).

من خلال مراجعة الدراسات حول التغيير التنظيمي بين عامي ١٩٩٠ و١٩٩٨، وجد كلا من (Armenakis & Bedeian 1999) أن أبرز المحددات التي ناقشها الباحثون كانت السياق Context والمحتوى وعملية التغيير. وبالمثل، يشير (Holt, Armenakis, et al., 2007) إلى أنه على الرغم من تحديد العديد من العوامل فيما يتعلق بممكّنات الاستعداد للتغيير، فإن السياق Context وعملية process التغيير التنظيمي قد تم تحديدهما كمساهمين رئيسيين في استعداد المنظمة للتغيير.

اعتماداً على هذه النتائج، فإن (Armenakis & Harris, 2009) and (Bouckenooghe et al., 2009) خلصوا إلى أن المكونات الرئيسية التي تصنع أو تمنع التأهب للتغيير هي مناخ التغيير وطريقته (أي عملية التغيير). وبالمثل وجدت (Mardhatillah, 2015) أن المحتوى يعني مدى ملاءمة التغيير، والعمليات تعني دعم الإدارة، والخصائص الفردية تعني ما يشمل فعالية التغيير الفردية والانفتاح على التجربة والروحانية الفردية تنبأت باستعداد الموظفين للتغيير في مؤسسات التعليم العالي الإسلامية. علاوة على ذلك، فإن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الأبعاد السابقة والاستعداد للتغيير.

كما يمكن رؤية مجموعة أخرى من المحددات المؤثرة في الاستعداد للتغيير في عمل (Shah & Shah, 2010) حيث أفادوا بأن العلاقات بين المشرفين والأقران والخصائص الديموغرافية للموظفين (أي عدد أفراد عائلة الموظف وحالة الموظف الحالي) تعتبر عوامل تنبؤية لاستعداد الموظف للتغيير التنظيمي في البلاد النامية. على النقيض من ذلك، فإن (Szamosi & Duxbury, 2002) يريان بأن التغيير الجذري يتأثر بسلوكيات مؤسسية داعمة

وغير داعمة بدلاً من العوامل الأخرى المذكورة في الدراسة السابقة. وقد توصلنا إلى هذه النتيجة من خلال تطوير مقياس لتقييم التغيير التنظيمي باستخدام نهج تكرار التردد (AFA). وأظهرت نتائجهم أن تسع سلوكيات للمنظمة يمكن أن تدعم التغيير الجذري في حين أن هناك اثنا عشر سلوكاً للمنظمة؛ هي سلوكيات غير داعمة للتغيير.

وبشكل أكثر تحديداً، فإن تلك السلوكيات الداعمة هي ثلاثة أنواع من السلوكيات؛ التواصل خلال عملية التغيير، إجراءات توسيع الأعمال، والاستراتيجيات المالية من أجل التغيير. في حين أن السلوكيات غير الداعمة للتغيير تنطوي تحت نوعين من السلوكيات وهي ضعف التواصل مع الموظفين وشرح فرص مشاركة الموظفين في عملية التغيير، والمقاومة البيروقراطية والمحسوبية. كل هذه السلوكيات تتعلق بمستوى التغيير التنظيمي والفردية. وخلصت الدراسة إلى أنه كلما زادت السلوكيات الداعمة كلما تمكنت المنظمة من تنفيذ التغيير الجذري والعكس صحيح.

٤- أي نوع من المنظمات يمكن قياس مدى الاستعداد للتغيير فيها؟

باعتبار أن عملية إحداث التغيير يمكن أن تكون في أي مؤسسة مهما كان نوعها، فهذا ينسحب أيضاً إلى التقييم القبلي لمدى جاهزية المؤسسة لهذا التغيير (الاستعداد للتغيير). بشكل أكثر تفصيلاً، لقد تم دراسة الاستعداد للتغيير في القطاع العام (الحكومي) بواسطة كلاً من (Neves, 2009; Saragih, 2015; Shah & Shah, 2010; D. A. Yousef, 2016) والقطاع الخاص، أو كليهما (D. a. Yousef, 2000) وهذه الأخيرة درست فيما إذا كان الاستعداد للتغيير يختلف في شرق العالم عما هو غربه، حيث تم تقييم وضع جاهزية مؤسسات القطاع الحكومي في الإمارات العربية المتحدة للتغيير، وقد خلصت الدراسة أنه لا فرق يُذكر في ذلك بين شرق وغرب. كما تم اختباره في المنظمات غير الربحية (Bouckenoghe et al., 2009). علاوة على ذلك، فإن مجالات العمل التي تم فحص مستوى الاستعداد للتغيير فيها متنوعة. فهناك دراسات مستفيضة حول هذا الموضوع في مؤسسات الرعاية الصحية (Wittenstein, 2008)، وقطاع الأعمال والشركات، ومؤسسة التعليم العالي (Neves, 2009)، وبشكل أكثر تحديداً، مؤسسة التعليم العالي الإسلامية (Mardhatillah, 2015). نخلص من ذلك أن تقييم الجاهزية للتغيير تصلح لكل أنواع المؤسسات بغض النظر عن كينونيتها أو طبيعة عملها.

٥- أي مستوى إداري يُقاس فيه مستوى الاستعداد للتغيير؟

فيما يتعلق بمستوى الجاهزية أو الاستعداد الذي ينبغي التركيز عليه عند التقييم، هل هو على المستوى الفردي أو المؤسسي؟، ناقش الباحثون هذه المسألة من وجهات نظر مختلفة. فعلى سبيل المثال توصل (Holt & Vardaman, 2013) بأن الاستعداد للتغيير يشمل كلا من الفروق الفردية للموظفين بالإضافة للعوامل التنظيمية (المحتوى، المناخ والعملية) كما ذكر أعلاه، وفي الواقع، إن هذا الاتجاه حافظ على حجته وتبناه كثير من علماء المجال مثل (Armenakis et al., 1993; Beer & Walton, 1987; Wanberg & Banas, 2000).

في المقابل، وجدت (Mardhatillah 2015) في هذا الصدد، أن فعالية التغيير الفردية، والانفتاح على الخبرة والروحانية الفردية تنبأت بشكل ملحوظ باستعداد الموظفين للتغيير. في حين وجد (Saragih, 2015) أيضاً أن ٤٧ سمة فردية تم اكتشاف ارتباطها بالاستعداد للتغيير. ومع ذلك، فقد قام (Bouckennooghe et al 2009) بالتأكيد على أن المناخ (أي السياق الداخلي) وعملية التغيير عوامل مساعدة على الاستعداد للتغيير بشكل عام بغض النظر عن الفروق الفردية للموظفين.

ولعل الرأي الوسط بين الآراء السابقة هو الذي يرى أنه في مجال تقدير مدى الاستعداد للتغيير يمكن قياس التصورات الفردية ولكن مع إمكانية إضافتها إلى وحدة تحليل أعلى (مؤسسي). وبرروا نهجهم بالقول إن تفاعل الأفراد في الاستجابة لحالتهم يؤدي إلى (الاتفاق المشترك) الذي هو مصدر المناخ التنظيمي (Bouckennooghe et al., 2008). ومع ذلك، كان تصنيف (Vakola et al, 2013) لمستوى الجاهزية أكثر دقة وحددت ثلاثة مستويات لمفهوم الجاهزية وهي الاستعداد الجزئي الفردي، والاستعداد على مستوى المجموعة المتوسط (فرق العمل)، والاستعداد التنظيمي الكلي (على مستوى المنظمة). وأضافوا أن الاستعداد على المستوى الكلي يشير إلى قدرة المنظمة على تنفيذ التغيير، كما يشير المستوى المتوسط إلى قدرة المجموعة وقرارها لدعم التغيير، ويرتبط المستوى الجزئي بالفروق الفردية.

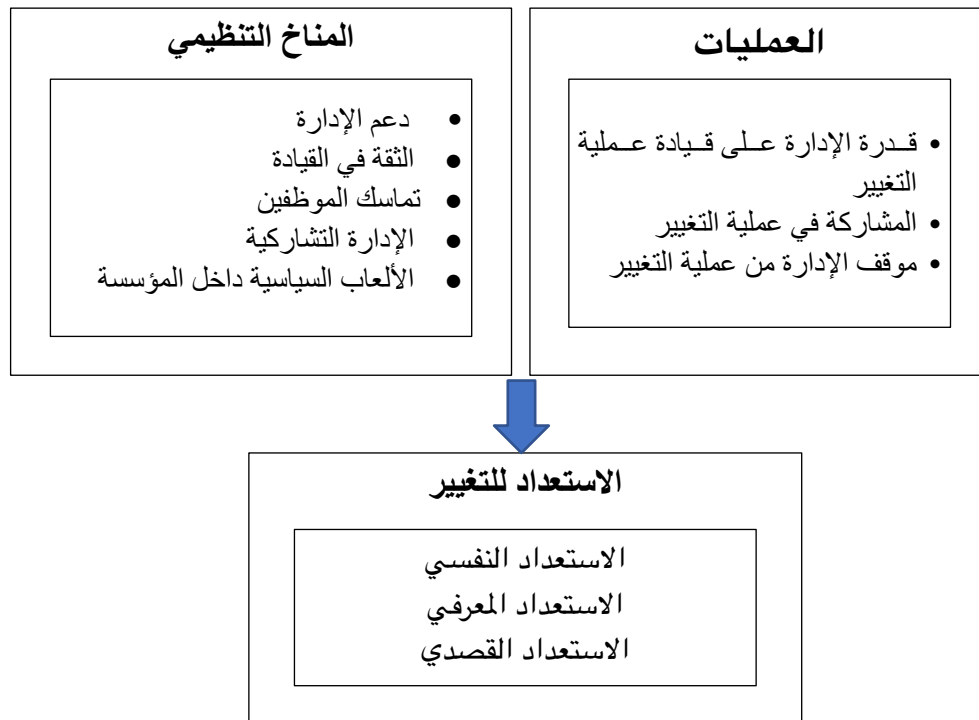
٦- نموذج مقترح لقياس جاهزية قطاع مصرفي للتغيير نحو قطاع مصرفي إسلامي

استناداً على ما سبق تأكيداً من حيث إمكانية تطبيق أدوات قياس الاستعداد للتغيير على أي نوع من أنواع المؤسسات، فإن القطاع المصرفي ليس بمنأى عن ذلك. بالتأكيد أن القطاع المصرفي كغيره من القطاعات يتعرض

لكثير من المؤثرات التي تدعوه لإحداث عمليات تغيير، ومن أهمها والأكثر شهرة في الوضع الراهن هي تغيير النظام المصرفي التقليدي للعمل وفق الشريعة الإسلامية.

إن علمية التغيير هذه تسمى وفق الاصطلاح المصرفي التحول نحو الصيرفة الإسلامية، هذه العملية على أهميتها وعلى اعتبار أنها عملية تغيير متكاملة الأركان وفق تعريفات نظرية التغيير إلا أنه - ومن خلال دراسة هذه الظاهرة علمياً - تبين إهمال عدد كبير من المصارف تطبيق أساسيات نظرية التغيير - ومنها الاستعداد للتغيير - حال تنفيذ عملية التحول وإن كانت الأسباب الداعية لهذا الإهمال غير واضحة.

وفي هذا الصدد، يجري الكاتب حالياً دراسة لقياس الاستعداد للتغيير على أحد القطاعات المصرفية المطالبة بالتحول للصيرفة الإسلامية وقد استعمل نموذج (Bouckenooghe et al 2009) الذي يعتمد المناخ التنظيمي والعمليات كمؤثرات رئيسية للوصول لجاهزية المؤسسة للتغيير، ولعله يتم طرح نتائج هذه الدراسة في مقالة قادمة بإذن الله تعالى.



(2009) الشكل رقم (2) نموذج قياس الاستعداد للتغيير Bouckenooghe et al

نخلص من هذه الدراسة أن الحاجة لإحداث عمليات تغيير حاجة ملحة في كل أنواع المؤسسات لمواكبة التطورات أو استجابة لقوانين محلية أو اتفاقات دولية، وأن الاستعداد لهذه العملية مرحلة هامة لها أسسها وخطواتها ينبغي ألا تُهمل لضمان نجاح عملية التغيير. وتوصي الورقة قادة ومدراء التغيير في المنظمات عموماً وفي المؤسسات المالية التي تنوي التحول للعمل وفق الشريعة خصوصاً بأهمية إتباع هذا النموذج لتقييم مدى

الجاهزية المؤسسية للمنظمة لإحداث التغيير المقصود، ومن خلال ذلك يتم معرفة نقاط الضعف التي يمكن أن تعيق عملية التغيير قبل حدوثها وبالتالي يسهل تفاديها، كما أن عملية الاستعداد للتغيير تخفّض بشكل كبير مستوى مقاومة الموظفين للتغيير من خلال إشراكهم في عملية التغيير من البداية.

المراجع والمصادر

1. Achilles A. Armenakis, Stanel G. Harris, K. W. M. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6).
2. Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315
3. Armenakis, A., & Harris, S. (2009). Reflections: our Journey in Organizational Change Research and Practice. *Journal of Change Management*.
4. Beer, M., & Walton, A. E. (1987). Organization Change And Development. *Annual Review of Psychology*, 38, 339–367.
5. Bouckenoghe, D., Devos, G., & Broeck, H. Van Den. (2008). *The Change Climate Questionnaire: Scale Development. Management*.
6. Bouckenoghe, D., Devos, G., & Broeck, H. Van Den. (2009). Organizational Change Questionnaire – Climate of Change , Processes , and Readiness : Development of a New Instrument. *The Journal of Psychology*, 143(6), 559–599.
7. Chutima Hanpachem. (1997). *The Extension Of The Theory Of Margin: A Framework For Assessing Readiness For Change*.
8. Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 377–392.
9. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2007). Toward a comprehensive definition of readiness for change: a review of research and instrumentation. *Research in Organizational Change and Development*, 16, 289–336.
10. Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for Organizational Change The Systematic Development of a Scale. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
11. Holt, D. T., & Vardaman, J. M. (2013). Toward a Comprehensive Understanding of Readiness for Change: The Case for an Expanded Conceptualization. *Journal of Change Management*, 13(1), 9–18.
12. Kaminski, J. (2011). Theory applied to informatics – Lewin's Change Theory. *Canadian Journal of Nursing Informatics*, 6(c), 4–7.
13. Leslie T. Szamosi, & Linda Duxbury. (2002). Development of a measure to assess organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 184–201.
14. Loup, K., Clarke, J., Ellett, C., & Rugutt, J. (1997). Exploring Dimensions of Personal and Organizational Efficacy Motivation: A Study of Teachers, Social Workers, and University Faculty.

15. Mardhatillah, A. (2015). *Psychosocial Predictors Of Employees' Readiness To Change At International Islamic University Malaysia : Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment As Mediating Variables*.
16. Neves, pedro. (2009). Readiness for Change : Contributions for Employee's Level of Individual Change and Turnover Intentions Readiness for Change. *Journal of Change Management*, 9, No. 2,(June), 215–231.
17. Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(January), 73–101.
18. Piderit, S. K. (2000). Rethinking Resistance And Recognizing Ambivalence: A Multidimensional View Of Attitudes Toward An Organizational Change. *Academy of Management Review*, 25(4), 783–794.
19. Saragih, E. H. (2015). Individual Attributes of Change Readiness: A Case Study at Indonesia State-owned Railway Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 34–41.
20. Shah, N., & Shah, S. G. S. (2010). Relationships between employee readiness for organisational change, supervisor and peer relations and demography. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(5), 640–652.
21. Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132–142.
22. Wittenstein, R. D. (2008). *Factors influencing individual readiness for change in a health care environment*.
23. Yousef, D. a. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567–592.
24. Yousef, D. A. (2016). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Attitudes toward Organizational Change: A Study in the Local Government. *International Journal of Public Administration*, 0692(May), 1–12.

البحث العلمي في جامعاتنا ومتطلبات النهوض

د. فادي محمد الدحدوح

خبير في البحث العلمي والدراسات العليا

أثبتت نتائج الدراسات العلمية لدى الدول المتقدمة بأن ما وصلت إليه هذه الدول من تقدم وتطور لم يكن لمجرد توفر السيولة المادية والخامات الطبيعية فحسب، بل كان ذلك نتيجة لاهتمام الجامعات بتوفير القوى العاملة المؤهلة التي تحتاجها مؤسسات التنمية الاقتصادية، خاصة المصانع والشركات ومؤسسات التقنية الحديثة المختلفة.

إن من ضمن أهم متطلبات المجتمع في عصرنا الراهن الذي يشهد تحولات عميقة للغاية، هو التركيز على مجالات البحث العلمي، والوصول إلى مراتب عالية في ابتكار التقانات المتقدمة والتقدم التقني والتكنولوجي، ولا يتم ذلك إلا بتفعيل رسالة الجامعات في تنشيط حركة البحث العلمي على كافة المستويات، وربط البحث العلمي في الدراسات العليا بقضايا التنمية وفتح قنوات التعاون والتنسيق والاتصال بين الجامعات العربية وقطاعات التنمية المختلفة.

إن جامعاتنا العربية اليوم بحاجة ماسة إلى تخطيط وتنظيم علمي مقنن لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لتكون أسوة بالجامعات في الدول المتقدمة تقنياً، فالملاحظ حالياً عند تصنيف الدول من حيث التقدم في مجال البحث العلمي نجد أن الجامعات في الدول العربية يأتي تصنيفها في مراتب متأخرة من حيث مجالات تطوير المعرفة والاستفادة من مخرجات البحث العلمي، ذلك أن من ضمن أسباب هذا التأخر عدم توظيف رسالة الجامعات البحثية توظيفاً فاعلاً إيجابياً، فالجامعات هي المكان الأمثل للأبحاث الأكاديمية والتطبيقية الجادة التي يقوم بها المتخصصون في المجالات العلمية المختلفة.

والبحث العلمي الفاعل من ضمن رسالة الجامعات الأساسية، وليس هناك مكان آخر أنسب من الجامعات يمكن أن تتوافق فيه جهود البحث الأساسي والتطبيقي وذلك من منطلق أن المعلومات العلمية التي تقوم عليها مختبرات البحوث التطبيقية من الممكن أن تقدم خدمات اقتصادية شاملة للمجتمع.

وبالرغم من الإقبال الكثيف على الدراسات العليا من قبل الطلبة، إلا أن البحوث التي لا تتعدى أدرج المكتبات والرفوف تعتبر بحوث عاجزة، وهذا يتطلب منا جميعاً معالجة ذلك حتى لا نكون أمة لا تستطيع أن تستفيد مما لديها من إمكانات مادية وبشرية ويصبح مستقبلها غير واضح ومخرجاتها غير مقبولة وعلمائها غير مرتبطين

بمهموم مجتمعتها بالتالي نحن في حاجة ماسة وملحة لإعادة النظر في كافة العناصر المكونة للعملية البحثية داخل الجامعات العربية وهي المنهج، وعضو هيئة التدريس، والطالب، ومدخلات ومخرجات عملية البحث .

وعلى الرغم من قناعة الجامعات العربية والمؤسسات العلمية الفاعلة بأهمية نتائج البحث العلمي المنجز في مراكز البحث أو المختبرات الجامعية ودور ذلك في الابتكارات التقنية، إلا أنه لا توجد استراتيجيات فاعلة للبحث العلمي أو سياسة بحثية لربط جهود الجامعات في مجال البحث العلمي بالمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية .

فالملاحظ من خلال تطور النمو الصناعي في الدول العربية أن هذه الدول لا تزال تستورد التقنية من الدول المتقدمة صناعياً، إضافة إلى أن البحوث العلمية في مجال التنمية تتسم بالتقليد والمحاكاة دون اللجوء إلى الابداع والابتكار، مما أدى إلى عزل نشاطات الجامعات العربية البحثية عن نشاطات القطاعات المختلفة، كما أن ضعف القدرات والبنى التحتية الداخلية في الدول العربية يحول دون تبني الأنماط التي ابتكرتها الدول المتقدمة صناعياً، الأمر الذي يجعل البحث العلمي لا يواكب احتياجات ومتطلبات القطاعات الصناعية .

وإن نظرة فاحصة ومعتمقة إلى إجراءات تنظيم وتنفيذ البحث العلمي في الدراسات العليا نجد أنه توجد بعض المعوقات التي تؤثر سلباً على مدى الاستفادة الجادة من الأبحاث العلمية في مجالات التنمية، من ضمنها توجد معوقات في تنظيم الإشراف واختيار الموضوعات ومعوقات تنظيمية وفنية ومالية .

وعليه فإن قيادات الجامعة العربية في وقتنا الحاضر أصبحت مطالبة بمواجهة عدد كبير من المتطلبات والمتغيرات أهمها: الحاجة إلى أعداد كبيرة من المتخصصين في مختلف أنواع التقنية المتقدمة في الصناعة والزراعة والتجارة، حيث إن التقدم التقني الهائل الذي تشهده المجتمعات المتقدمة يحتم علينا أن نساير ونواكب هذا التقدم حتى لا نتخلف عن الركب العالمي، كما أننا في حاجة ضرورية إلى توجيه النشاط البحثي والعلمي نحو المجالات التطبيقية، وذلك من منطلق أن التنمية والتقدم الاقتصادي والاجتماعي يعتمدان على نتائج تلك البحوث العلمية، مما يحتم على الجامعات المساهمة بصورة أكثر فعالية في التنمية الاقتصادية .

آلية تحديد سعر التوازن العادل في الاقتصاد الإسلامي

وفقاً لمنظور قانون العرض والطلب (نظرية الأثمان)

د. فؤاد بن حدو

دكتوراه في إدارة الأعمال والمالية

تعتبر معرفة العوامل التي تحدد السعر في السوق من بين الأمور الاقتصادية التي عرفت اعتناءً كبيراً من قبل العديد من المفكرين والاقتصاديين ابتداءً من الفيلسوف أرسطو وانتهاءً بالفريد مارشال. وقد كان للعرب والمسلمين من قبل اسهامات علمية جيدة ونيرة فيه نظراً لأهميته الكبيرة. فقد انتهى التحليل الاقتصادي إلى ان السعر يتحدد بعاملين اساسيين هما العرض والطلب.

بناء على ما تم ذكره تتجلى لنا معالم هذه الورقة البحثية الموسوم بـ: "آلية تحديد سعر التوازن العادل في الاقتصاد الإسلامي وفقاً لمنظور قانون العرض والطلب (نظرية الأثمان)". ولأجابة عنها قمت بتقسيمها إلى مباحث هي: السوق وضوابطه في النظام الإسلامي، والطلب وآلية تحديده، والعرض وآلية تحديده، وسعر التوازن العادل وطريقة تحديده في السوق.

السوق وضوابطه في النظام الإسلامي

أولاً- تعريف السوق :

لغةً: السوق من كلمة ساق يسوق، وهو حدو الشيء^١. أما اصطلاحاً فهو أوسع من مجرد مكان، فهو أي وسيلة يتلاقى من خلالها البائع والمشتري لنقل ملكية السلعة إلى المشتري وملكية الثمن إلى البائع^٢ وفيه تبادل عناصر الإنتاج وتحدد الأسعار^٣.

١ أبو الحسين أحمد ابن فارس، "معجم مقاييس اللغة"، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، الطبعة الأولى، 1411هـ/ 1991م، الجزء الثالث، ص 117.

٢ د. رفعت السيد العوض، "موسوعة الاقتصاد الإسلامي في المصارف والنقود والأسواق المالية- مداخل أساسية في الاقتصاد الإسلامي"، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة، الطبعة الأولى، 1430 هـ/ 2009م، المجلد الأول، ص 376.

٣ د. عبد الإله بن محمد بن أحمد الملا، د. عزت شحاته كرار، "النظام المالي والاقتصادي في الإسلام"، مؤسسة المختار للنشر والتوزيع، القاهرة- دار المعالم الثقافية للنشر والتوزيع، الأحساء، الطبعة الأولى، 1424هـ/ 2003م، ص 63.

في الماضي كانت السوق تشير إلى مكان جغرافي معين، أما اليوم فلا توجد حدود للسوق، لأن وسائل الاتصال الحديثة تمكن المشتري والبائع من الاتصال الواحد بالآخر حتى بدون ان يرى الواحد منهم الآخر^١. ومنه ما جاء في قول الله تعالى: ﴿ وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ مِنَ الْمُرْسَلِينَ إِلَّا إِنَّهُمْ لِيَأْكُلُونَ الطَّعَامَ وَيَمْشُونَ فِي الْأَسْوَاقِ^٢ وَجَعَلْنَا بَعْضَكُمْ لِبَعْضٍ فِتْنَةً أَتَصْبِرُونَ^٣ وَكَانَ رَبُّكَ بَصِيرًا^٤ ﴾، وقوله تعالى: ﴿ وَقَالُوا مَا لِيَ الرَّسُولِ يَأْكُلُ الطَّعَامَ وَيَمْشِي فِي الْأَسْوَاقِ^٥ لَوْلَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مَلَكٌ فَيَكُونُ مَعَهُ نَذِيرًا^٦ ﴾. وعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: ﴿ لا يبيع بعضكم على بيع بعض، ولا تَلَقُوا السَّلْعَ حَتَّى يُهْبَطَ بِهَا إِلَى السُّوقِ^٧ ﴾، وعن أمير المؤمنين سيدنا عمر ابن الخطاب رضي الله عنه أنه قال: ﴿ لا يبيع في سُوْقِنَا إِلَّا مَنْ تَفَقَّهَ فِي الدِّينِ^٨ ﴾.

ثانياً- أسس وضوابط السوق في الاقتصاد الإسلامي :

أسسه: أرسى رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم أسس السوق الإسلامي عند هجرته إلى المدينة المنورة لبناء الدولة الإسلامية فكان أول ما بناه هو المسجد لتربية النفوس على الفضيلة والإيمان. ثم سأل رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم عن السوق فدلوه على سوق لليهود، فأمر بإشادة سوق خاص للمسلمين وقال: ﴿ هَذَا سُوقُكُمْ^٩. فَلَا يَنْتَقِصَنَّ وَلَا يُضْرَبَنَّ عَلَيْهِ خَرَجٌ^{١٠} ﴾. وهذا دليل صريح على وجوب استقلالية أسواق المسلمين، وحرمة انتقاصها باحتكار أو فساد أو غش، وما إلى ذلك، وفيه أيضا دليل على حرمة فرض الرسوم والضرائب على الأسواق^{١١}.

ضوابطه: وضع نظام الاقتصاد الإسلامي بناء على النصوص جملة من الضوابط للحفاظ على حقوق الناس وأموالهم في السوق وهي على النحو التالي: الأمر بالعدل في الكيل والميزان، النهي عن أكل الربا، الصدق في المعاملة، النهي عن تلقي الركبان وبيع الحاضر للبادي، النهي عن النجش، عدم البيع على بيع الغير، النهي عن

^١ كامل علاوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، "مبادئ علم الاقتصاد"، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 1430هـ/2009م، ص 149.

^٢ سورة الفرقان، الآية 20.

^٣ سورة الفرقان، الآية 07.

^٤ "صحيح البخاري"، كتاب البيوع، باب النهي عن تلقي الركبان، حديث رقم 2165، ص 406.

^٥ "جامع الترمذي"، كتاب الصلاة، باب ما جاء في فضل الصلاة على النبي -صلى الله عليه وسلم-، حديث رقم 487، ص 101.

^٦ "سنن ابن ماجه"، كتاب التجارات، باب الاسواق ودخولها، حديث رقم 2233، ص 241.

^٧ د. سامر مظهر قنطقجي، "الأزمة المالية العالمية وحلول الاقتصاد الإسلامي لها"، دار السيد للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى، 1430هـ/2009م، ص 16.

بيع الغرر، النهي عن بيع الدين بالدين، النهي عن بيع المعدوم، النهي عن بيعين في بيعية، النهي عن بيع الأمور المحرمة، والاحتكار،... وغيرها.

نظرية الثمن (السعر) عند العرب والمسلمين: كالعادة نجد دائما أن المسلمين كانوا سباقين ومبدعين في العديد من العلوم، فقد تكلموا عن قانون العرض والطلب في كتبهم وها هو حجة الإسلام أبو حامد الغزالي الشافعي رحمه الله (ت ١١١١م) ينقل ما نصه: "بييع على قدر أسعاره ان نقص سعره زاد زبونه؛ كما أنه ان زاد سعره نقص زبونه"^١. وهذا النص يعتبر إشارة واضحة إلى ان نقص السعر يترتب عليه زيادة في الطلب (زاد زبونه) وزيادة في السعر يؤدي إلى نقص الطلب (نقص زبونه)، ويقول في موضع آخر من نفس الكتاب: "من قنع بربح قليل كثرت معاملاته، واستفاد من تكررها ربحا كثيرا"، وهذا تأكيد منه على فهم قانون العرض والطلب. نجد كذلك مساهمة أخرى للإمام أحمد ابن تيمية الحراني الحنبلي رحمه الله (ت ١٣٢٨م): في موضوع قانون العرض والطلب حيث يقول ما نصه: "فإذا كان الناس يبيعون سلعهم على الوجه المعروف من غير ظلم منهم وقد ارتفع السعر إما لقلّة الشيء وإما لكثرة الخلق، فهذا إلى الله..."^٢. وهذا النص فيه إشارة واضحة إلى أن السعر قد يتغير فينخفض بسبب قلة العرض (قلة الشيء) أو يرتفع بسبب زيادة الطلب (كثرة الخلق). كذلك نجد للمؤرخ عبد الرحمن لابن خلدون المالكي رحمه الله (ت ١٤٠٦م): اسهامة في هذا الموضوع حيث يقول: "فتفضل الأقوات عن أهل المصر من غير شك فترخص الأسعار"^٣. كما يقول: "إذا قلت وعزت غلت أثمانها"، وفي موضع آخر من الكتاب يقول: "يكثّر ناقلوها فتكثر وترخص أثمان"، وفي هذا إشارة واضحة من ابن خلدون إلى أن وجود فائض في العرض (فتفضل الأقوات، فتكثر وترخص الاثمان) يؤدي إلى اتجاه السعر نحو الإنخفاض. وفي حالة وجود عجز في العرض (قلت وعزت) يؤدي إلى إرتفاع السعر.

١ أبو حامد الغزالي، "الادب في الدين"، دار الكتب العلمية، بيروت، 1988م، ص 108.
 ٢ أحمد ابن تيمية، "الحسبة في الإسلام"، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، 1412هـ/1992م، ص 12
 ٣ عبد الرحمن ابن خلدون، "مقدمة"، دار الجيل، بيروت، دت، ص 402.
 ٤ نفس المرجع، ص 439.

الطلب وآلية تحديده

أولاً- مفهوم الطلب : الطلب هو: “ الكمية التي يرغب المستهلكون في شرائها من سلعة (أو خدمة) معينة بثمن معين خلال فترة زمنية معينة”^١. وبالتالي فهو يشتمل على عنصرين أساسيين هما: الرغبة في الحصول على السلعة أو الخدمة، والقدرة على شراء تلك السلعة أو الخدمة^٢.

ثانياً- قانون الطلب : يبين قانون الطلب العلاقة بين سعر السلعة والكمية المطلوبة، حيث يعتبر سعر السلعة متغيراً مستقلاً، والكمية المطلوبة منها متغيراً تابعاً. وينص قانون الطلب على: “ أنه كلما كان السعر أقل كلما كانت الكمية المطلوبة أكبر، وكلما كان السعر أكبر كلما كانت الكمية المطلوبة أقل”، أي ان العلاقة بينهما هي علاقة عكسية^٣. بمعنى أن المتغيران يسيران في اتجاهين متعاكسين. وبالتالي فهذا القانون يوضح العلاقة بين الكمية المطلوبة من سلعة معينة وفي فترة زمنية محددة وثمن تلك السلعة بافتراض ثبات العوامل المستقلة الأخرى التي يتأثر بها الطلب، وهي بحد ذاتها محددات الطلب على حالها من دون تغيير.

ثالثاً- محددات الطلب : هناك عوامل أخرى غير سعر السلعة تؤثر على مقدار ما يطلبه المستهلك من السلعة، ومن أهم هذه العوامل نذكر ما يلي^٤:

١. **دخل المستهلك :** إن زيادة دخل المستهلك تمكنه من شراء كميات أكبر من السلع، نتيجة تمكنه من زيادة الإنفاق على طائفة واسعة من السلع. لذا يعتبر الطلب على معظم السلع ذا علاقة موجبة بالدخل، وكلما زاد دخل المستهلكين كلما زادت النفقات على الاستهلاك، فيزداد الطلب على معظم السلع وفقاً لذلك.
٢. **الأذواق :** إن الأذواق أو نمط التفضيل لأغلب الأفراد تتغير بسرعة لأسباب عديدة. فالزيادة في شدة رغبة الشخص لسلعة ما تؤدي إلى زيادة طلبه على السلعة. ويحدث العكس إذا انخفضت أذواق المستهلك.
٣. **أسعار السلع البديلة والمكملة :** عندما تؤدي سلعتان وظيفة واحدة، أو تفي باحتياج واحد فإنهما سلعتين بديلتين، فالسلع البديلة هي التي تكون مرتبطة إلى حد ان الزيادة في سعر أحدها سوف تسبب زيادة في الطلب على السلعة الأخرى. وتكون هناك علاقة مباشرة بين سعر السلعة والطلب على السلعة البديلة، إذا

١ د.محمود عبد الكريم إرشيد، “المدخل إلى الاقتصاد الإسلامي”، دار النفائس للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1433هـ/2012م، ص155.

٢ كامل علاوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، “مبادئ علم الاقتصاد”، مرجع سابق، ص51.

٣ د.عمر صخري، “مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي”، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998م ص 10.

٤ كامل علاوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، “مبادئ علم الاقتصاد”، مرجع سابق، ص55-56، د.محمود عبد الكريم إرشيد، “المدخل إلى الاقتصاد الإسلامي”، مرجع سابق، ص 154.

تغير سعر السلع البديلة يؤثر على اختيارات المستهلكين فمثلاً: إذا زاد سعر القهوة فإن الكمية المطلوبة من الشاي سوف يرتفع. أما السلع المكملة فهي السلع المرتبطة ويتم استهلاكها معاً. وبالنسبة لهذا النوع من السلع فإن هناك علاقة عكسية بين سعر أحدهما والطلب على السلعة الأخرى. فمثلاً: إذا زاد سعر السكر فإن الكمية المطلوبة من الشاي سوف تنخفض.

٤. توقعات أسعار السلعة: تؤثر هي الأخرى في قرارات المستهلكين الحالية، فعلى سبيل المثال: فإنه في ظل زيادة التوقع عن ارتفاع أسعار السيارات في الشهر القادم فإن هذا يؤدي إلى زيادة الحافز لدى بعض الناس للشراء الآن قبل ارتفاع الأسعار، وعلى العكس من ذلك إذا توقع الناس إنخفاض سعر سلعة ما، فإن الكمية المطلوبة منها تنخفض.

٥. اختلاف عدد السكان والتركيب السكاني: تؤدي زيادة عدد المستهلكين مع بقاء الأحوال الأخرى ثابتة إلى زيادة الطلب على السلع الضرورية والعكس صحيح، كما أن اختلاف التركيب السكاني يؤدي إلى اختلافات واضحة في احتياج السكان من السلع المختلفة كالتركيب الريفي، أو الديني أو الحضري.

٦. عوامل أخرى: إن لكل سلعة مؤشرات خاصة تدفع إلى طلبها فاشتداد الحر يدفع إلى الطلب على مكيفات الهواء، وسقوط المطر يساهم في الطلب على المظلات.

رابعاً- منحى الطلب وجدوله^١:

جدول الطلب: يعد جدول الطلب إحدى الوسائل الفنية لوصف العلاقة بين الكمية المطلوبة والسعر.

منحنى الطلب: يمكن عرض علاقة السعر بالكمية في شكل جدول وعندئذ يحول جدول الطلب إلى منحنى الطلب.

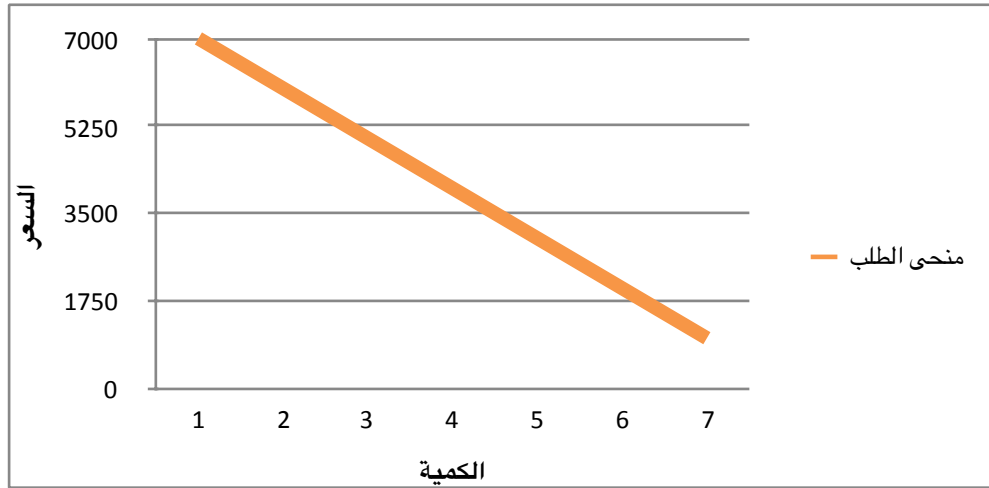
وكمثال على ذلك: لدينا جدول طلب افتراضي.

سعر الوحدة	1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000
الكمية المطلوبة (وحدة)	7	6	5	4	3	2	1

إن منحى الطلب يكون على الشكل التالي:

الشكل رقم (٠١): منحى طلب المستهلك

١ كامل علاوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، "مبادئ علم الاقتصاد"، مرجع سابق، ص 52-54.



المصدر: من إعداد الباحث

ويلاحظ على منحى الطلب انه يتجه من اعلى إلى اسفل باتجاه اليمين موضحاً بذلك العلاقة العكسية بين السعر والكمية.

العرض وآلية تحديده

أولاً- مفهوم العرض: يعرف العرض بأنه: "مجموعة الكميات المختلفة من سلعة (أو خدمة) ما التي يرغب ويقدر المنتج على عرضها للبيع عند سعر محدد وفي فترة زمنية معينة"^١.

ثانياً- قانون العرض: يبين قانون العرض العلاقة بين سعر السلعة والكمية المعروضة منها، حيث يعتبر سعر السلعة متغيراً مستقلاً، والكمية المعروضة منها متغيراً تابعاً. وينص قانون العرض على: "أن الكمية المعروضة من سلعة أو خدمة ما تتغير تغيراً طردياً مع السعر فتتمدد بإرتفاعه وتنكمش بإنخفاضه"^٢. (المتغيران يسيران في الاتجاه نفسه)، وبالتالي فهذا القانون يوضح العلاقة بين الكمية المعروضة من سلعة معينة وفي فترة زمنية محددة وضمن تلك السلعة بافتراض ثبات العوامل المستقلة الأخرى التي يتأثر بها العرض، وهي بحد ذاتها محددات العرض على حالها من دون تغيير.

ثالثاً- العوامل المؤثرة في العرض: هناك عوامل أخرى غير سعر السلعة تؤثر على مقدار ما يعرضه المنتج من السلعة، ومن أهم هذه العوامل نذكر ما يلي^٣:

^١ د. عمر صخري، "مبادئ الاقتصاد الجزئي الوحدوي"، مرجع سابق، ص 12.

^٢ د. محمد عبد المنعم عفر، "الاقتصاد الإسلامي- الاقتصاد الجزئي- الاقتصاد الكلي"، دار البيان العربي، جدة، 1985م، ص 125.

^٣ كامل علوي كاظم الفتلاوي، حسن لطيف كاظم الزبيدي، "مبادئ علم الاقتصاد"، مرجع سابق، ص 95-96.

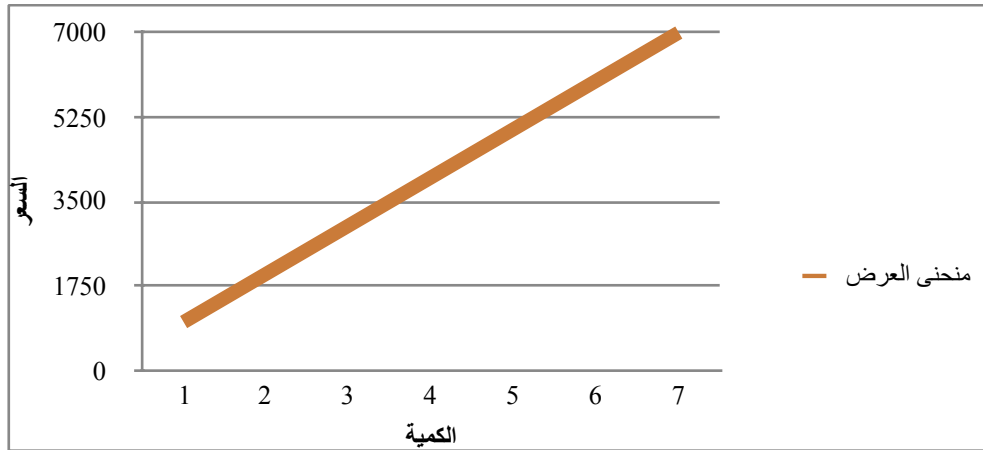
١. أسعار السلع الأخرى: أن إرتفاع أسعار السلع الأخرى، مع بقاء سعر السلعة ثابتاً، يغري منتجي السلعة إلى التحول نحو إنتاج تلك السلع، لأنها أكثر ربحاً من السلعة التي ينتجونها.
 ٢. أسعار عوامل الإنتاج: تتأثر تكاليف الإنتاج بأسعار عوامل الإنتاج، فإرتفاع بعض أو كل أسعار عوامل الإنتاج يقود إلى إرتفاع تكاليف الإنتاج.
 ٣. المعرفة والمستوى التكنولوجي: يؤثر المستوى الفني للإنتاج من خلال سريان تأثيره إلى تكاليف إنتاج السلعة، ومنذ القدم وحتى الوقت الحاضر كانت التكنولوجيا سبباً في زيادة عرض السلع.
 ٤. رغبة المنتجين في الاحتفاظ بالسلعة: إن زيادة رغبة المنتجين في الاحتفاظ بالسلعة يعني تقليل عرضها. وتبرز هذه الرغبة في القطاع الزراعي، في حالة السلع التي يود المزارعون المنتجون لها في الاحتفاظ بها لاستهلاكهم الذاتي، لذا فإن عرض السلعة يتناسب عكسياً مع رغبة المنتجين في الاحتفاظ بها.
 ٥. الإعانات والضرائب: إن رغبة الحكومة في التأثير على عرض سلعة معينة يدفعها إلى التدخل من خلال الضرائب والإعانات التي تفرض أو تقدم لمنتجها.
 ٦. الزمن: تحتاج بعض السلع إلى مرور مدة زمنية معينة لإنتاجها، مثل معظم المحاصيل الزراعية، لذا فإن عرض السلعة لا يستجيب مباشرة في حالة إرتفاع سعرها.
- رابعاً- منحى العرض وجدوله^١:
- جدول العرض: هو العلاقة بين الأسعار وكميات سلعة معينة، في سوق معينة، وفي مدة زمنية معينة. وتكون الكمية متعددة على السعر، وإن المتغيرات الأخرى التي تؤثر على الكمية ثابتة.
- منحنى العرض: يمكن عرض علاقة السعر بالكمية في شكل جدول هندسي وعندها يحول جدول العرض إلى منحنى العرض.
- وكمثال على ذلك: لدينا جدول العرض افتراضي.

1000	2000	3000	4000	5000	6000	7000	سعر الوحدة
1	2	3	4	5	6	7	الكمية المعروضة (وحدة)

إن منحنى العرض يكون على الشكل التالي:

^١ نفس المرجع، ص 93-94

الشكل البياني رقم (٠٢) : منحى عرض المنتج



المصدر: من إعداد الباحث

يلاحظ على منحى العرض أنه يتجه من أعلى إلى أسفل باتجاه اليسار موضحاً بذلك العلاقة الطردية بين السعر والكمية.

سعر التوازن العادل وطريقة تحديده في السوق

أولاً- تحديد سعر التوازن وكمية التوازن في السوق: يتحدد السعر كما رأينا من خلال قانون العرض والطلب. فسعر السلعة أو الخدمة يتحدد بتفاعل قرارات المستهلكين والتي تمثل طلب السوق، مع قرار المنتجين والذي يمثل عرض السوق. وللتوضيح أكثر سنقوم بدمج الجدولين السابقين جدول الطلب، و جدول العرض في جدول واحد، وعرض شكلهما كذلك في منحنى بياني موحد لغرض معرفة كيفية استخراج وتحديد سعر التوازن وكمية التوازن في السوق.

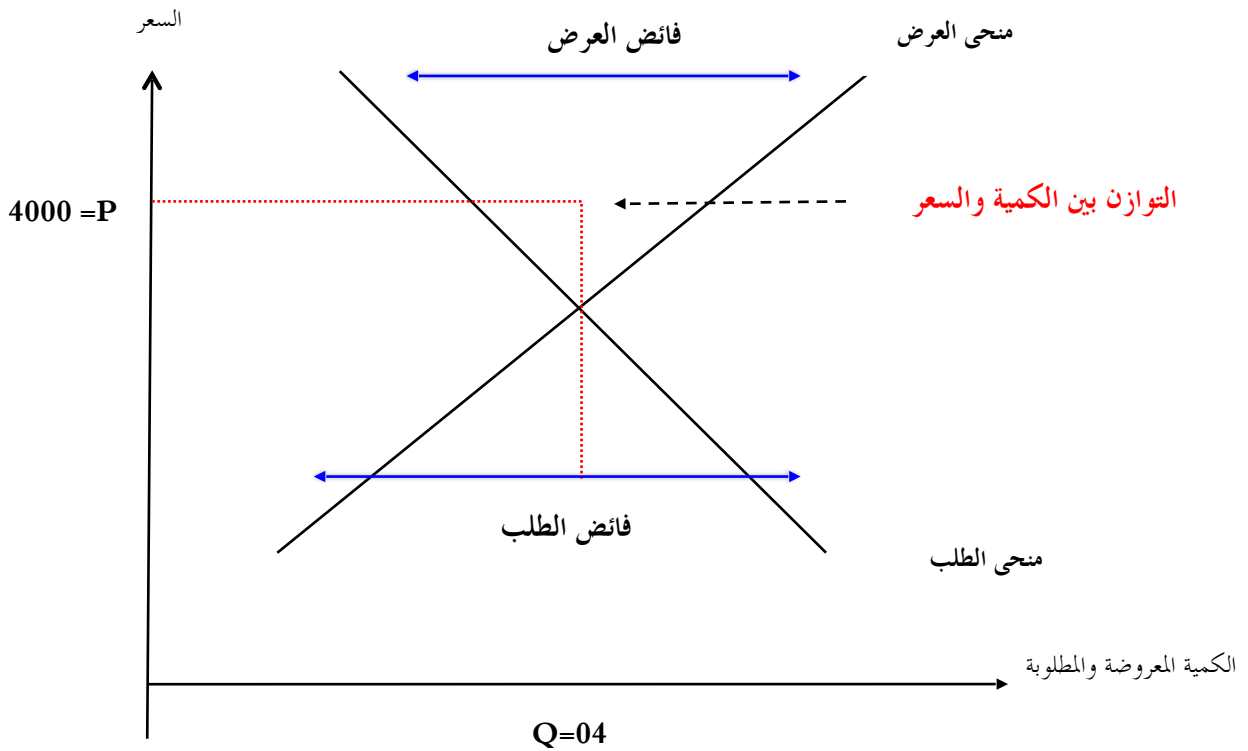
الجدول رقم (٠٣) : جدول توازن السعر والكمية

اتجاه ومؤشرات السعر	العرض (S)		الطلب (D)		الكمية المعروضة	الكمية المطلوبة	السعر (دينار)
	عجز (-)	فائض (+)	عجز (-)	فائض (+)			
إنخفاض	-	+6	-6	-	7	1	7000
إنخفاض	-	+4	-4	-	6	2	6000
إنخفاض	-	+1	-1	-	5	3	5000
توازن	0	0	0	0	4	4	4000

إرتفاع	-2	-	-	+2	3	5	3000
إرتفاع	-4	-	-	+4	2	6	2000
إرتفاع	-6	-	-	+6	1	7	1000

المصدر: من إعداد الباحث

الشكل البياني رقم (٠٣) : منحنى التوازن



المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الشكل البياني رقم (٠٣)، ظهرت لنا النتائج التالية:

١. أن سعر التوازن العادل في السوق هو السعر الذي تتساوى عنده الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة. بمعنى عند سعر ٤٠٠٠ دينار تتساوى فيه الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة وهي ٠٤ وحدات.
٢. إذا ارتفع السعر عن سعر التوازن العادل في السوق فإنه سوف يكون لدينا فائض في العرض مما يدفع بالسعر للإنخفاض.
٣. إذا انخفض السعر عن سعر التوازن العادل في السوق فإنه سوف يكون لدينا فائض في الطلب مما يدفع بالسعر للإرتفاع.

٤. يقل فائض العرض كلما انخفض السعر نتيجة إنخفاض عجز الطلب (انظر الجدول رقم (٠٣)).

٥. يقل فائض الطلب كلما زاد السعر نتيجة إنخفاض عجز العرض (انظر الجدول رقم (٠٣)).

ثانياً- أثر تغيرات الطلب والعرض على سعر التوازن العادل في السوق: لقد توصلنا إلى أن تحديد سعر التوازن العادل في السوق يكون بناء على تساوي الكمية المعروضة بالمطلوبة، وبالتالي فهو السعر الذي يبقى ويستمر لأنه لا يوجد عنده فائض طلب أو فائض عرض يدفع السعر للتغير بالإرتفاع أو الإنخفاض. ولكن يمكن للسعر التوازن ان يتغير فبدلاً من أن يكون ٤٠٠٠ دينار كما مر معنا في المثال الافتراضي يمكن أن يكون ٥٠٠٠ دينار أن يكون ٣٠٠٠ دينار. وكذلك الأمر بالنسبة لكمية التوازن. إن تغيرات الطلب والعرض هي التي تغير من وضع التوازن فيتغير بدوره سعر التوازن وكمية التوازن (التوازن العادل).

ثالثاً- حالات تغير العرض والطلب: لو نظرنا إلى حالات تغير العرض والطلب لوجدنا أنها متعددة (فقد يتغير احدهما مع ثبات الاخر، وقد يتغيرا سوياً)، وهي إجمالاً ثمان حالات على النحو التالي: ثبات العرض وزيادة الطلب، ثبات العرض ونقص الطلب، ثبات الطلب وزيادة العرض، ثبات الطلب ونقص العرض، نقص الطلب ونقص العرض، زيادة العرض، زيادة الطلب ونقص العرض، زيادة الطلب وزيادة العرض، نقص الطلب ونقص العرض. وختاماً توصل البحث إلى **جملة من النتائج** نذكرها على النحو التالي:

- أنه إذا كانت الكمية المطلوبة أكبر من الكمية المعروضة في السوق فإنه سيكون هناك عجزاً **Shortage**، وإذا كانت الكمية المعروضة أكبر من الكمية المطلوبة فإنه سيكون هناك فائض **Surplus**.
- أنه إذا تساوت الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة سيكون هناك توازناً في السوق والذي يعبر عن نقطة التوازن بين سعر التوازن وكمية التوازن.
- أنه يتحدد السعر التوازن العادل في السوق مع الكمية إذا تم تفعيل الأسس والضوابط التي وضعها النظام الاقتصادي الإسلامي للسير الجيد والفعال لسوق السلع والخدمات.

المنافسة القابلة للتطبيق: قراءة معمقة في الأدبيات الاقتصادية

د. قاسمي شاكر د. بحري بوبكر د. عامر هشام

أستاذة في كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشاذلي بن جديد بالجزائر

ظلت المنافسة ولمدة طويلة وإلى غاية اليوم مركز جدل الاقتصاديين القدامى منهم والمعاصرين، حيث اختلفت آراؤهم حول ماهيتها وكيفية التوصل إليها وما هي سبل المحافظة عليها داخل الأنشطة الاقتصادية، وتباينت آراء الاقتصاديين والمختصين في معالجة هذا الموضوع وهو ما سنسلط عليه الضوء في هذا البحث، حيث سنتناول موضوع المنافسة بشيء من التفصيل. فبين قائل بضرورة توفر منافسة تامة وكاملة وبين مناهض لهذا الطرح وباحث عن شروط منافسة واقعية، سنحاول إجراء مسح لمختلف الأدبيات الاقتصادية المتناولة لهذه الإشكالية.

انطلاقاً مما سبق، ارتأينا طرح الإشكالية التالي: هل يمكن توفير منافسة تامة وكاملة داخل الأسواق؟ وما هي شروط توفر ما يمكن توفيره من منافسة؟

فرضيات البحث: للإحاطة بالإشكالية السابقة ارتأينا تقديم جملة من الفرضيات:

الفرضية الأولى: المنافسة التامة المقدمة في الطرح النيوكلاسيكي مرتكزة على جملة من الفرضيات القصوى التي تجعل تطبيقها مستحيلاً على أرض الواقع.

الفرضية الثانية: المنافسة آلية وليست هدفاً بحد ذاتها.

الفرضية الثالثة: يمكن توفير نوع فعال من المنافسة القابلة للتطبيق إذا ما احترمت جملة من الشروط.

أهمية البحث: تتأتى الأهمية من كونه يقدم طرحاً متميزاً يرتكز على نقطة أساسية هي: محاولة الوصول إلى

فهم واضح لمفهوم المنافسة مع تحديد ملامح نموذج المنافسة الممكنة التطبيق على أرض الواقع، والتي من خلالها

نصل إلى رفع الفعالية الاقتصادية دون التفريط في التقليل من مخاطر التنافس المتوحش.

أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على أربع نقاط أساسية مفادها: عرض مفهوم المنافسة

عبر مختلف الأدبيات الاقتصادية، وتبيان استحالة توفر منافسة تامة وكاملة وإبراز إمكانية توفير منافسة قابلة

للتطبيق، ورصد أهم شروط توفر المنافسة القابلة للتطبيق.

منهج البحث: تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي لتبيان أبعاد الموضوع ولربط بشكل واضح بين متغيراته

الأساسية والمتمثلة في المنافسة، الأسواق والدولة، وهو ما مكننا من مقارنة الإشكالية بشكل دقيق وموضوعي.

١- التحليل النيوكلاسيكي للمنافسة :

قدم الاقتصاديون النيوكلاسيك تصورا فريدا لما يمكن أن تكون عليه المنافسة وفي ما يلي أهم تلك الطروحات ومناقشتها، ثم إنطلاقا من أطروحات النيوكلاسيك ننطلق للبحث عن مفهوم واقعي للمنافسة داخل الأسواق .

المنافسة التامة والكاملة : تم تطوير هذا المفهوم في إطار المدرسة النيوكلاسيكية وهو متواجد بشكل واضح في تحاليل الاقتصاد الجزئي التقليدي، حيث تعتبر السوق في حالة منافسة تامة إذا ما اجتمعت الشروط الأربعة التالية^١ :

* عدد المتعاملين داخل المحيط الاقتصادي سواء من ناحية العرض أو الطلب مرتفع، بحيث لا يمكن لأي متعامل على الإطلاق التأثير على الأسعار، بل هي التي تفرض نفسها على جميع المتعاملين .

* الدخول إلى السوق يجب أن يكون حرا كي يتسنى لجميع المتعاملين إقتناص مختلف الفرص المتاحة داخل السوق، هذه الوضعية تعكس غياب ما يسمى بحواجز الدخول إلى السوق، وهو ما يتيح رفع عدد المتعاملين بشكل سريع يمكن من تحييد جملة الفرص المتاحة غير المستغلة .

* لا بد من وجود تجانس مطلق بين جملة السلع والخدمات المتبادلة داخل السوق، من هذا المنطلق تكون جملة السلع والخدمات متشابهة وتشكل بدائل مثلى لبعضها البعض وبالتالي لا يهتم المستهلكون بشخص المتعامل العارض ويتوجهون مباشرة إلى من يوفر أقل الأسعار، هذا الشرط يضمن وجود سعر وحيد عند التوازن .

* المتعاملون الاقتصاديون لديهم معرفة تامة ومعلومات وافية عن كل ما يوجد داخل السوق بما في ذلك الأسعار، وهو ما يؤدي إلى أن أسعارا متعددة لا يمكن أن تتواجد داخل سوق واحدة .

الاقتصادي Stigler في كتابه "The Organization of Industry"^٢ يعرف المنافسة التامة من خلال التفرقة بين المنافسة داخل السوق والتي يسميها "Market Competition" والمنافسة بين الأسواق والتي يطلق عليها اسم " Industrial Competition " .

و لكي تسود المنافسة التامة داخل سوق ما لا بد من توافر شروط ثلاثة هي :

* لا بد من وجود عدد كبير من المتعاملين يكون لكل واحد منهم حصة ضعيفة من السوق .

* لا بد من تحرك مستقل وإنفرادي لكل متعامل داخل السوق .

^١ Gabszewicz.J.J.(1994). «La concurrence parfaite », Paris, La Découverte, P03.

^٢ Stigler.G.J.(1968). « The organization of industry», HomeWood, (Illinois), Richard.D, PP:5-22.

* لا بد من معرفة شاملة حول السوق يتميز بها المتعاملون داخله.

نجد في تحليل الاقتصادي **Stigler** تقريبا النقاط نفسها أو شروط المدرسة النيوكلاسيكية في توافر تام للمعلومات وعدد كبير للمتعاملين، إلا أن فرضية أو شرط تجانس جميع المنتجات والخدمات غير موجودة في تحليله، مع ذلك يضيف **Stigler** شرطا رابعا لتواجد المنافسة التامة داخل سوق ما وهو قابلية المنتج للإنقسام، حيث يقول **Stigler** إن غياب هذا الإنقسام سيكون له أثران أساسيان، هما:

* **الأثر الأول:** سعر توازن السوق يمكن أن لا يتحدد بسبب عدم قابلية المنتج للإنقسام.

* **الأثر الثاني:** تشكل لوبيات أو تكتلات من المتعاملين داخل السوق الواحدة بسبب عدم قابلية المنتج للإنقسام.

يضيف الاقتصادي **Stigler** أن الإستخدام الفعال للموارد الإنتاجية من شأنه أن يؤدي إلى أن ناتج كل نوع من الموارد يكون متجانسا من ناحية منفعة استخدامه، فإن لم يتحقق هذا الشرط يمكن عندها القيام بإعادة توزيع للموارد بما يضمن فعالية أكبر في تحقيق المنفعة، وكي تتم عملية إعادة توزيع الموارد بشكل أكثر فعالية يضع **Stigler** شرطين أساسيين هما:

* **أولا:** لا بد أن تكون الموارد قابلة للانتقال في مختلف وجهات استخدامها.

* **ثانيا:** لا بد أن تتوفر معلومات كافية عن مردودية الموارد لدى مالكيها بالنسبة للوجهات المختلفة لاستخدامها. مما سبق نلمس أن تركيز **Stigler** منصب على حركية الموارد بدل التركيز على يسمى بحواجز الدخول التي عادة ما تستخدم للحكم على تنافسية سوق ما.

حيث أن حرية إنتقال الموارد تتضمن عدم وجود حواجز للدخول، ولكن لا بد من إدراج فكرة غياب حواجز الخروج كشرط أساسي لتوفر المناخ التنافسي داخل سوق ما. أضف إلى ذلك كله على أصحاب الموارد أن يكونوا على علم ودراية بآليات السوق وديناميكيته حتى يتمكنوا من تعظيم منافعهم.

إذن يركز الاقتصادي **Stigler** على جملة الشروط السابقة والمرتكزة أساسا على حرية إنتقال الموارد دخولا وخروجا من الأسواق كشرط أساسي لتوفر المناخ التنافسي داخل سوق ما. أضف إلى ذلك كله على أصحاب الموارد أن يكونوا على علم ودراية بآليات السوق وديناميكيته حتى يتمكنوا من تعظيم منافعهم. إن هذا الطرح تم تطويره من طرف نموذج التوازن العام أي تم التركيز على إرتفاع عدد المتعاملين داخل السوق كشرط أساسي لتوفير مناخ تنافسي، ويكتب الاقتصادي **Stigler** بهذا الصدد:

"The essence of perfect competition (...) is not strong rivalry but rather dispersion of

power to influence market behavior" ^١.

حيث يعتبر **Stigler** أن عملية الرفع من عدد المتعاملين داخل السوق لا يهدف للرفع من العدائية التجارية بقدر ما يهدف إلى إضعاف القوى المختلفة التي يمكن أن تجتمع وتؤثر سلباً على المناخ التنافسي .

٢- المحاولات الأولى لتجاوز نموذج المنافسة التامة :

على الرغم من كون نموذج المنافسة التامة من أغنى نماذج التحليل النيوكلاسيكي إلا أنه يبقى نموذجاً مثالياً ومحدوداً للغاية لفهم الحياة الاقتصادية الواقعية، وهو ما دفع الاقتصاديين إلى تطوير نماذج أخرى أكثر واقعية وديناميكية .

نموذج المنافسة من وجهة نظر هيكلية : يرتكز هذا النموذج على نقطة أساسية هي أن المتعاملين الاقتصاديين يبحثون عن تعظيم دالة منفعتهم معتمدين على الأسعار كخلفية لإتخاذ القرارات . تصبح الأسعار حسب هذا النموذج حرة وغير خاضعة لسيطرة المنتجين وهو ما يتطلب وجود عدد كبير من المتعاملين مما يضعف إمكانية التأثير على الأسعار وبالتالي يتم خلق جو تنافسي داخل السوق ^٢، مما سبق يتضح أن المنافسة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبنية الهيكلية للسوق ويصبح عدد المؤسسات المتواجدة داخل سوق ما أحد المؤشرات الأساسية على وجود مناخ تنافسي داخلها .

إن نموذج المنافسة المعتمد على البنية الهيكلية للسوق يفترض عدم وجود عدوانية بين المتعاملين الاقتصاديين وهو ما أشار إليه الاقتصادي **McNulty** حيث كتب :

“ la concurrence représente avec ces économistes mathématiciens une situation réalisée par hypothèse et dans laquelle la rivalité des affaires au sens de « **Smith** » est mise hors du jeu par définition ” ^٣.

حسب هذا الاقتصادي يصبح التأثير على الأسعار أمراً غاية في الصعوبة كلما ارتفع عدد المتعاملين، وتزداد هذه الصعوبة إلى أن يختفي السلوك العدواني للمتعاملين الاقتصاديين، إلا أن النقطة التي يمكن أخذها على هذا الطرح هو أن المنافسة لا يمكن أن تختصر في كثرة المتعاملين داخل سوق ما . الاقتصادي **Stigler** يقدم طرحاً مميّزاً حول علاقة المنافسة بالبنية الهيكلية لسوق ما، حيث يعتبر أن المنافسة تخضع في النهاية إلى البنية الهيكلية

^١ Stigler.G.J.(1968). Op-Cit, P :06.

^٢ McNulty.P.J.(1968). « Economic theory and the meaning of competition », Quarterly Journal of economics, Vol: IX,P:639-659.

^٣ McNulty.P.J.(1968). Op.cit, P :642.

للسوق إضافة إلى ميكانيزم تنسيق المعاملات داخل السوق، وقد تم تعزيز طرح الاقتصادي **Stigler** بعمل الاقتصاديين

Curien^١ و **Gensollen** والذين قدما تصنيفا يبين العلاقة بين المنافسة، البنية الهيكلية للسوق وميكانيزم تنسيق المعاملات.

شكل رقم (٠١): العلاقة بين المنافسة، البنية الهيكلية للسوق وميكانيزم تنسيق المعاملات

المنافسة	بنية مخططة	
شبه منافسة	مراقبة المحتكر	مؤسسة واحدة (محتكر)
حماية المنافسة	تخطيط مرن	عدة مؤسسات (سوق)

المصدر: Curien.N & Gensollen.M. (1993). Op.cit.P:25

الوضعيات الأربعة السالفة الذكر تعكس أنماط الوضعيات المختلفة داخل سوق ما، حيث يتعد تحليل الاقتصاديين **Curien** و **Gensollen** شيئا فشيئا عن الطرح المثالي للمنافسة التامة بإتجاه نوع جديد من المنافسة أكثر واقعية وممكنة التكون والتطور داخل المحيط الاقتصادي.

المنافسة القابلة للتطبيق^٢: ظهر مفهوم المنافسة القابلة للتطبيق في سنة ١٩٤٠ من طرف الاقتصادي **John** **Maurice Clark**^٣، وكان هذا الاقتصادي يهدف إلى تجاوز النموذج المثالي للمنافسة التامة بإتجاه نموذج يوفر حدا أقصى من التنافسية وإن لم تكن تامة.

النموذج المقدم من طرف هذا الاقتصادي يعتبر غير فعال من وجهة نظر نموذج المنافسة التامة، إلا أنه يبقى ذا مصداقية تتعلق بكونه يبحث عن الأمثلية في الأداء التنافسي دون البحث عن المنافسة التامة بشروطها القصوى وغير الواقعية في أغلب الأحيان. تعتبر نظرية المنافسة القابلة للتطبيق بداية ما سمي بالتوازن الأمثل الثاني^٤ المطورة من طرف الاقتصادي **Lancaster**. بالنسبة لهذا النموذج كان التحدي الأساسي يتمثل في وضع جملة من المعايير التي من شأنها تحديد ملامح وخصائص المنافسة القابلة للتطبيق وغير التامة بالضرورة، إلا أن

^١ Curien.N & Gensollen.M.(1993). « L'ouverture des réseaux, planification ou concurrence dans les réseaux », Paris, La Découverte, PP : 3-35.

^٢ المصطلح باللغة الانجليزية هو: « Workable Competition ».

^٣ Clark.J.M.(1940). « Toward a concept of workable competition », American Economic Review, Vol:30, June, PP:241-256.

^٤ المصطلح باللغة الانجليزية هو: « Second Best ».

الاجتماع بين الاقتصاديين حول معايير موحدة لا يزال أمرا مشكلا إلى غاية اليوم، الاقتصاديان Ross و Scherer قدما جملة من المعايير المحددة للمنافسة القابلة للتطبيق، وقسمها إلى ثلاثة محاور أساسية.

شكل رقم (٠٢): المعايير المحددة للمنافسة القابلة للتطبيق

* المعايير البنيوية :

- عدد البائعين لا بد أن يكون مرتفعا.
- عدم وجود حواجز للدخول أو الخروج.
- يتم تخفيض الفروقات المسجلة في جودة المنتج اعتمادا على فروقات موازية على مستوى الأسعار.

* المعايير السلوكية :

- يتبع كل متعامل داخل السوق دالة منفعة خاصة دون التعرض لبقية المتعاملين.
- يجب أن لا تكون هناك عدوانية أيا كان نوعها بين المتعاملين.
- لا يجب حماية المنافسين أو المستهلكين بشكل متواصل.
- على الدعاية أن تكون ذات أهداف إعلامية خالية من الغش أو التأثير.

* معايير النجاعة :

- يجب اتباع معايير الفعالية والجدية في العمليات الإنتاجية أو عمليات التوزيع.
- الهوامش لا بد أن تغطي فقط التكاليف ولا تتعداها إلا بشكل طفيف.
- الأسعار لا بد أن تكون شفافة وغير خاضعة لأية قوى ما عدا قوى السوق.
- تكاليف الدعاية والإعلان يجب أن تكون محدودة.
- المؤسسات الفاعلة داخل السوق لا بد أن يبرر وجودها من خلال فعاليتها وقدرتها على التأقلم بعيدا عن المساعدات والسياسات الحمائية.

المصدر: Scherer. F. M & Ross. D. (1990). Op. cit, P: 53.

١ Scherer.F.M & Ross.D.(1990). « Industrial market structure and economic performance », 3rd Edition, Boston-P, P:53.

على الرغم من أهمية الطرح المقدم من طرف هذا التيار القائل بالمنافسة القابلة للتطبيق، إلا أن جملة الشروط والمعايير المفروضة للوصول إلى هذا النوع من المنافسة يضعف هذا الطرح ويفتح المجال إلى مقاربات أكثر مرونة وقابلية للتطبيق .

٣- المنافسة من وجهة نظر نظرية الاقتصاد الصناعي (Economie Industrielle) :

تعتبر نظرية الاقتصاد الصناعي أحد التيارات الأكثر شهرة في تطوير الآليات الاقتصادية البراغماتية، حيث قدمت طرحا متميزا للمنافسة والمناخ التنافسي وفيما يلي تبيان لأفكار هذه النظرية .

المنافسة وبنية السوق التنظيمية : إن هذا التيار المسمى بالاقتصاد الصناعي يربط بين البنية التنظيمية للسوق وبين درجة المنافسة التي تسوده حيث يحدد المميزات الثلاثة التالية لكل بنية تنظيمية :

* تتعلق كل بنية تنظيمية لسوق ما أو نشاط ما بخمسة عناصر أساسية هي : تنوع المنتجات ، حواجز الدخول ، بنية التكاليف ، درجة تمركز البائعين ، درجة الإندماج العلوي ، هذه العناصر الخمسة تشكل المحاور الأساسية لأية بنية تنظيمية حيث كلما تنوعت المنتجات وقلت حواجز الدخول وكانت بنية التكاليف منخفضة ودرجة الإندماج العلوي متدنية وعدد البائعين كبيرا أدى ذلك إلى توفر مناخ تنافسي ، وهو ما يعكس الارتباط الوثيق بين المنافسة والبنية التنظيمية المؤطرة لنشاط ما أو سوق ما .

* البنية التنظيمية تؤطر بطريقة غير مباشرة السلوكيات والتحركات الإستراتيجية للمتعاملين ، فالعدد الكبير من الفاعلين داخل النشاط أو السوق يضعف من أي سلوك عدواني أو تحرك إستراتيجي صادر من هؤلاء .

* تتطور البنية التنظيمية لسوق ما أو نشاط ما بما يسمح بديناميكية مستمرة داخلها ، إلا أن ما يهدد هذا التطور هو إمكانية تمركز ميكانيزماته بين أيدي قلة من المتعاملين^١ .

إن ربط المنافسة بالبنية التنظيمية للسوق أو النشاط يعتبر تميزا واضحا في طرح نظرية الاقتصاد الصناعي ، حيث يرجع وجود المناخ التنافسي إلى طبيعة القواعد والقوانين التي تؤطر سوقا ما وعليه نلمس ولأول مرة الإشارة إلى كون السوق غير قادرة على سن ما يكفي من قواعد وقوانين تترجم إلى بنية توفر مناخا تنافسيا وغير حمائي في الوقت نفسه .

مدرسة Chicago ونظرية الأسواق المفتوحة (Théorie des Marchés)

Contestables : ركزت التيارات السابقة على نقطة مركزية وضرورية لتوفر المنافسة وهي كثرة

^١ Morvan.Y.(1991). « Fondements d'économie Industrielle », Paris, Economica, PP :1-47.

المتعاملين والفاعلين داخل سوق أو قطاع أو نشاط ما، هذا الطرح تم نقضه من طرف إقتصادي مدرسة "Chicago"، حيث ركزت على مفهوم الأسواق المفتوحة والتي تعتمد أساسا على وجود عدائية بين المتعاملين في السوق.

ترفض هذه المدرسة وجود علاقة بين أي تجمع للمتعاملين داخل السوق وبين وجود إيرادات مرتفعة ناجمة من هذا التجمع، وهو ما يقوله إقتصادي مدرسة الاقتصاد الصناعي التقليدي والذين يزعمون أن هناك إيرادات تنجم عن فعالية إضافية متأتية من تجمع المتعاملين وتكتلهم، وهو الطرح الذي يرفضه الاقتصاديون **Willing** و **Banzar** و **Baumol**^١ والذين قدموا مفهوم الأسواق المفتوحة كبديل غير تام للأطروحات السابقة، حيث يكون سوق ما مفتوحا إذا ما توفر الشرطان الأساسيان التاليان:

* الدخول إلى هذه السوق حر تماما، أي ليس هناك تفوق مرتبط بطول الممارسة أو بتكنولوجيا خاصة تحمي المؤسسات القديمة من دخول الجديدة.

* الخروج حر تماما وغير مكلف من حيث عدم وجود تكاليف غير قابلة للإسترجاع والتي تتأتى عادة من الخصوصية المرتفعة للأصول.

الخاصيتان السابقتان توفران إمكانية دخول المؤسسات للسوق متى ما ظهرت فرص جديدة للربح، هذه الإستراتيجية التي تعرف بـ "**Hit And Run**" تجبر المتعاملين القدامى على تقديم أسعار مقبولة، وفي الوقت نفسه القبول بأرباح ليست بكبيرة وهو ما يؤدي إلى نتائج جيدة كتلك التي تنادي بها نظرية المنافسة التامة. هذا الطرح يفترض أيضا توازن السوق الحر، والذي حسب هؤلاء الاقتصاديين لا يمكن أن يحدث إلا تحت شرط الاستمرارية، الاقتصادي **Morvan** يقدم شرحا لهذا الشرط، حيث يكون السوق حرا وباستمرار، إذا توفرت الشروط الثلاثة التالية:

– يمكن لجميع المنتجين الحصول على التكنولوجيا نفسها.

– لا يمكن للمتعاملين داخل هذه السوق تغيير الأسعار بسرعة.

– يستجيب المستهلكون لتغير الأسعار بشكل سريع^٢.

^١ Baumol.W.J & Panzar.J.C & Willing.R.D.(1986). « On the theory of perfect contestable markets », London, MacMillan, PP:339-365.

^٢Morvan.Y.(1991). Op.cit, P :381.

إذا ما قارننا خصائص السوق المفتوحة باستمرار مع خصائص السوق التي تستوجب المنافسة التامة يتضح جليا أن خصائص الأولى أقل حدة من خصائص الثانية، وهي أقرب للتطبيق على أرض الواقع. كما تجدر الإشارة إلى أن العدد القليل من المتعاملين داخل السوق أو النشاط لا يشكل عائقا أمام وجود المنافسة متى كان الدخول والخروج

من السوق ممكنا وتكاليفه دنيا وبهذا الصدد يكتب **Baumol و Willing و Bauzar:**

“perfect contestability is generalization of perfect competition, a generalization that can be used where returns to scale are increasing, as well as where returns are decreasing or constant”^١.

مما سبق يمكن أن نستنتج أن كل سوق تسوده منافسة تامة هو مفتوح باستمرار ولكن العكس ليس بصحيح. إن الطرح المقدم من إقتصاديي مدرسة **Chicago** يعتبر متميزا من حيث إقترابه من الواقع، إلا أن نظرية السوق المفتوحة باستمرار لم تأخذ بعين الإعتبار بعض الظواهر كالتحركات الاستراتيجية للمتعاملين، والتعقيم المعلوماتي، وهو ما يشير إليه الاقتصادي **Jacquemin** بوضوح قائلا:

“il n’y a pas de place pour les comportements stratégiques basés sur le bluff la, dissuasion, la menace crédible, l’engagement irréversible à travers les dépenses irrécupérables et plus généralement pour la manipulation des conditions de l’environnement et des règles du jeu”^٢.

في النهاية نلاحظ أن جميع النظريات والمقاربات المتناولة للمنافسة كوضعية مستهدفة مبنية على نماذج تحمل في طياتها فرضيات قصوى صعبة التحقيق، مما يجعل تصور مناخ تنافسي مبنية على تلك الشروط على إختلاف أنواعها أمرا بالغ الصعوبة إن لم يكن مستحيلا، في المبحث التالي سنحاول تناول المنافسة من وجهة نظر مختلفة وباستخدام أدوات نظرية مغايرة، باحثين عن صورة أوضح وأكثر واقعية وقابلية للتطبيق للمنافسة.

٤ - مساهمة المدرسة النمساوية: يرفض إقتصاديي المدرسة النمساوية الطرح النيوكلاسيكي حول المنافسة التامة ويعتبرونه غير قادر على تفسير الظواهر الاقتصادية، ويقدمون مقاربة أساسية لتفسير التوازن الحاصل داخل السوق ويستخدمون لذلك ثلاث عناصر أساسية: المقاتل، آلية الإكتشاف، المنافسة المرادفة للعدائية^٣.

^١ Baumol.W.J & Panzar.J.C & Willing.R.D.(1986). Op.cit, P:340.

^٢ Jaquemin.A.(1985). « Sélection et pouvoir dans la nouvelle économie industrielle », Paris, Economica, P :36.

^٣ Kizner.I.(1997). « Entrepreneurial discovery and the competitive market process: an Austrian approach », Journal of Economic Literature. Vol:XXXV. March. PP:60-85, P:61.

تعتبر المدرسة النمساوية المنافسة آلية لإكتشاف جملة الفرص غير المستغلة داخل سوق ما ومن ثم لا بد من تفعيلها وإستغلالها من طرف المقاولين، وما يدفع المقاولين لذلك هو العدائية التي تنجم عن رغبتهم في تعظيم منفعتهم الخاصة وهو ما يؤدي إلى توزيع للموارد يقترب من الأمثلية، والتي تمثل في العالم الحقيقي المتحرك هدفا متحركا صعب التحقيق، في هذه الحالة لا يشكل الربح الناجم عن معاملة إقتصادية معينة مردودا حتميا بقدر ما يشكل علاوة عن الخطر المتحمل من طرف المقاولين الباحثين عن الفرص غير المستغلة .

إن فعالية مثل هذا النظام تتركز على فعالية المقاولين في إقتناص الفرص، تحت شرط وضرورة توفر حرية التداول والمقاوله والتي تفترض بدورها حرية الدخول إلى أي جزء من أجزاء السوق، وهو ما يعكس رفضا ضمنيا لأي تدخل للدولة والتي عادة ما تفرض قيودا على دخول المتعاملين داخل السوق .

أخيرا يمكن القول أن المدرسة النمساوية تميزت في طرحها المتعلق بالمنافسة حيث ظهر المقاول بدل المؤسسة وحلت الفرص الضائعة كوقود لآلية البحث عن التوزيع الأمثل للموارد إلى جانب البحث عن المنفعة الشخصية والتي حسب المدرسة النمساوية لا تكفي لبث الحركية والديناميكية داخل السوق، وقد أيدت هذه الفكرة من طرف الاقتصاديين Mises^١ و Hayek .

مساهمة الاقتصادي Schumpeter : يعتبر **Schumpeter** أحد الاقتصاديين البارزين في المدرسة النمساوية خاصة من خلال أعماله حول التحليل الديناميكي للاقتصاد محاولا التركيز على آليات خلق الموارد . أدرك **Schumpeter** الفرق الواضح بين المنافسة التامة الإفتراضية والمنافسة الواقعية القابلة للتطبيق، وأعطى المقاول بعدا جديدا وديناميكيا وجعل منه مصدرا للبحث والتطوير بدل الرؤية الكلاسيكية للمقاول كعنصر باحث عن الربح، وبالتالي أصبح المقاول السبب في توازن السوق التي تبدو في طرح **Schumpeter** كمكان لخلق وتدمير الثروة التي يكون مصدرها المقاول الباحث، حيث ينتهي الأمر بتحقيق المزيد من النمو والثروة .

الإقتصادي **Glais**^٢ يؤكد على كون المنافسة هي الآلية الأساسية لخلق وتدمير الثروة داخل المحيط الاقتصادي، حيث تخلق الثروة نتيجة تفعيل الفرص غير المستغلة من طرف المقاول وتدمر نتيجة خروج المتعاملين غير الأكفاء من الحيز الاقتصادي، ضف إلى هذا يعتقد **Schumpeter** أن المنافسة كآلية لا يمكن أن تؤدي إلى نتائج

^١ Hayek.F.A.(1995). « Droit, législation et liberté », Tome :3, Paris, Puf, P :80.

^٢Glais.M.(1992). Op.cit, P :234.

ملموسة إلا على المدى الطويل، وعليه لا بد حسب هذا الاقتصادي من ترك الوقت اللازم للمتعاملين للإحتكاك ببعضهم البعض بغرض إقتناص وتفعيل مختلف الفرص داخل المحيط الاقتصادي مما يؤدي إلى تحقيق مزيد من النمو وتوزيع أمثل للموارد .

إذن حسب هذا الاقتصادي، لا يمكن الإلمام بمفهوم المنافسة الواقعية دون إدراج ثلاثة نقاط أساسية، هي :

* المقاول الذي يتسم بالبحث والتطوير، والذي من خلال تصرفه يؤدي إلى خلق وتدمير الثروة داخل السوق .

* حرية الدخول إلى سوق ما، مما يؤدي إلى تفعيل الفرص غير المستغلة .

* البعد الزمني للمنافسة، والذي يعكس البعد الديناميكي لها كآلية لحث المقاولين على تفعيل عدائيتهم

الاقتصادية من خلال عملية البحث والتطوير وتطبيق النتائج داخل السوق .

أخيرا يمكن القول أن المدرسة النمساوية تميزت من خلال إبتعادها عن الفرضيات القصوى للمدرسة

النيوكلاسيكية، وتبنت فرضيات واقعية وقابلة للتطبيق داخل الحيز الاقتصادي، حيث بدت المنافسة كآلية

ديناميكية متواصلة وغير مستقرة تؤدي إلى توزيع متواصل للموارد غير المفعلة وغير الموزعة داخل السوق وأنها

ليست وضعية إقتصادية نهائية مستهدفة بحد ذاتها فهي أداة وليست غاية .

٥- العناصر المحددة لوجود المنافسة داخل السوق :

إن العنصر الأساسي لتوفر المنافسة كآلية على مستوى السوق هو حرية الدخول إلى هذه السوق أو هذا القطاع

وعليه سنركز في هذا العنصر على توضيح أعمق لهذا الشرط المذكور في مختلف الطروحات السابقة كما

سنحاول تبيان ماهية وطبيعة حواجز الدخول .

بنية السوق وحواجز الدخول : مما سبق من نظريات متعلقة بالمنافسة يمكن إستخراج محددتين أساسيين للحكم

على تنافسية أو وجود منافسة داخل قطاع أو سوق ما، وهذان المحددان هما :

* **أولا :** بنية السوق، بحيث أن العدد الكبير للمتعاملين من شأنه تشتيت تجمع العرض وبالتالي تأثير أقل على

الأسعار وبالتالي تواجد إمكانية المنافسة بين مختلف المتعاملين .

* **ثانيا :** حرية الدخول، مما يخفض من سيطرة المتعاملين على المنتجات المقدمة إضافة إلى التعديل المتواصل

لأسعار القطاع، تحت ضغط الربحية في القطاعات الأخرى .

إن الواقع الاقتصادي يبين لنا أن الشرط الأول لا يتمتع بالقوة الكافية لكي يعتمد عليه في الحكم على وجود

المنافسة داخل قطاع ما، حيث نجد أن عدد المتعاملين ولو كان قليلا لا يؤثر بشكل كبير على المناخ التنافسي

ومثال ذلك: المنافسة بين **Coca-Cola** و **Pepsi-Cola** في مجال المشروبات أو المنافسة بين **Nike** و **Reebok** في مجال الألبسة الرياضية أو أيضا المنافسة بين **Airbus** و **Boeing** في مجال صناعة الطائرات المدنية، بل إن العدد الكبير للمتعاملين قد يتحول من محرك منافسة إلى محرك مواجهة بين هؤلاء المتعاملين مما قد يؤدي إلى إهدار كبير للثروة جراء التحركات الاستراتيجية المتواصلة.

لو إنتقلنا إلى العنصر الثاني المحدد لوجود المنافسة والذي يسمى " بحرية الدخول " نجد أن هناك الكثير من الأعمال الاقتصادية التي تعلق أساسا بما يسمى بنظرية " حواجز الدخول " والتي اهتمت بنمذجة ومحاكاة عملية الدخول والخروج من الأسواق محاولة إثبات العلاقة بين وجود المنافسة وحرية الدخول إلى سوق ما. إن ما يمكن أن نبدأ به، بهذا الصدد، هو تقديم تعريف واضح لما يسمى بحواجز الدخول. لقد قدمت الأدبيات الاقتصادية العديد من التعاريف لما يسمى بحواجز الدخول والتي تراوحت بين آراء الاقتصاديين المنتمين إلى التيار السلوكي^١ والآخرين المنتمين إلى التيار المركز على البنى الهيكلية والتنظيمية^٢.

الاقتصادي **Bain**، أحد مؤسسي التيار البنيوي يعطي التعريف التالي لحواجز الدخول:

"the condition of entry to an industryrefers to advantages which established firms in an industry have over established entrant firms, it is evaluated in general by measures of the heights of inducing prices relative to define competitive levels"^٣.

إذن الاقتصادي **Bain** يعرف حواجز الدخول بجملة التكاليف التي يتحملها الداخلون الجدد إلى سوق ما، الاقتصادي **Stigler** من مدرسة **Chicago** يعطي تعريفا موافقا ولكنه أدق من التعريف السابق حيث يكتب:

"...a barrier to entry may be defined as a cost of producing which be borne by a firm which seeks to enter an industry but is not borne by firm already in the industry"^٤.

إضافة إلى حواجز الدخول يذكر الاقتصادي **Gilbert**^٥ ما يسمى بحواجز الخروج، ويقول بأن الحواجز التي يجب البدء بتدليلها هي تلك التي تتعلق بعملية الدخول إلى قطاع أو سوق ما، حيث أن حواجز الخروج تكون

^١ المصطلح باللغة الفرنسية: « Le courants des thèses comportementales »

^٢ Gilbert.R.(1989). « Mobility barriers and the value of incumbency », Elsevier Science Publishers, PP:475-535.

^٣ Bain.J. (1956). « Barriers to new competition », HUP, P :10.

^٤ Stigler.G.J.(1968). Op.cit, P :67.

^٥ Gilbert.R.(1989). Op.cit.

عادة ذات تكاليف أقل من جملة التكاليف المفروضة عند مواصلة النشاط وبالتالي عندما يقرر المتعامل الخروج فهو في أغلب الأحيان رابح مقارنة بوضعيته لو استمر في تحمل خسائر التواجد غير المربح داخل السوق . إن حواجز الدخول تكون في الكثير من الأحيان مفروضة من المتعاملين الناشطين داخل السوق لحماية مصالحهم وهو ما يؤدي إلى تدهور المناخ التنافسي، وعليه يجب العمل على تحييد قدرة المتعاملين القدامى على وضع وتغيير قواعد الدخول، إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن حواجز الدخول قد يكون لها تأثيرات إيجابية على المستهلكين من خلال حماية مصالحهم أو مستوى قدرتهم الشرائية، إلا أن وجود هذه القواعد في حد ذاته يعتبر مرادفاً للابتعاد عن المناخ التنافسي الأمثل .

قواعد "لعبة" المنافسة: مما سبق يمكن القول بأن المنافسة تمثل آلية ديناميكية لتحقيق توزيع أمثل للموارد وكذا تسمين أكبر للفرص، أي أنها وسيلة وليست غاية بحد ذاتها، إلا أن هذه الآلية تحتاج إلى جملة من القواعد التي تمكن من تفعيل دور المنافسة وتضمن شرطين أساسيين هما، عدم تحول المنافسة إلى مواجهات عدائية مدمرة بين المتعاملين في الحد الأقصى لما يمكن أن تكون عليه، والثاني يتمثل في ضمان حد أدنى من التنافس والذي يمكن أن يهدد من خلال تحركات استراتيجية بين المتعاملين تهدف إلى تحقيق التوافق والتعاون بدل التنافس على مستوى السوق، وفيما يلي سنحاول استعراض أهمية قواعد لعبة المنافسة، ثم الصعوبة التي يمكن أن يواجهها من يكلف بوضع وتفعيل هذه القواعد .

أ- أهمية القواعد المنظمة للمنافسة: يحدد الاقتصادي Neuman^١ أربعة أهداف أساسية لقواعد لعبة المنافسة، من خلالها تتضح جليا أهمية هذه القواعد :

- * إرساء مناخ تنافسي دائم، شفاف وديناميكي .
- * المحافظة على التوازن التنافسي و الابتعاد عن الحالات القصوى غير المرغوب فيها كوضعيات المواجهة غير الشفافة أو وضعيات التفاهم والتعاون الضمني .
- * ضمان وجود منافسة عادلة " Level playing field of competition " وهو ما يستدعي معاقبة حالات الغش، الخداع، التهديد، أو حتى تلقي المساعدات .
- * تحقيق بنية عرض للمنتجات والخدمات غير مركزة مما يتيح مجال أكبر لعمل المنافسة كآلية .

^١ Neuman.M.(2001). «Competition policy, History, theory and practice », EdwardElgard, P11

يهدف الاقتصادي Neuman من خلال تحديد الأهداف الأربعة لوضع قواعد المنافسة إلى ضمان سلاسة وليونة في أداء آلية المنافسة لعملية توزيع الموارد بشكل أمثل، حيث أن تثمين الفرص يتعلق بشكل أساسي بقدرة المتعاملين على التنافس بشكل شفاف وبعيد عن كل ما يمكن أن يؤثر سلباً على أدائهم الاقتصادي باستثناء قدراتهم المالية والمعرفية. إذن فعالية المنافسة ترتبط بشكل أساسي بوجود قواعد تُحدد أخلاقيات التنافس وتواجه مختلف السلوكيات المخالفة للمنافسة العادلة، إن هذه القواعد تنقسم إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي:

* قواعد لمواجهة الخروقات المتعلقة بوضعيات التفاهم الضمني اللاتنافسي أو بمردود الوضعيات الناجمة عن التحركات الاستراتيجية للمتعاملين.

* قواعد لمواجهة الخروقات المتعلقة بالتكتلات واللوبيات.

* قواعد لمواجهة الخروقات المتعلقة بالتسيير الاستراتيجي للمعلومة من طرف المتعاملين.

إن مراعاة المجموعات الثلاثة السابقة الذكر من شأنه توفير توازن ضروري للمتعاملين داخل السوق كما يوفر مناخاً ملائماً لعمل المنافسة، حيث تختفي كل السلوكيات والتعاملات التي تخل بتكافؤ الفرص بين المتعاملين، إن مثل هذه القواعد يمكن إيجادها في قانون المنافسة الخاص بالإتحاد الأوروبي وغيره من القوانين المنظمة للمنافسة في الدول المتقدمة.

ب- عوائق وضع قواعد لعبة المنافسة: إن وضع جملة من القواعد المنظمة للعبة المنافسة يعتبر أمراً غاية في الأهمية وهو من صلاحيات هيئة مستقلة ومتخصصة^١. هذه الهيئة لها جملة من المهام المنوطة بها والتي تختلف عن المهام التي تضطلع بها هيئات التعديل وفيما يلي مسح لهذا الاختلاف^٢.

* هيئات التعديل ترتبط بقطاع أو نشاط معين يخضع للتعديلات التي تجري، في حين هيئة المنافسة تضطلع بالسهر على جودة المناخ التنافسي على مستوى كل القطاعات.

* لا تتدخل هيئة المنافسة إلا في حالات محددة وقليلة، كحالات خرق قواعد المنافسة في حين الهيئة المعدلة تمارس مراقبة مستمرة للقطاع الذي تغطيه.

* تعاقب هيئة المنافسة السلوكيات اللاتنافسية في حين تتدخل الهيئة المعدلة في الكثير من الأحيان في تحديد الأسعار والجودة.

^١ المصطلح باللغة العربية هو: « الهيئة العليا للمنافسة » .

^٢ Crampes.C & Estache.A.(2000). « De la régulation à la concurrence » , MIMEO, P :47.

* تمتلك الهيئة المعدلة معلومات أدق عن القطاع أو النشاط الخاص بها مما يمكنها من إجراء فحوصات أو خبرات دقيقة، في حين أن هيئة المنافسة لا تملك هذا النوع من المعلومات الدقيقة .

* قد تقع الهيئات المعدلة في وضعية "المغلق عليه" من طرف المتعاملين في القطاع التابع لها في حين أن هيئة المنافسة بعيدة عن هذا النوع من المخاطر .

* تتدخل هيئة المنافسة بشكل بعدي في أغلب الأحيان، ما عدا في حالات التكتل، في حين تتدخل الهيئة المعدلة بشكل مستمر بشكل قبلي .

من المقارنة السابقة يتضح أن عملية وضع القواعد المؤطرة للعبة المنافسة يعتبر أمرا غاية في الصعوبة، وتزداد هذه الصعوبة عند محاولة تطبيق هذه القواعد والسهر على عدم خرقها ويعود ذلك إلى التحركات الاستراتيجية للمتعاملين وكذا إلى ما يعرف بالتعتيم المعلوماتي والذي من شأنه أن ينقص من فعالية القواعد الموضوعة^١ .

خلاصة: من خلال ما سبق حاولنا التعرض للمنافسة من وجهات نظر مختلفة، حيث تبين لنا أن المنافسة تعتبر آلية ديناميكية من خلالها يمكن الوصول إلى توزيع أمثل للموارد وتضمن أكبر للفرص غير المقتنصة، وهي بذلك تعتبر وسيلة وليست غاية بحد ذاتها، ولكي تكون المنافسة فعالة لا بد من توفير جملة من القواعد التي تمكن من تحييد كل ما من شأنه التأثير على جودة المناخ التنافسي .

كما اتضح لنا أيضا أن المنافسة الفعالة لا يمكن أن تكون تلقائية النشأة بل مستحدثة ومؤطرة من خلال جملة من القواعد المنظمة، والتي تتمثل في خلق جملة من القواعد المؤطرة للمتعاملين الاقتصاديين والتي تهدف إلى توفير توازن وتكافؤ للفرص داخل السوق دون تمييز أو إقصاء .

^١ Pénard.T & Souam.S.(2001). « Collusion et Politique de la concurrence en information asymétrique », MIMÉO, P :26.

التأمين التشاركي التكافلي والحلول المنتظرة

د. رشيد صبيح

دكتور في القانون الخاص - أستاذ زائر بكلية الحقوق الدار البيضاء

يعد المقصد من التأمين التكافلي أساسا هو تحقيق الأمان من خلال التعاون بين المشتركين على تقليل آثار الأخطار التي تصيب أحدا من بينهم على أساس التبرع. على أن كل ما يدفعه كل مؤمن له (مشترك) من أقساط هو بقصد التعاون وتخفيف الضرر الذي قد يصيب أحدهم.

لقد عمل المشرع المغربي على إحداث القانون رقم ٥٩.١٣ المعدل والمتمم لقانون رقم ١٧.٩٩ المتعلق بمدونة التأمينات. وفي انتظار إخراج القوانين التنظيمية التطبيقية لهذا القانون، يبقى السؤال مطروحا: حول الحلول المطروحة أمام معوقات تنزيل هذا القانون؟

ولحداثة هذا الموضوع، سنناقشه في نقطتين: نخصص المبحث الأول "الإطار التنظيمي للتأمين التكافلي"، على أن نعالج في المبحث الثاني "مراحل تقدم التأمين التكافلي بالمغرب".

المبحث الأول: الإطار التنظيمي للتأمين التكافلي^١

لقد عمل المشرع المغربي على إعطاء نظام التأمين ديناميكية جديدة، تمثلت في قانون رقم ٥٩.١٣ المعدل والمتمم لقانون رقم ١٧.٩٩ المتعلق بمدونة التأمينات، ديناميكية تساهل التطور والتنوع في وسائل التمويل المتاحة

^١ - تنص المادة الأولى من قانون رقم ٥٩.١٣ بتعديل وتنظيم قانون ١٧.٩٩ بمثابة مدونة التأمينات، بأن:

المادة الأولى: يراد بمايلي في مدلول هذا القانون:

-التأمين التكافلي: عملية تأمين تتم وفق الآراء بالمطابقة الصادرة «عن المجلس العلمي الأعلى المنصوص عليه في الظهير الشريف رقم ١.٠٣.٣٠٠ الصادر في ٠٢ ربيع الأول ١٤٢٥ (٢٢ أبريل ٢٠٠٤) بإعادة تنظيم المجالس العلمية، بهدف تغطية الأخطار المنصوص عليها في «عقد التأمين التكافلي بواسطة حساب التأمين التكافلي يسير، مقابل «أجرة التسيير، من طرف مقولة للتأمين وإعادة التأمين معتمدة لمزاولة «عمليات التأمين التكافلي. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترتب «قبض أو أداء أي فائدة على عمليات التأمين التكافلي وعلى نشاط «تسيير حساب التأمين التكافلي من لدن مقولة للتأمين وإعادة التأمين».

- وتعرفه بعض مؤسسات التأمين التكافلي بأنه صيغة من صيغ التأمينات يقوم على أساس التكافل بين عدد من الأشخاص من أجل تلافي الأضرار التي يمكن أن تلحق بهم والتكفل بها، وذلك وفق الضوابط الشرعية، ويمكن أن ينخرط فيه الأفراد والمهنيون والمقاولات. (المصدر: موقع أمنية بنك www.umniabank.ma).

للعلماء، والتي أعلنت عنها المالية التشاركية^١. حيث مكنت هذه الأخيرة هؤلاء لإعلان اختياراتهم بخصوص نوع وطبيعة التمويل، الذي يعرف تواجد مالية جديدة أبانت على قوتها^٢.

حيث حددت المادة الأولى من قانون رقم ٥٩.١٣ المعدل والمتمم لقانون ١٧.٩٩ بمثابة مدونة التأمينات، المقصود بالتأمين التكافلي، حيث نصت:

المادة الأولى: يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

– التأمين التكافلي: عملية تأمين تتم وفق الآراء بالمطابقة الصادرة «عن المجلس العلمي الأعلى المنصوص عليه في الظهير الشريف رقم ١.٠٣.٣٠٠ الصادر في ٠٢ ربيع الأول ١٤٢٥ (٢٢ أبريل ٢٠٠٤) بإعادة تنظيم المجالس العلمية، بهدف تغطية الأخطار المنصوص عليها في «عقد التأمين التكافلي بواسطة حساب التأمين التكافلي يسير، مقابل «أجرة التسيير، من طرف مقاوله للتأمين وإعادة التأمين معتمدة لمزاولة «عمليات التأمين التكافلي. ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترتب «قبض أو أداء أي فائدة على عمليات التأمين التكافلي وعلى نشاط «تسيير حساب التأمين التكافلي من لدن مقاوله للتأمين وإعادة التأمين».

على أن هناك بعض مؤسسات التأمين عرفت من جانبها، انطلاقاً من الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون المذكور أعلاه:

" – وتعرفه بعض مؤسسات التأمين التكافلي بأنه صيغة من صيغ التأمينات يقوم على أساس التكافل بين عدد من الأشخاص من أجل تلافي الأضرار التي يمكن أن تلحق بهم والتكفل بها، وذلك وفق الضوابط الشرعية، ويمكن أن ينخرط فيه الأفراد والمهنيون والمقاولات."

و المتفق عليه أن التأمين التكافلي هو عملية مالية أساسها التكافل بين أطراف جمع بينهم العقد، المستفيد من جهة والبنك ومؤسسة التأمين التكافلي من جهة ثانية، لتغطية الأخطار اللاحقة أو التي قد تقع.

كما أن هيئة مراقبة التأمينات والاحتياط الاجتماعي اعتمدت بموجب القانون رقم ٥٩.١٣ إطاراً قانونياً للتأمين وإعادة التأمين التكافلي ويحدد مفهوم التأمين وإعادة التأمين التكافلي ويؤسس للمبادئ الأساسية المنظمة لسير

^١ - ظهير الشريف رقم ١.١٤.١٩٣ صادر في فاتح ربيع الأول ١٤٣٦ (٢٤ دجنبر ٢٠١٤)، بتنفيذ القانون رقم ١٠٣.١٢، المتعلق بمؤسسات الائتمان والهيئات الاعتبارية في حكمها، صدر بالجريدة الرسمية عدد ٦٣٢٨، ص: ٤٦٢-٤٨٩، والذي دخل حيز التنفيذ في ٢٢ يناير ٢٠١٥.

^٢ - حيث أبانت المالية الإسلامية على متانتها وقوتها أمام كل الهزات المالية التي عرفها العالم ما بين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

هذا النوع من التأمينات، وسيتمكن بذلك من تقديم الدعم لأنشطة البنوك التشاركية ونوافذها المحدثة بموجب قانون رقم ١٠٣.١٢ المتعلق بمؤسسات الائتمان والهيئات المعترفة في حكمها.

فكيف يمكن القول بتأكيد هذه العلاقة القانونية أمام قانون لم تتم المصادقة^١ عليه لحد الآن؟ بل على العكس من ذلك، تم وضع مشروع قانون رقم ١٨. ٢٨٧ معدل مدونة التأمين كاملة.

ويبقى التساؤل مطروحا حول إمكانية اعتماد قانون رقم ١٣. ٥٩ المعدل والمتمم لقانون رقم ٩٩. ١٧ بمثابة قانون التأمين أم مشروع قانون ١٨. ٨٧ الذي سيعدل مدونة التأمين؟ علما أن من خبراء نظام التأمين^٢ من يؤكد بأن مشروع قانون ١٨. ٨٧ في مساطر الأخيرة حيث سيعرض مطلع سنة ٢٠١٩ على المجلس العلمي الأعلى من خلال اللجنة الشرعية للمالية التشاركية، قصد إبداء ملاحظاته ورأيه بالمصادقة بخصوص التأمين التكافلي. فهي المرحلة التي يعرفها التأمين التكافلي الآن؟

المبحث الثاني : مراحل تقدم التأمين التكافلي بالمغرب

منذ بداية الإعلان عن البنوك التشاركية – وقبل ذلك بكثير–، بدت إرهابات سيناريوهات يتم إعدادها من قبل الفاعلين والمتدخلين في قطاع التأمين، ذلك لمسايرة التطور التشريعي، من جهة، وولوج سوق المال والأعمال التي أضحت مستجدة بدخول المالية التشاركية بالقطاع المالي والبنكي المغربي، من جهة ثانية.

و نتساءل: أين التأمين التكافلي من القطاع المالي التشاركي خصوصا بعد استكمال التنظيم القانوني للبنوك التشاركية بصدور منشور مناشير والي بنك المغرب؟ وأي مرحلة يتم إعدادها الآن اعتبارا للوضعية التي أضحت عليها البنوك التشاركية التي مُنحت الاعتماد لحد الآن – رغم خروجها لحيز الوجود – لم تقدم أي منتج تمويلي تشاركي أو فتح حسابات بنكية في انتظار تنزيل مضامين قانون ١٣. ٥٩؟ وفي انتظار ذلك ما هي الحلول المطروحة؟

^١ كان من المؤكد أن تتم المصادقة على القانون رقم ١٣. ٥٩ المعدل والمتمم لقانون ٩٩. ١٧ بمثابة قانون التأمين، في المجلس الحكومي ليوم ١٨ أكتوبر ٢٠١٨

^٢ تمت مناقشة مشروع القانون من قبل مجلس الحكومة وتمت إحالته إلى البرلمان قصد إتمام المسطرة التشريعية إل جانب قانون مالية السنة ٢٠١٩.

^٣ جواب السيد الكاتب العام لهيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي (ACAPS) في إحدى الملتقيات العلمية، بخصوص مشروع قانون التأمين التكافلي ومتى ستتم المصادقة عليه.

أسئلة سنحاول الإجابة عنها قدر المستطاع، حيث نتطرق في المطلب الأول إلى " موقف هيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي " وفي المطلب الثاني إلى " ما الإمكانيات المتاحة للبنوك التشاركية للتعامل مع زبائنها المتوقعين أمام هذا الانتظار " .

المطلب الأول : موقف هيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي

منذ الإعلان على مشروع قانون رقم ١٣. ٥٩. القاضي بتغيير وتتميم القانون رقم ١٧. ٩٩ المتعلق بمدونة التأمينات، والذي نظم التأمين التكافلي، عملت هيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي (أم ما يعرف اختصارا ACAPS) على وضع اليد للتحكم والاستعداد لتطبيق التأمين التكافلي وفق ما سيتم عليه التنصيب قانونا بعد المصادقة على مشروع القانون .

حيث وفي إحدى خرجات الهيئة الإعلامية، تم الإعلان بأن المناشير الخاصة بهذا المنتج الجديد متوفرة - على حد قولها-، على اعتبار أساسي يراعى فيه إبداء الرأي بالمطابقة من قبل المجلس العلمي الأعلى بما يطابق المنتج أحكام الشريعة الإسلامية من عدمه .

إلا أنه وبالرغم من ذلك، فانطلاقة التأمين التكافلي بالمغرب لا يمكن الحديث عنه الآن -ممكن بعد سنة من الآن-، لأن المناشير الجديدة ووضعها محل تطبيق يمر بمراحل :

- الحوار والتشاور مع مهنيي قطاع التأمين من أجل رؤية تقنية؛
- رأي اللجنة الشرعية للمالية التشاركية للمجلس العلمي الأعلى من أجل إبداء الرأي بالمطابقة بما يوافق أحكام الشريعة الإسلامية؛
- المصادقة على مشروع القانون من طرف الحكومة؛
- نشر القانون في الجريدة الرسمية؛
- وضع طلبات منح الاعتماد من قبل المهتمين بالتأمين التكافلي؛
- دراسة الطلبات من قبل هيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي بالإضافة إلى اللجنة الشرعية للمالية التشاركية؛
- نشر الاعتمادات الممنوحة في إطار التأمين التكافلي بالجريدة الرسمية؛
- وضع طلبات اعتماد المنتجات "التأمين التكافلي... "؛

● دراسة الطلبات من قبل هيئة مراقبة التأمينات والاحتياطي الاجتماعي بالإضافة إلى اللجنة الشرعية للمالية التشاركية.

وعليه، واعتبارا لكل هذا – ومن واقع عملي –، يمكن الحديث عن إبرام أول عقد تأمين تكافلي في سنة ٢٠١٨.

المطلب الثاني: الإمكانيات المتاحة للبنوك التشاركية للتعامل مع زبائنها المتوقعين أمام هذا الانتظار

لقد سبق الإعلان عن أول بنك تشاركي تحت اسم "أمنية بنك Umnia"^١، هذا الأخير وضعت حوله مجموعة من التساؤلات خصوصا بعد اللوحات الإعلامية لإستقطاب الزبائن رغم أن استكمال أقطاب المالية التشاركية مرتبطة بالمصادقة على مشروع قانون رقم ٥٩.١٣ الذي استحدث بموجبه التأمين التكافلي، بل على الأكثر من ذلك، العقود التمويلية التشاركية وحتى اتفاقية فتح حسابات بنكية تشاركية لم يتم الفصل فيها بعد، الأمر الذي استدعى تدخل والي بنك المغرب^٢ لأحكام سيطرته لحماية هذا الوليد الجديد – الذي قلنا في حقه مرارا وتكرارا والعديد من الندوات والكتابات والمحاضرات: " أن فشل المالية التشاركية بالمغرب – أمام سوق

^١ لقد سبق أن تم الإعلان عن خروج أول بنك تشاركي- بشراكة مع بنك قطر الدولي الإسلامي-، بموجب مرسوم رقم ٢.١٥.٩٤٦ صادر في ٥ ربيع الأول ١٤٣٧ هـ (١٧ ديسمبر ٢٠١٥) بالإذن لكل من القرض العقاري والسياحي (CIH BANK) وصندوق الإيداع والتدبير بالمساهمة في رأسمال بنك تشاركي، الجريدة الرسمية ٦٤٢٨ صادر بتاريخ ٢٦ ربيع الأول ١٤٣٧ هـ (٧ يناير ٢٠١٦)، ص: ١١٣.

و إتمام ذلك، بنشر بلاغ عن رأي لجنة مؤسسات الائتمان بشأن الترخيص لباقي البنوك التشاركية الأخرى قصد مزاولة النشاط البنكي التشاركي في بداية شهر يناير ٢٠١٧ - وهي:

- القرض العقاري والسياحي بشراكة مع بنك قطر الدولي الإسلامي، أُطلق عليه اسم "بنك أمنية؛
- البنك المغربي للتجارة الخارجية لإفريقيا بشراكة مع المجموعة السعودية البحرينية دلة البركة، أُطلق كاسم على البنك التشاركي "بنك التمويل والإنماء"؛
- البنكي الشعبي المركزي مع المجموعة السعودية غايدنس Guidance (شركة مالية متخصصة في التمويل العقاري)، أُطلق كاسم على البنك التشاركي "اليسر"؛
- القرض الفلاحي للمغرب بشراكة مع المؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص، التابعة للبنك الإسلامي للتنمية، أُطلق كاسم على البنك التشاركي "البنك الأخضر" قريبا؛
- التجاري وفابنك أُطلق كاسم على البنك التشاركي "بنك الصفا" وهو بنك تشاركي مغربي %١٠٠ بدون شريك خارجي؛
**** بالإضافة إلى الترخيص:**

- للبنك المغربي للتجارة والصناعية من خلال نافذة تشاركية خاصة تابعة له تحت اسم "نجمة" ومن دون شريك خارجي؛
- مصرف المغرب من خلال نافذة تشاركية خاصة تابعة له تحت اسم ((مصرف المغرب)) لم يعلن عن أي شريك خارجي؛
- الشركة العامة من خلال نافذة تشاركية خاصة تابعة له تحت اسم "دار الأمان" ومن دون شريك خارجي؛
أنظر موقع بنك المغرب www.bank.ma.

^٢ Banque Al-Maghreb : « Carton Jaune pour Umnia Bank, car il est très agressive en matière de communication, Umnia Bank, la filiale commune de CIH bank et Qatar International Islamic Bank a été rappelée à l'ordre par l'institution de régulation. Celle-ci lui reproche d'avoir ouvert des agences sachant qu'elle n'a aucun produit à proposer à la clientèle, même pas la possibilité d'ouvrir un compte. La convention d'ouverture de compte est en cours de finalisation. « selon la parole de Wali bank Al-Maghreb ».

مالية يشملها استقرار استثماري مهم جدا - سيكون له لا محالة الأثر الوخيم على المالية الإسلامية في العالم -".

من ناحية أخرى، البنوك التشاركية في حاجة ماسة للتأمين التكافلي-على الأقل- لضمان عملائهم ممن سيقدم على التمويل بمنتج المربحة مثلا، ضد الأخطار-منها واقعة الوفاة التي تعتبر واقعة مادية- عدم أداء أو التوقف عن أداء الأقساط الشهرية. وأيضا لضمان الأموال أو العقارات من خلال منتج المربحة أو الإجارة أو أي منتج آخر من المنتجات التشاركية المتاحة - أو التي يمكن تقديمها من جديد من قبل البنوك التشاركية بعد الموافقة عليها من قبل اللجنة الشرعية للمالية التشاركية (المادة ٥٩ من القانون البنكي رقم ١٢.١٠٣) - . لأن هدف أو أهداف البنك التشاركي من كل هذا الحفاظ على المنقولات أو العقارات^١، في الحالة التي يفرض عليه فيها إقامة رهن. وقد تعمد البنوك التشاركية إلى الإعلان عن تقديم المنتجات التمويلية التشاركية دونما حاجة لانتظار التأمين التكافلي الذي يعد بمثابة ضامن لها من جهة العقارات أو المنقولات، وضامن لعملائها وهذه هي حالة البنك التشاركي "أمنية بنك" -وفق ما أعلنه سابقا- أو غيره من البنوك التشاركية الأخرى أو النوافذ التشاركية، فهنا يكون أمام الخيار بين العديد من السيناريوهات، نحددها في ثلاث من خلال خطاطات تقريبية توضح كل عملية، على الشكل التالي :

^١- نضيف: أنظر المادة ١٩ من قانون رقم ٣٩.٠٨ المتعلق بمدونة الحقوق العينية، تنص:

" لملك العقار مطلق الحرية في استعمال ملكه واستغلاله والتصرف فيه وذلك في النطاق الذي تسمح به القوانين والأنظمة الجاري بها العمل".

ظهير شريف رقم ١.١١.١٧٨ صادر في ٢٥ من ذي الحجة ١٤٣٢ (٢٢ نوفمبر ٢٠١١) بتنفيذ قانون رقم ٣٩.٠٨ المتعلق بمدونة الحقوق العينية، جريدة الرسمية عدد ٥٩٩٨ صادرة بتاريخ ٢٧ ذي الحجة ١٤٣٢ (٢٤ نوفمبر ٢٠١١)، ص: ٥٥٨٧.

✓ السيناريو الأول :

في انتظار المصادقة على مشروع قانون
٥٩.١٣ الذي استحدث التأمين التكافلي

اقترح التأمين التقليدي في
إطار قانون ١٧.٩٩

- مخاطر المطابقة
- مخاطر السمعة

✓ السيناريو الثاني :

في انتظار المصادقة على مشروع قانون
٥٩.١٣ الذي استحدث التأمين التكافلي

تفادي فرض التأمين
بالمقابل تحميل العميل
كل المخاطر

- مخاطر الطرف المقابل
- مخاطر السمعة

✓ السيناريو الثالث :

في انتظار المصادقة على مشروع قانون
٥٩.١٣ الذي استحدث التأمين التكافلي

- تجنب فرض التأمين الأشهر الأولى بعد إبرام العقد؛
- توقيع العميل إلزام، يتعهد فيه هذا الأخير بتوقيع عقد التأمين التكافلي بعد المصادقة على مشروع القانون؛
- تضمين العقد (التأمين التكافلي) مخاطر الأشهر الأولى بعد التعاقد

لا وجود لمخاطر المطابقة
لا وجود لمخاطر السمعة
مخاطر الطرف المقابل تتضمن نسبة متزايدة

نستنتج من الوهلة الأولى، بأن السيناريو الأول المقترح للتأمين التقليدي أو الكلاسيكي، إذا ما تم اللجوء له باعتماده، سيكون البنك التشاركي في وضعية لا يحسد عليها، إذ سيصطدم بآراء اللجنة الشرعية للمالية التشاركية بالإضافة إلى مخاطر السمعة والتأثرات التي قد تصيب المنتجات المقدمة من طرف البنوك التشاركية. أما بخصوص السيناريو الثاني، نجده لا يُقدم أي مخاطر مرتبطة بالمطابقة، لكن بالمقابل يتم تحميل العميل كل المخاطر التي قد تنتج عن ذلك من قبل البنك التشاركي، فهو بهذا التصرف يؤدي لزيادة تعرض هذا الأخير لمخاطر متنوعة - في إطار العلاقة التي تربطه مع العميل - والتي تعد من أهمها مخاطر السمعة خصوصاً ونحن أمام تجربة فتية لم تنضج بعد.

كما أنه من ناحية أخرى، قد يلامس كل الصعوبات التي يعرفها العالم من أجل ممارسة حقه في الرهن وفق ما تقضي به القوانين الجاري بها العمل في هذا الإطار والتي تحمي شاغري العقارات أو منقولات، كما قد يواجه، من ناحية أخرى، بطرد أو إفراغ ذوي الحقوق أو اليتامى من العقار مثلاً وهنا لا تهم المعاملة مع العميل أكثر ما يهم صورة وسمعة البنك التشاركي.

الخلاصة:

يبقى التعامل مع البنوك التشاركية لا يقوم على منظور تعاقدية إسلامي - كما يتصور للغالبية من الزبائن -، فهي مؤسسات بالرغم من إطارها التشريعي الخاضع لرقابة اللجنة الشرعية للمالية التشاركية ومبادئها التي تقوم عليها، يبقى الغرض من تأسيسها تجارياً.

بالمقابل فالعقود التي تطرحها البنوك التشاركية بصفة خاصة، من المنتوجات الأساسية في عمليات تكلم البنوك، وبدون التأمين التكافلي لا يمكن لهذه الأخيرة تسويق منتجاتها إلا في نطاق محدود وضمن مخاطر قد يتكبدها البنك.

فالقانون رقم ١٣. ٥٩. وضع الإطار التنظيمي للتأمين التكافلي وإعادة التأمين التكافلي^١، لكن البدء في مزاولة النشاط فعلياً لا يمكن أن يتم إلا بعد إصدار النصوص التنظيمية الخاصة بهذا النوع من الأنشطة، وفتح باب تلقي

١- تنص المادة الأولى من قانون رقم ٥٩.١٣ بتعديل وتنظيم قانون ١٧.٩٩ بمثابة مدونة التأمينات، بأن:

المادة الأولى: يراد بمايلي في مدلول هذا القانون: «إعادة التأمين التكافلي: عملية إعادة تأمين تتم وفق الآراء بالمطابقة» الصادرة عن المجلس العلمي الأعلى، بهدف تغطية الأخطار المنصوص «عليها في اتفاقية إعادة التأمين التكافلي بواسطة حساب إعادة التأمين» التكافلي يسير، مقابل أجره التسيير، من طرف مقولة للتأمين وإعادة «التأمين معتمدة لمزاولة عمليات إعادة التأمين التكافلي. ولا يمكن بأي «حال من الأحوال أن يترتب قبض أو أداء أي فائدة على عمليات إعادة «التأمين التكافلي وعلى نشاط تسيير حساب إعادة التأمين التكافلي من «لدى مقولة للتأمين وإعادة التأمين».

طلبات التراخيص من قبل شركات التأمين الراغبة في مزاولة هذا النوع من التأمين . على أنه يبقى على السلطات الشرعية المتمثلة في المجلس العلمي الأعلى إبداء رأيه حول ما يتقدم إليه من منتجات التأمين التكافلي وإعادة التأمين التكافلي وحول طبيعة النصوص القانونية (و المنشورات المتعلقة بهذا النوع من الأنشطة) وما مدى توافقها مع الشريعة الإسلامية .

نزعة الشك المهني عند كل من المراجع الخارجي وفاحصي الزكاة والضرائب

حمادة السعيد المعصراوي

باحث دكتوراه في مجال المحاسبة والتمويل

المحاسبة الضريبية ما هي إلا فرع من فروع علم المحاسبة يؤثر ويتأثر بالافتراضات والمبادئ والمفاهيم التي يقوم عليها علم المحاسبة، إلا أن المحاسبة الضريبية تكون في ضوء القوانين واللوائح والتعليمات الضريبية الصادرة في كل دولة على حدة، وبالتالي فإن عملية وضع القانون الضريبي سوف تؤثر على المحاسبة خاصة عمليات القياس المحاسبي.

إنه في حالة الدول التي تتبع القانون العام تكون تأثير القواعد الضريبية على القياس المحاسبي محدودة، أما في حالة الدول التي تتبع القانون الخاص أو الروماني يكون هناك تأثير كبير للقواعد الضريبية على القياس المحاسبي، في حين أن محاسبة الزكاة تختص بالقياس والتقدير المالي لأوعية زكاة الأموال المختلفة، وقدر الزكاة الواجب أدائها من كل وعاء على المكلف بأداء الزكاة طبقاً للنسب والمعدلات المحددة في الشريعة الإسلامية، ويطلق على المحاسبين الذين يقومون بتقديم خدمات مهنية إلى العملاء ومنهم ممولي الضرائب من خلال تقديم خدمة إعداد التقارير الضريبية وهي خدمة استشارية؛ بأنهم محاسبين قانونيين أو المراجعين الخارجيين أو مراقبي حسابات، في حين يطلق على المحاسبين العاملين في مصلحة الضرائب، بأنهم فاحصي ضرائب أو مأموري الضرائب، وكل من المراجع الخارجي والفاحص الضريبي له مهام يقوم بها طبقاً لقواعد وإجراءات وخطوات عمل وقواعد سلوك مهني مختلفة.

يعرف الشك المهني **Professional skepticism** بأنه نزعة تتضمن عقلاً متسائلاً والتزام الحذر بشأن الحالات التي تشير إلى إمكانية وجود انحراف بسبب خطأ وغش وتقوم انتقادي لأدلة المراجعة بسبب خطأ وغش وتقوم انتقادي لأدلة المراجعة (ISA,200) فالشك المهني يعني الكيفية التي يمكن بها المراجعين تعلم كيفية التفكير بطريقة ناقدة متشككة أثناء أعمال المراجعة وخاصة أثناء تخطيط عملية المراجعة وتقييم أدلة الإثبات. ويتطلب الشك المهني من المراجع التغلب على بعض الميول الطبيعية مثل الاعتماد المفرط على تأكيدات العملاء، إنما يجب البدء في المراجعة باتجاه متشكك وذهن متسائل ومن الأمور الهامة أيضاً في الشك المهني ألا يلتفت المراجعون للعلاقات الماضية وألا يفترض أن جميع العملاء صادقين، ومن هنا فإن الشك المهني يتطلب من المراجع ما يلي:

- التفكير بطريقة متشككة ونافذة .
- التغلب على الميول الطبيعية في تصديق التأكيدات المقدمة من الآخرين .
- العمل بروح متسائلة .
- نسيان العلاقات الماضية وعدم افتراض أن العملاء صادقين ولو كانوا صادقين بالفعل في الماضي (الرفاعي مبارك عارف عبد الكريم، ٢٠١٤) .
- فمعايير المراجعة تهدف إلى إيجاد عقليات مناسبة لإجراء عملية المراجعة وذلك بغرس عقلية متسائلة ومتشككة، وقد استخلص (محمد علي، ٢٠١٥) مجموعة من محددات الشك المهني لمراجع الحسابات هي :
 - ضعف السمات الشخصية: يعتبر ضعف السمات الشخصية من أهم العوامل المحددة لممارسة الشك المهني مثل (عدم القدرة على حل المشكلات، ضعف النزعة الأخلاقية، الثقة بالآخرين، ضعف نزعة الشك، التسامح تجاه حالات الغموض، وعدم استقلالية المراجع)، كما أن هذه الصفات تؤثر في جلسات العصف الذهني لكشف الاحتيال .
 - الضغوط والمنافع الشخصية: تمثل المنافع حوافز سلبية تدفع المراجع لعدم سلوك الشك المهني والتخلي عن إجراءات المراجعة التي يقتضيها معيار العناية المهنية، مثل: الحرص على إرضاء العميل، والاحتفاظ به، وضغوط الوقت، والميزانية، والرسوم، أن ظروف المنافسة التي تواجه المراجعين تقلل من تصرفاتهم وفقا للتشكك المهني .
 - التصورات والأحكام السابقة: إن خبرة المراجع السابقة بنزاهة وأمانة الإدارة تدفعه إلى التخلي عن ممارسة الشك المهني بناء على تصوراته السابقة، دون أن يأخذ بالحسبان إمكانية تغير الظروف، فقيام بعض المراجعين بالاعتماد على ما في ذاكرتهم من معلومات سابقة تتعلق ببيئة رقابة العميل، يؤدي إلى تصورات ذهنية متحيزة لصالح العميل، مما يؤثر بشكل سلبي على التقييمات اللاحقة لمخاطر الاحتيال .
 - الضعف والقصور المعرفي: المراجع ذو المعرفة المهنية المحدودة يكون أقل قدرة على ممارسة الشك المهني، أن المراجع الذي يفتقد للمعرفة بحالات الغش والاحتيال أقل تشككاً من المراجع الذي لديه مستوى مرتفع من المعرفة بتقييم مخاطر الاحتيال .

في حين أن المشرع الضريبي في مصر على سبيل المثال، تبني فلسفة جديدة في القانون ٩١ لسنة ٢٠٠٥ تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين مجتمع الممولين والإدارة الضريبية، إذ تثق الإدارة الضريبية بأن الممول سيكون أميناً

في الإعلان عن دخله ويثق الممول في الإدارة الضريبية ستعامله بعدالة واحترام، وقد انعكست هذه الفلسفة في اعتبار الإقرار المقدم من الممول هو أساس ربط الضريبة كمبدأ عام، وبالتالي تلتزم الإدارة الضريبية بقبول الإقرار الضريبي على مسؤولية الممول ويلتزم الممول بسداد مبلغ الضريبة المستحق من واقع الإقرار (هشام الأبياري، ٢٠٠٦، ص ٦٣)، وفي نفس الوقت فإن غالبية دول العالم تتبنى أسلوب الفحص الضريبي على أساس العينات، وليس أسلوب الفحص الشامل للإقرارات الضريبية المقدمة من الممولين وذلك مراعاة للوقت والتكلفة والمجهود المبذول من قبل القائمين على الإدارات الضريبية، وفي نفس الوقت تخفيض احتمالات لجوء القائمين على الفحص الضريبي إلى التقدير الجزافي أو غير الدقيق عن حساب الضريبة؛ مما يزيد من درجة الثقة بين الممولين والإدارات الضريبية، وبالتالي السؤال الرئيسي الذي تحاول هذه الدراسة الإجابة عنه هو: هل المراجع الخارجي والفاحص الضريبي لديهما نفس الدرجة من الشك المهني؟ وما انعكاس ذلك على جودة عمل المراجع والفاحص الضريبي وفاحص الزكاة، وذلك من خلال تناول العناصر التالية:

- الشك المهني في ضوء معايير المراجعة الدولية والأمريكية.
- أوجه الاتفاق والاختلاف في ممارسة الشك المهني من قبل المراجع الخارجي وفاحصي الزكاة والضرائب.

أولاً: الشك المهني في ضوء معايير المراجعة الدولية والأمريكية

تعني نزعة الشك المهني لدى المراجع أن المراجع دائماً يكون لديه حيطة وحذر، ولا يفترض حسن النية في الإدارة؛ بل لديه شك دائم في عمل الإدارة، وكلما زادت درجة الشك المهني لدى المراجع تزداد قدرته على اكتشاف الأخطاء المتعمدة من قبل الإدارة والتي تهدف من خلالها إلى التأثير على رقم صافي الأرباح والعكس صحيح (الرفاعي مبارك، ٢٠١١)، وقد تضمنت العديد من معايير المراجعة الدولية والأمريكية نزعة الشك المهني في العديد من فقراتها كما يلي:

أ- الشك المهني في معايير المراجعة الدولية: تناولت العديد من معايير المراجعة الدولية الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) International Federation Of Accountants التأكيد على إتزام وممارسة المراجعين للشك المهني كما يلي:

النص المتعلق بالشك المهني	المعيار الدولي
---------------------------	----------------

يجب على المراجع أن يراعي نزعة الشك المهني أثناء المراجعة مدركاً احتمال أنه قد يوجد انحراف جوهري بسبب غش وذلك على الرغم من خبرة المراجع السابقة فيما يتعلق بأمانة ونزاهة الإدارة والمكلفين بالحوكمة، ويتطلب الحفاظ على نزعة الشك المهني استمرار التساؤل بشأن ما إذا كانت المعلومات وأدلة المراجعة التي تم الحصول عليها توحى بانحراف جوهري بسبب غش ويشمل ذلك الأخذ في الحسبان مدى إمكانية الاعتماد على المعلومات التي سوف يتم استخدامها كأدلة مراجعة وأدوات الرقابة على عملية إعدادها وتطويرها، وفي نفس الوقت أشار المعيار إلى جلسات العصف الذهني من أجل الإبقاء على الحالة الذهنية المناسبة باستمرار للقيام بكافة خطوات عملية المراجعة.	معيار المراجعة الدولي (ISA 240) الغش والخطأ
يجب على المراجع تخطيط وتنفيذ المراجعة بنزعة الشك المهني مدركاً بأنه ربما توجد الظروف التي تتسبب في قوائم مالية محرفة جوهرياً.	معيار المراجعة الدولي (ISA 200) الهدف والمبادئ العامة التي تحكم عملية المراجعة
إن مسؤولية فريق المراجعة تشمل المحافظة على تفكير موضوعي ومستوى مناسب من الشك المهني وأداء العمل الموكل إليه حسب المبدأ الأخلاقي للعناية اللازمة، ويشجع أعضاء فريق العملية على إثارة الأسئلة مع أعضاء الفريق الأكثر خبرة، ويجب أن يتم تنمية قنوات الاتصال المناسب ضمن فريق العملية.	معيار المراجعة الدولي (ISA 220) الرقابة على جودة عملية المراجعة
على المراجع تحديد الاستجابة العامة لتناول مخاطر الأخطاء الجوهريّة عند مستوى البيانات المالية، حيث من الممكن أن تشمل هذه الاستجابات التأكيد لفريق المراجعة على الحاجة إلى الاحتفاظ بالتشكك المهني في جمع وتقييم أدلة المراجعة.	معيار المراجعة ISA 330 الأهمية النسبية في المراجعة
على أن المراجع ألا يكتفي بأدلة مراجعة أقل من مقنعة وفي سبيل ذلك عليه استخدام الحكم المهني وممارسة الشك المهني عند تقييم كمية ونوعية أدلة المراجعة وبالتالي كفايتها وملاءمتها لدعم الرأي المهني.	معيار المراجعة الدولي (ISA 500) أدلة الإثبات
يجب على المراجع عند النظر في الأسباب التي تقدمها الإدارة اتخاذ موقف التشكك المهني، والنظر فيما إذا كان لطلب أي مضايمين فيما يتعلق بنزاهة المنشأة، وعلى المراجع النظر فيما إذا كان طلب الإدارة قد يدل على احتمال وجود احتيال أو خطأ. (محمد علي، ٢٠١٥)	معيار المراجعة الدولي (ISA 505) المصادقات
يجب على المراجع تخطيط وأداء المراجعة مع أخذ موقف التشكك المهني، مدركاً أنه قد توجد ظروف تسبب في أن تتطلب المعلومات المالية المرحلية تعديلاً جوهرياً من أجل إعدادها، في جميع النواحي الجوهرية، حسب إطار إعداد التقارير المالية المطبق (محمد علي، ٢٠١٥).	المعيار الدولي لعمليات المراجعة ٢٤١٥ مراجعة المعلومات المالية المرحلية قبل المراجع المستقل للمنشأة
على المراجع استخدام الحكم المهني وممارسة التشكك المهني عند تقييم كمية ونوعية الأدلة، وبالتالي كفايتها ومناسبتها، وذلك لدعم تقرير التأكيد (محمد علي، ٢٠١٥).	المعيار الدولي لعمليات التأكيد ٣٠٠٠

ب- الشك المهني في معايير المراجعة الأمريكية

تناولت العديد من معايير المراجعة الأمريكية الصادرة عن المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين

(AICPA) التأكيد على التزام وممارسة المراجعين للشك المهني كما يلي:

المعيار الأمريكي	النص المتعلق بالشك المهني
معيار المراجعة SAS No99 اعتبارات الاحتمال	استحدث المعيار رقم 99 الأمريكي أسلوب العصف الذهني كوسيلة يستخدمها المراجعون في سبيل أداء مهمتهم في اكتشاف الأخطاء والتلاعب في القوائم المالية، وهو مفهوم جديد استحدثه المعيار 99 للاستفادة من فريق جهود فريق المراجعة في اكتشاف إمكانية وجود غش أو بيان كذب في القوائم المالية وتهدف جلسات العصف الذهني إلى: أ- تحسين الاتصال بين أفراد فريق المراجعة ذوي الخبرات المختلفة، ويتيح ذلك فرصة اكتساب تفهم أفضل للمعلومات المتوفرة لدى أفراد الفريق المحنكين عن خبراتهم وتجاربهم مع العميل ونقل خبرات ارتكاب الغش وكيفية إخفائه واكتشافه إلى باقي أفراد الفريق . ب- إيجاد عقليات مناسبة لإجراء عملية المراجعة في ضوء متطلبات الشك المهني وذلك بغرس عقلية متسائلة ومتشككة لدى أعضاء الفريق مما يساعد على تطبيق الشك المهني الذي طالب به المعيار 99 صراحة والذي يزيد من فعالية المراجعة وان كان يمثل تحولا هاما في فكر وأسلوب المراجعة حيث كان السائد في البداية على المراجع ألا يبدأ عمله بالشك إلى أن يثبت العكس أما المعيار 99 فإنه يتطلب من المراجع الشك أولا . ج- تتيح جلسات العصف الذهني تبادل المعلومات والأفكار الجديدة أثناء أداء عملية المراجعة بين أعضاء الفريق . د- تؤدي إلى تكبير المراجعين بأن هذه الإمكانية موجودة في كل عملية مراجعة على الرغم من أنه قد توجد تصورات وتجارب سابقة عن نزاهة وصدق الإدارة (عارف عبد الكريم، ٢٠١٤)
معيار المراجعة SAS No 106 أدلة المراجعة	على المراجع أن يقوم بالاعتماد على الأدلة التي تكون مقنعة وليست قطعية، ولذا فيجب عليه ألا يكون راضياً عن أدلة إثبات أقل من مقنعة، الأمر الذي يستوجب من المراجع استخدام حكمه المهني وممارسة الشك المهني في تقييم كمية ونوعية أدلة المراجعة ومدى كفايتها وملائمتها لدعم رأيه الفني المحايد (محمد علي، ٢٠١٥) .
معيار المراجعة SAS No 109 حول فهم المنشأة وبيئتها	يجب على المراجع تخطيط وتنفيذ أعمال المراجعة مع موقف أو حالة من الشك المهني، وأن يتضمن النقاش بين أعضاء فريق المراجعة التأكيد على ضرورة ممارسة الشك المهني، ليكونوا على أهبة الاستعداد للحصول على المعلومات التي تشير لإمكانية حدوث انحرافات الجوهرية الناتجة عن عملية الاحتيال أو الخطأ .
معيار المراجعة SAS No 110 أداء إجراءات المراجعة في الاستجابة لتقييم المخاطر	يجب على فريق المراجعة ضرورة الحفاظ على الشك المهني في جمع وتقييم أدلة المراجعة، وتكليف عدد أكبر من الموظفين ذوي الخبرة أو الذين لديهم مهارات متخصصة في توفير مزيد من إجراءات الرقابة، أو دمج عناصر إضافية، أو إجراء مراجعات إضافية، بالإضافة لذلك يجوز للمراجع إجراء تغييرات عامة على طبيعة وتوقيت ومدى إجراءات مراجعة أخرى كرد فعل شامل .

ثانياً: أوجه الاتفاق والاختلاف في ممارسة الشك المهني من قبل المراجع وفاحصي الزكاة والضرائب

لعبت الزكاة دوراً هاماً وحيوياً خلال التاريخ الإسلامي ورغم نسبتها الصغيرة غير المحسنة بمال الأغنياء والكافية لحال الفقراء؛ فقد ساعدت الدولة في تحقيق تنمية دائمة مستمرة أساسها التعاون الاجتماعي بين الأفراد دون أن تحمل على كاهلها عبء ذلك فكانت راعية لمصالح أفرادها (سامر قنطقجي، ٢٠٠٨) .

يمكن للباحث تعريف الفحص الزكوي بأنه: دراسة وتحليل وتقييم القوائم المالية وسجلات ودفاتر وحسابات المنشأة محل الفحص ارتكازاً على القواعد والنسب والمعدلات المقررة في الشريعة الإسلامية بهدف التأكد من

صحة المستحقات الزكوية المحددة من قبل المكلف، والتأكد من سلامة الزكاة المربوطة وفقاً للإقرار تمهيداً لربط الزكاة المستحقة على المكلف.

وقد أكدت قواعد السلوك الأخلاقي الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين على أهمية ممارسة الشك المهني في مجال المراجعة، وأن المراجع يجب أن يتمتع باستقلالية الفكر الذي يعبر عن حالة ذهنية تسمح بإبداء نتيجة ما دون الخضوع لأي من التأثيرات التي تضعف الحكم المهني بشكل يتيح للفرد التصرف بنزاهة وممارسة الموضوعية والشك المهني، وأوضحت معايير المحاسبة أن الإدارة مسؤولة عن إعداد التقارير المالية في حين تقتصر مسؤولية مراجع الحسابات على مراجعة التقارير المالية وفقاً لمعايير المراجعة، كما نصت المادة ١٢٩ من القانون الضريبي المصري ٩١ لسنة ٢٠٠٥ إلى أنه يقع على مصلحة الضرائب عبء الإثبات في حالة تصحيح الإقرار أو تعديله أو عدم الاعتماد به إذا كان مستنداً لدفاتر وحسابات منتظمة من حيث الشكل وفقاً لمعايير المحاسبة المصرية أو مبادئ محاسبية مبسطة منبثقة منها ومعتمدة من مراجع خارجي، والفحص الضريبي هو مرحلة أساسية وفنية من مراحل عمل الإدارة الضريبية ويعتبر الفحص الضريبي من أهم أنواع فحص الحسابات لأغراض خاصة.

هذا الفحص لا يقوم به الفاحص الضريبي فقط وإنما يقوم به المحاسب أو المراجع بصفته خبير في الشؤون الضريبية تمهيداً لاعتماد الإقرار الضريبي للمنشأة ويمكن تعريف الفحص الضريبي بأنه: دراسة وتحليل وتقييم القوائم المالية وسجلات ودفاتر وحسابات المنشأة محل الفحص ارتكازاً على القواعد المقررة في التشريع الضريبي ووفقاً للقواعد والأصول والمبادئ والسياسات المحاسبية المتعارف عليها مهنيًا بغية التأكد من صحة صافي الربح المعد من قبل الممول والمعتمد من المحاسب والتأكد من سلامة الضرائب المربوطة وفقاً للإقرار، وذلك في حالة الإقرارات المقدمة من الممولين أو لتحديد الإيراد الموضوعي والعادل والدقيق للربح أو الإيراد الخاضع للضريبة تمهيداً لربط الضريبة المستحقة على الممول أو الوحدة الاقتصادية (الباز فوزي، ٢٠١٤). ومن ثم يتضح أن دور المراجع الخارجي قد يكون مكمل لدور الفاحص الضريبي وفاحص الزكاة ويمكن إبراز أهم أوجه الاتفاق والاختلاف بين المراجع الخارجي والفاحص الضريبي وفاحص الزكاة في الجدول التالي:

أوجه الاتفاق والاختلاف	المراجع الخارجي	الفاحص الضريبي	فاحص الزكاة
الهدف من العمل	إصدار رأى حول مدى صدق أو عدالة القوائم المالية التي يقوم بمراجعتها، بمعنى آخر يهدف المراجع إلى إبداء رأى فني محايد في القوائم المالية، والتحقق من انها تتفق مع القوانين المنظمة ومعايير المحاسبة المتعارف عليها وأي متطلبات أخرى	التأكد من سلامة الضرائب المربوطة وفقا للإقرار، وذلك في حالة الإقرارات المقدمة من الممولين أو لتحديد الإيراد الموضوعي والعدل والدقيق للربح أو الإيراد الخاضع للضريبة تمهيدا لربط الضريبة المستحقة على الممول	التأكد من سلامة الزكاة المربوطة وفقا للإقرار، وذلك في حالة الإقرارات المقدمة من المكلفين تمهيدا لربط الزكاة المستحقة على المكلف .
استخدام العينات	تعرف العينات لأغراض المراجعة على أنها تطبيق لإجراءات المراجعة على عدد يقل عن ١٠٠٪ من المفردات موضوع المراجعة لتساعد المراجع في الحصول على تقويم أدلة المراجعة لتكوين استنتاج بشأن المجتمع (الرفاعي مبارك & عارف عبد الكريم، ٢٠١٥).	يعرف أسلوب الفحص الضريبي بالعيينة على انه تطبيق لإجراءات الفحص والتحقق من نسبة مئوية أقل من ١٠٠٪ مختارة من المجتمع الضريبي محل الفحص، ونصت المادة ٩٤ من القانون الضريبي المصري ٩١ لسنة ٢٠٠٥ على فحص إقرارات الممولين سنويا من خلال عينة.	شرعت الهيئة العامة للزكاة والدخل في المملكة العربية السعودية في عام ٢٠١٧ باعتماد أسلوب الربط الذاتي بحيث يتولى المكلفين تحديد المستحقات الزكوية من واقع نشاطهم وبعد ذلك تقوم الهيئة باختيار عينة فقط من إقرارات المكلفين لإخضاعها للفحص .
دالة الهدف	التوفيق بين هدف الحصول على أكبر عائد ممكن، وكذلك المحافظة على الوحدة الاقتصادية كعميل - وبين مسؤوليته المهنية والقانونية (زكرياالصادق، ١٩٨٨)	دالة هدف الفاحص الضريبي تتمثل في المحافظة على مركزه الوظيفي .	دالة هدف فاحص الزكاة تتمثل في المحافظة على مركزه الوظيفي .
المسؤوليات	يتعرض المراجع لثلاث أنواع من المسؤوليات هي - المسؤولية المدنية - المسؤولية التأديبية - المسؤولية الجنائية	يتعرض الفاحص في المقام الأول للمسؤولية الجنائية في حالة ارتكاب مخالفات ينص عليها القانون، ومن الممكن أن يتعرض للمسؤولية التأديبية.	يتعرض فاحص الزكاة في المقام الأول للمسؤولية أمام الله باعتباره مسعول عن تطبيق أحد أركان الإسلام، وفي نفس الوقت يتعرض للمسؤولية الجنائية في حالة ارتكاب مخالفات ينص عليها القانون، ومن الممكن أن يتعرض للمسؤولية التأديبية.

فلسفة العلاقة مع العميل أو الممول	حدث تحول هام في فكر وأسلوب المراجعة حيث كان السائد في البداية أن على المراجع ألا يبدأ عمله بالشك إلى أن يثبت العكس، أما المعايير الحديثة للمراجعة تتطلب من المراجع الشك أولاً.	تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين مجتمع الممولين والإدارة الضريبية، إذ تثق الإدارة الضريبية بأن الممول سيكون أميناً في الإعلان عن دخله أمام الله في المقام الأول، ويثق المكلف في هيئة الزكاة ستعامله بعدالة واحترام.	تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين مجتمع الممولين والإدارة الضريبية، إذ تثق الإدارة الضريبية بأن الممول سيكون أميناً في الإعلان عن دخله أمام الله في المقام الأول، ويثق المكلف في هيئة الزكاة ستعامله بعدالة واحترام. لدى الفاحص الضريبي ألا يبدأ عمله بالشك إلى أن يثبت العكس.
-----------------------------------	--	--	--

المصدر: إعداد الباحث

وعلى الرغم من أن دراسة (Aschauer et al, 2015) أظهرت أن كل من المراجع الخارجي والفاحص الضريبي لهم نفس مستوى الشك المهني، ووجدت أيضاً أن العميل يثق في المراجع الخارجي أكثر من ثقته في الفاحص الضريبي، إلا أن الباحث يرى أن دوافع الشك المهني تكون أعلى عند المراجع الخارجي من الفاحص الضريبي وفاحص الزكاة ويرجع ذلك إلى:

- المسئوليات الأكبر المفروضة على المراجع الخارجي.
 - إن معايير المراجعة تتطلب من المراجع الشك أولاً، وليس الثقة مثل الفاحص الضريبي.
 - إن المراجع يكون أكثر حرص في المحافظة على سمعته وشهرته مكتبه في حين أن الفاحص الضريبي يتمتع بالأمان الوظيفي.
 - على الرغم من تمتع الفاحص الضريبي وفاحص الزكاة باستقلال قد يفوق استقلال المراجع إلا أن قابلية الفاحص الضريبي للفساد تكون أكبر في ظل تدني مرتبات فاحصي الضرائب في بعض الدول أو ضعف الحس الوطني لديه، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الاهتمام بالحصل من الضرائب لصالح الدولة.
- ومما لا شك فيه أن نزعه الشك المهني تكون محرك رئيسي لجودة عملية المراجعة ويمكن بيان أثر ذلك كما يلي:
- أ. المراجع الخارجي: من المفترض أن تكون لدى المراجع الخارجي نزعة شك مهني كبيرة مما يؤدي إلى القيام بإجراءات مراجعة إضافية والحصول على كمية أكبر من أدلة الإثبات التي يمكن الاعتماد عليها، مما يترتب عليه زيادة جودة عملية المراجعة.
 - ب. الفاحص الضريبي وفاحص الزكاة: من المفترض أن تكون نزعة الشك أقل من المراجع الخارجي وذلك على أساس قوانين الضرائب القائمة على أساس الثقة في الممولين مما يؤدي إلى القيام بإجراءات فحص عادية أو

محدودة والحصول على كمية من أدلة القرائن والأدلة التي يمكن من خلالها الحكم على مدى الالتزام بالقوانين واللوائح عند حدها الأدنى .

لكن في نفس الوقت يرى الباحث أن دافع فاحص الزكاة للعمل ستكون أعلى من دافع الفاحص الضريبي ويرجع ذلك إلى أن فاحص الزكاة يكون أكثر استقراراً من الناحية النفسية والروحية للعمل الذي يقوم به، حيث أن الزكاة أحد أركان الإسلام ولا خلاف بين العلماء على تطبيقها، مما يجعل فاحص الزكاة يقوم بمجهود أكبر محتسباً أجر العمل والمجهود الإضافي الذي قد يقوم به عند الله وان جزاء الآخرة خير وأبقى وانه يعمل على تطبيق احد فرائض الإسلام.

قائمة المراجع

- زكريا الصادق، ١٩٨٨ " تحليل المعلومات المحاسبية لوحدة اقتصادية تم إعلان إفلاسها قانوناً وتحليل سلوك الإدارة العليا لهذه الوحدة : دراسة نظرية وتطبيقية" المجلة العلمية التجارة والتمويل كلية التجارة جامعة طنطا العدد الأول .
- الرفاعي مبارك & عارف بعدالكريم، ٢٠١٥ " الاصول العلمية لمراجع الحسابات الجزء الثاني " غير منشور مكتبه كليه التجارة، جامعه طنطا .
- الرفاعي مبارك، ٢٠١١ " تأثير ممارسات العميل لإدارة عملية المراجعة على قدرة المراجع على اكتشاف إدارة الأرباح " دراسة تطبيقية على البيئة السعودية" المجلة العلمية التجارة والتمويل، كليه التجارة –جامعة طنطا .
- هشام الياياري، ٢٠٠٦ " تقييم مخاطر استخدام المعاينة في الفحص الضريبي " المجلة العلمية التجارة والتمويل العدد الثاني، كليه التجارة جامعه طنطا .
- عارف عبدالله عبدالكريم، ٢٠١٥ "المراجع المتقدمة" مكتبه كلية التجارة جامعه طنطا غير منشور .
- وليد احمد محمد علي، ٢٠١٥ "تقييم خصائص الشك المهني لمراجع الحسابات على قوة العلاقة التفاوضية بين المراجع و عميله" مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة – جامعة طنطا) – مصر و ١٤ ص ٤١٦-٤٨٣ .
- الباز فوزى قابيل ٢٠١٤ دراسة استكشافية لاشتقاق عناصر البناء الفكري لنظرية الخطر بغرض تحقيق فعالية الأداء الضريبي في مصر بحث مقدم إلى المؤتمر الأكاديمي والمهني الخامس " المحاسبة في عالم متغير " قسم المحاسبة كلية التجارة جامعه القاهرة " .
- سامر مظهر قنطقجي، ٢٠٠٨ " سياسات تحصيل الزكاة وإلغاء الضرائب المالىتين " مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية متاح على <https://kantakji.com/media/176177/syasata.pdf>.

• Aschauer, Ewald & Nonna Martinov Bennie, & Maria Cadiz Dyball, 2015 Comparing Financial and Tax Audit Regimes: auditors' professional scepticism, auditorclient relationships, and audit evidence, efficiency and quality.

• <https://www.aicpa.org>

• <https://www.ifac.org>

الدبلوماسية في عصر العولمة

حمزة عبد الرحمن عميش

باحث في القانون الدولي والعلاقات الدولية - طالب دكتوراه في جامعة كاي

تقع العولمة في قلب الثقافة الحديثة، وتقع الثقافة الحديثة في قلب العولمة، وهي علاقة متبادلة بين الإثنين، فلا ثقافة حديثة بلا عولمة، ولا عولمة بلا ثقافة حديثة. ويثير مفهوم العولمة الكثير من النقاش والجدل، ابتداء من التعريف بالمفهوم مروراً بتحديد أبعاد العولمة ومظاهرها، وطبيعة القوى الفاعلة والمحركة لها، إضافة إلى رصد وتحليل تأثيرها على الدول والمجتمعات وبخاصة دول العالم الثالث.

برزت العولمة بشكل واضح خلال عقد التسعينات، وسرعان ما تحولت إلى قوة من القوى المؤثرة في حقائق ووقائع الحياة المعاصرة.

والعولمة هي أيديولوجيا تعبر بصورة مباشرة عن إرادة الجانب الأقوى للهيمنة على العالم، من خلال استخدام ثورة التقنيات الحديثة والاتصالات.

وقد حددت العولمة وسائل لتحقيق هذا المبتغى من خلال:

١ . استخدام السوق العالمية أداة للإخلاق بالتوازن، في نظم الدول وبرامجها الخاصة الاجتماعية والاقتصادية.

٢ . إعطاء كل الأهمية والأولوية للإعلام لإحداث التغييرات المطلوبة على الصعيدين المحلي والدولي.

وقد ساعد في انتشارها:

أولاً: الثورة العلمية: جاءت الثورة المعلوماتية كثمرة نتجت عن الثورة الصناعية التي سبقتها، وقد ساهمت هذه الثورة المتمثلة في الانترنت في إعطاء حركة العولمة دفعة قوية، وساهمت في انتشارها وساعدها في ذلك سرعة الاتصالات وسهولتها، وسرعة الحصول على المعلومة وتوفرها، فأصبح العالم قرية كونية صغيرة؛ فنجد في الانترنت آلاف الدوريات والمجلات والكتب، ومراكز الحكومات والمنظمات والأفراد، في تجمع أقل ما يقال عنه؛ أن العالم غدا أمام ناظريك.

ثانياً: السياسة: أدى انهيار الاتحاد السوفيتي إلى جعل العالم أحادي القطبية، فيما يخص الشأن الدولي، دون وجود منافس يعيد التوازن، فأخذت أمريكا الدفاع عن مصالحها دون أن تقيم وزناً لأي دولة، أو منظمة دولية، فقامت بتهميش الأمم المتحدة، وتجاهلت أي قرار يتعارض مع مصالحها، إلى أن غدت أمريكا كحاكم ديكتاتوري

يتحكم في شؤون العالم ويتظاهر بالديمقراطية، مشهرة سلاح العقوبات الاقتصادية أمام من يقف في وجه مصالحها، وتكافئ من يسعى لإرضائها من الدول الطامعة.

ثالثاً: الاقتصاد: أقل ما يقال في هذا المجال هو زيادة عدد الشركات المتعددة الجنسيات، والتي أصبحت أحد أهم رموز العولمة.

رابعاً: العلم: إن التطور العلمي في جميع المجالات أعطى العولمة مظهراً مميزاً وذلك من خلال ظهور علوم جديدة مثل علم الهندسة الوراثية، وعلوم الحاسوب، وعلوم الفضاء، وقد ساهمت هذه العلوم في تطوير أجيال من الأعمار الاصطناعية، وسهلت وأعطت الإعلام قوة كبيرة في عصر العولمة^١.

الأبعاد السياسية للعولمة

أما عن الأبعاد السياسية للعولمة فإننا لا نتطرق لشرحها تفصيلاً لضيق المقام، ولكن يمكن أن نشير إشارة سريعة لما يتعلق بهذه الأبعاد:

من المعلوم أن السياسة هي الشيء الوحيد الذي كان محصوراً داخل نطاق الدولة إلا أنه يمثل سيطرة الدولة في السياسة والحكام على كافة تعلقاتها ومع التطرق للعولمة فقد أصبح الأمر على عكس ذلك، خاصة أن العولمة ليست مقصورة على الجوانب الاجتماعية والثقافية والاقتصادية فقط بل تشمل أيضاً الجوانب السياسية. وهذا هو السبب الرئيسي وراء محاربة العولمة من جانب بعض الدول وذلك بسبب أن تلك العولمة السياسية تمثل تدخلاً خارجياً في شؤون الدولة من ثم سوف يظل المجال السياسي هو الأكثر مقاومة للعولمة، مما يعني أن العولمة السياسية في مضمونها سوف تمثل مرحلة تالية للعولمة الاقتصادية، وأنها سوف تفرض رغماً عن العديد من الدول والحكومات وبالتالي سوف يتم إعادة النظر فيما يتعلق بالمفاهيم القديمة مثل الدولة القومية وكذلك السيادة الوطنية ومفهوم قوة الدولة ومفهوم الأمن.

كذلك سيتم ظهور مجال سياسي عالمي يحل محل تلك السياسة التي كانت مرتبطة بمفهوم سيادة الدولة وتحكمها، وما يحدث الآن خير دليل على ذلك فقد تبين أن الدول الكبرى وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية وتحت ستار الأمم المتحدة تقوم بالتدخل في شؤون بعض الدول وذلك بإيفاد بعثات للتفتيش عليها والتأكد من تطبيق بعض القوانين والأحكام التي تلائمها الأمر الذي يمهّد لظهور مجال سياسي جديد يتركز حول العالم السياسي.

^١ كتاب فخ العولمة المؤلف هانس بيتر مارتن هارالد شومان سلسلة عالم المعرفة

والدولة القومية هي نقيض للعولمة، وأن الدولة كانت دائماً الوحدة الارتكازية لكل النشاطات والقرارات والتشريعات، وأضححت الدولة القومية مجرد وحدة ضمن شبكة من العلاقات والوحدات الكثيرة في العالم؛ فالقرارات التي تتخذ في عاصمة من العواصم العالمية، سرعان ما تنتشر انتشاراً سريعاً إلى كل عواصم العالم، والتشريعات التي تخص دولة من الدول تستحوذ مباشرة على اهتمام العالم بأسره^١.

ويتمثل تأثير العولمة على سيادة الدولة؛ فقدرات الدول تتناقص تدريجياً بدرجات متفاوتة فيما يتعلق بممارسة سيادتها في ضبط عمليات تدفق الأفكار والمعلومات والسلع عبر حدودها، وعلى الرغم من القيود التي تحاول العولمة فرضها على الدولة القومية لتحد من قدراتها على ممارسة سيادتها بالمعنى التقليدي، وعلى الرغم من أن الدولة لم تعد هي الفاعل الوحيد أو الأقوى في النظام العالمي، إلا أنه لا يوجد ما يدل على أن هذه التحولات ستؤدي إلى إلغاء دور الدولة أو صنع بديل لها حيث سيبقى للدولة دور مهم في بعض المجالات وبخاصة بلدان العالم الثالث^٢.

الدبلوماسية والعولمة

الدبلوماسية كلمة مشتقة من اليونانية وتعني دبلوما، وما معناه: الوثيقة التي تطوى على نفسها، التي كانت تصدر عن شخص في البلاد وتخول حاملها امتيازات خاصة.

دخلت هذه الكلمة المعاجم الدولية منذ أواسط القرن السابع عشر، حيث حلت محل كلمة المفاوضات، وتطور مدلول الدبلوماسية مع الزمن، وأصبح يشير إلى معان شتى يمكن أن يتضمنها التعريف العام التالي:

"الدبلوماسية: هي فن وعلم إدارة العلاقات الدولية"^٣.

ويذكر الأستاذ الدكتور فؤاد شباط: أن أصل الكلمة مشتق من الفعل اليوناني (دبلوم) ومعناها: يطوي، لأنه في أيام الإمبراطورية الرومانية كانت كل جوازات السفر وأذون المرور تختم بواسطة خاتم معدني مزدوج وتحاط بطريقة معينة، وكانت هذه الأذون والجوازات تسمى دبلوماسي^٤.

أشكال الدبلوماسية:

تأخذ الدبلوماسية عدة أشكال من حيث الأطراف التي تتعامل بها:

- الدبلوماسية الثنائية: أي الدبلوماسية بين دولتين.

^١ العولمة ومخاطرها على العالم العربي

^٢ العولمة والأبعاد والانعكاسات السياسية حسنين توفيق ابراهيم

^٣ تاريخ الدبلوماسية محمد عزيز شكري

^٤ المرجع نفسه

- الدبلوماسية الجماعية: وهي التي تقوم بين مجموعة من الدول عن طريق المؤتمرات أو المنظمات الدولية. وتأخذ إدارة العلاقات الدولية أشكال السرية والعلنية؛ فالسرية التي تجري بين الكواليس وتكتم نتائجها كلها أو بعضها عن الغير، أو عن رعايا الدول المتفاوضة. أما العلنية فهي التي تتضح نتائجها فور انتهائها حتى ولو جرت بشكل غير علني.

ويوجد دبلوماسية "السلم" تقوم هذه الدبلوماسية على المفاوضات بين الدول المعنية، وهناك نوع آخر من الدبلوماسية تتجلى في تحقيق الدولة لأغراضها عن طريق إتباع وسائل الزجر والعنف، بما في ذلك الحرب والتي يعتبرها البعض استمراراً للنشاط الدبلوماسي في ميدان آخر غير ميدان المفاوضات، واعتماد السفراء وسيلة للتفاوض عرفه العالم منذ وجوده، فالتاريخ حافل بأمثلة وشواهد من هذا القبيل، وأن السفراء تمتعوا منذ القدم بحماية خاصة وامتيازات معينة، في وقت لم تكن قواعد القانون الدولي قد ظهرت للوجود على النحو الذي نراه اليوم وكانت هذه الامتيازات تستند قديماً إلى أحكام الدين أو المجاملة أو المعاملة بالمثل، بينما هي اليوم تستمد قواعده من القانون الدولي^١.

وفي العصر الإسلامي، قد اعتمد السفراء في أول الأمر وسيلة، لنشر الدعوة فقد بادر - النبي صلى الله عليه وسلم - إلى إرسال الرسل داعياً الملوك والأمراء للإسلام، وتبعه الخلفاء الراشدون فاستخدموا الرسل إما لنشر الدعوة الإسلامية قبل بدئ الجهاد أو لتبادل الأسرى وإنهاء القتال بعد اندلاع الحرب.

وأقر الإسلام بدءاً من النبي - صلى الله عليه وسلم - مبدأ الحصانة الدبلوماسية، والرواية معروفة كيف أنه لم يهدر دم رسل مسيلمة الكذاب الذين رفضوا شهادة أن محمد رسول الله، وأصروا على أن موفدهم هو الرسول^٢. ويمكننا تقسيم تاريخ الدبلوماسية إلى مرحلتين:

الأولى: تشمل العهد القديم والقرون الوسطى حتى القرن الخامس عشر كان التمثيل ذا صفة عارضة. الثانية: تبدأ من القرن الخامس عشر، حيث أصبح التمثيل الدبلوماسي يتصف بصفة الديمومة والاستمرار، وقد بدأت طلائع هذا النوع من الدبلوماسية في إيطاليا، ولا سيما في مدينة البندقية، وظلت الحال تتأرجح بين قبول مبدأ الدبلوماسية الدائمة والمؤقتة، حتى جاءت الثورة الفرنسية والحروب التي تلتها فقضت على عزلة الدول، وأقامت بينها علاقات منتظمة، وأخذ العالم يفكر جدياً منذ ذلك الحين، بفرض نظام موحد على الجميع بشأن حقوق الدبلوماسيين الأجانب وامتيازاتهم، فعقد مؤتمر فيينا عام ١٨١٥ م، ونتج عنه اتفاقية تتناول مهام

^١ القانون الدولي العام محمد عزيز شكري

^٢ الدبلوماسية في الإسلام وهبه الزحيلي

الدبلوماسيين الأجانب، وتالت المؤتمرات حتى تمكنت لجنة القانون الدولي التابعة للجمعية العامة للأمم المتحدة من وضع مشروع اتفاقية للعلاقات الدبلوماسية، وقد أقرت هذه الاتفاقية في مدينة فيينا في ١٨ نيسان عام ١٩٦٦م، هي تشكل القانون المتعامل به في هذا المضمار^١.

تأثير العولمة على الدبلوماسية:

تؤثر العولمة على الدبلوماسية من خلال: تآكل مفهوم السيادة التقليدي. وتعدد اللاعبين على الساحة الدولية. وثورة المعلومات والاتصالات. وتحدي التخصص. والتحدي الإعلامي.

أولاً: تآكل مفهوم السيادة التقليدي:

هل يمكننا أن نعتبر أن السيادة ما زالت القلعة الحصينة التي لا يمكن اختراقها؟

إن جميع الدول كانت حصناً حصيناً تستطيع بما لديها من الأجهزة الاختفاء وراء هذه الأجهزة، وتفرض سوراً لا يمكن اختراقه لا سياسياً ولا قانونياً ولا إعلامياً.

وبمقتضى السيادة كانت تفعل كل ما تشاء مسخرة بذلك كل إمكانياتها البشرية والمادية للحفاظ على سيادتها، حتى وجد في بعض الدول تُهم متعلقة بانتهاك السيادة، هذا المبدأ الفضايف التي تلعب من خلاله أجهزة الدولة للسيطرة على مقدرات الدولة، ولا يمكن القول بقبول السيادة عائقاً يحول دون انتشار مفهوم حقوق الإنسان.. والأفكار الآن تأتي كلها من الأثير ويستحيل على أي دولة أن تمنع تغلغلها بالوسائل التقليدية.

إن عدة قرارات مهمة انتزعت من يد الدول، قرارات كانت تتعلق بالتضخم وسعر الصرف وحجم الصادرات والواردات، وانتقلت من وزارة الاقتصاد إلى السوق الوطني، لم يعد بوسع الدول أن تمارس سيادتها على كيانات اقتصادية من نوع جديد يقع مركزها خارج الدولة، وخطوط إنتاجها في دولة أخرى وتدفع الضرائب لدولة أخرى، فالدولة لم تعد قادرة أن تأوي إلى جبل السيادة ليعصمها من طوفان العولمة، ولم يعد بوسع الدبلوماسيون أن يواجهوا كل المشاكل التي يواجهونها والتي يعجزون عن حلها بإشهار راية السيادة^٢.

ثانياً: تعدد اللاعبين على الساحة الدولية:

كان الدبلوماسيون في الماضي يقيمون في الدولة المضيفة، ولا يتعاملون إلا معها إلا أن الدول لم تعد اللاعب الوحيد في المجتمع الدولي، وتزايدت أهمية المنظمات الدولية، ولم يعد بوسع أي نشاط دبلوماسي لدولة ما أن تدير شؤونها الخارجية بفعالية ما لم تتقن التعامل مع هذه المنظمات.

^١ القانون الدولي العام محمد عزيز شكري

^٢ هل تنقرض الدبلوماسية في حقبة العولمة محمد غزي القصيبي كتاب ملحق جريدة البعث

ومع ظهور الشركات العملاقة متعددة الجنسيات، التي هي أغنى بكثير من معظم دول العالم ولها نفوذ واسع أكبر من الدول في بعض الأحيان، ولا تستطيع أية دولة مهما كبرت أن تتجاهل هذه القوة المؤثرة. ومن ناحية أخرى لعبت الجمعيات الأهلية دوراً هاماً لا نستطيع أن ننكر دورها الهام وتأثيرها القوي على وسائل الإعلام ومراكز صنع القرار مما دفع الدبلوماسيين على تعلم واتقان لغة التعامل مع هؤلاء اللاعبين التي تختلف تماماً عن لغة الدبلوماسيين التقليدية^١.

ثالثاً: ثورة المعلومات والاتصالات:

إن المتغيرات التي جاءت مع هذه الثورة أصبحت واضحة للعيان ويكفي أن نتحدث عن أثرين لهما علاقة مباشرة بالعمل الدبلوماسي:

١. إن مهام الدبلوماسي الأولى هي: متابعة التطورات في الدولة المضيفة في وسع أي شخص مسؤولاً كان أو غير مسؤول أن يعرف عن طريق المحطات الفضائية أو عن طريق الانترنت ما يدور في أي عاصمة قبل أن يشرع الدبلوماسي في إعداد تقريره، وبوسع أي شخص أن يحصل على أي تصريح صادر من أي رئيس دولة بمجرد صدوره أو قبل صدوره عن طريق الانترنت.

٢. أما الأمر الثاني: فيتعلق بسهولة الاتصالات بين المسؤولين في العواصم بنظرائهم مباشرة دون الحاجة إلى قنوات دبلوماسية ومثل هذه الأعمال تهدد الركن الأساسي من أركان الدبلوماسية التقليدية ألا وهي مهمة نقل الرسائل بين حكومات الدول.

رابعاً: تحدي التخصص:

لا توجد وزارة خارجية واحدة في العالم كله لا تشكو من النقص المتزايد في الاعتماد. ومعنى ذلك: أن على الدبلوماسي الواحد في هذه الحقبة أن يقوم بكل الذي كان يقوم به عدة دبلوماسيين في الماضي.

وهناك الآن توجه قوي نحو إعطاء عدد من الأعمال المرتبطة بالدبلوماسية إلى القطاع الخاص، كحراسة المقار الدبلوماسية، في كثير من الدول توكل إلى الشركات الخاصة، بعد أن كان يقوم بها جنود من الدولة المضيفة، وفي عصر التخصص لا يكفي أن يكون الدبلوماسي ملماً بقواعد الإدارة العامة بل لا بد أن يكون خبيراً بأسرار العمل التجاري. وتلجأ بعض الدول الغربية إلى إعارة دبلوماسيها للعمل لفترة معينة في شركات القطاع الخاص أو إلى استعارة أفراد من القطاع الخاص للعمل في الجهاز الدبلوماسي.

^١ المرجع السابق

إن القضايا التي تحاصر الدبلوماسية تشمل :

- اجتذاب الاستثمار إلى دولته .
- التفاوض حول معدلات الضريبة .
- حل القضايا التجارية .
- بيع صادرات دولته .

وهذا كله يحتاج إلى لغة جديدة هي لغة العمل التجاري، ولا نرى هذا التوجه بين معظم الدول العربية، بينما نراه واضحاً في دول جنوب شرق آسيا والدول الأوروبية .

خامساً: تحدي العمل الإعلامي :

الدبلوماسية والإعلام يرتبطان بعلاقات وثيقة ومتعددة ومتشعبة وكلاهما يؤديان وظائف اتصالية مع الفضاءات الخارجية، وكلاهما يشكل الاهتمام بالرأي العام محور ودائرة نشاطهم .

ومثلما ساهمت التطورات التكنولوجية في زيادة فعالية العمل الدبلوماسي وتوسيع نطاقه أصبح اليوم حاملاً لدور حضاري في حقل العلاقات بين الشعوب والمجتمعات العالمية .

إن التقدم والاندماج الذي حدث بين الصناعة الإعلامية والاتصالية قد ضاعف من أهمية الدور الذي يلعبه الإعلام والتأثير الذي يضطلع به في إعادة تشكيل المرحلة العالمية الجديدة، بعد أن أصبح اليوم صناعة (تكنوضوئية) حاملة لمفردة التغير والعبور إلى عصر الانفجار الضوئي .

لذلك فإن كل من الدبلوماسية والإعلام يشتركان بدور تكاملي في تأدية وظيفتهما الاتصالية الحضارية في حياة المجتمعات والأمة؛ فالإعلام يستطيع تقديم نفسه (كوجبة معلوماتية) من منطلق أن وظيفة الاعلام هي البحث عن الحقائق ونشرها للرأي العام عبر قنواته المختلفة، وأن الدبلوماسية يحتاج إلى جمع أكبر قدر من الحقائق والمعلومات التي يستطيع على ضوئها تأدية وإنجاز مهمته بصورة صحيحة وإيجابية، كما أن الدبلوماسي المؤهل والمدرب بوسعه أن يكون صانعاً ومنتجاً للحدث الإعلامي والسياسة الخارجية الناجحة لا بد وأن يقف وراءها ويتبعها دبلوماسية وإعلام ناجحان^١ .

خاتمة ورأي

إن تعامل الدبلوماسي مع الإعلام، بكافة أجهزته ومستوياته أصبح يتطلب امتلاك قدرات ومواهب خاصة بفنون وأصول علوم الاتصالات الجماهيري، كما يتوجب على المشتغل بالعمل الدبلوماسي أن يتمتع بقدر كبير من

^١ المرجع السابق

الثقافة الموسوعية، الاستعداد الفطري للتعامل مع مجريات الأحداث والتطورات بصدر رحب والتحلي بالصفات اللازمة التي تمكنه من تأدية مهمته العلمية بشفافية وبصورة مثلى .

والتغير الذي أحدثته ثورة الاتصالات بوسائطها المتعددة أحدث تغييراً جذرياً لخارطة المفاهيم ولجري العلاقات وفضائها الكوني، إن هذا التغير حتم على جميع الدول والحكومات إعادة النظر في سياساتها الخارجية والداخلية، وتعديل تشريعاتها ونظمها القانونية، ومسارعتها للذهاب بأشعة التحديث والتطوير والمواكبة لجديد التقدم العلمي الذي يحدث في كل ساعة ولحظة.

وإن هذه المسارعة في حقول العمل الإعلامي والدبلوماسي تأتي انطلاقاً من إدراكها لأهمية الدور الذي تلعبه الدبلوماسية في حقل السياسة الخارجية والدولية والتأثير الذي يمثله ويطلع به الإعلام في عملية الاتصال والتخاطب مع الرأي العام العالمي، كونه يصب في جبهة الدفاع عن البعد السيادي للهوية والخصوصية الوطنية، والتعبير عن أهدافها ومصالحها وحضورها الدولي .

إن الإعلام في هذه المرحلة لم يعد إعلام السلطة بل أصبح إعلاماً تجارياً محضاً ولا يزال سفراء بعض الدول يحتجون لدى وزراء الخارجية على ما تنشره وسائل الإعلام، وهذا العمل يعطي انطباعاً عن عقلية لا تستطيع مجاراة التطور العلمي لعصر العولمة، وبما أن الوسائل الإعلامية لا تريد شيئاً سوى المعلومة التي تنافس في عرضها جميع الوسائل الإعلامية الحديثة .

والمشكلة التي تواجه الدبلوماسيين أنهم لا يملكون الشيء الوحيد الذي يريده الإعلام إلا بإذن وعبر تسلسل إداري ويكون الموضوع قد انتهى وأصبح طي النسيان إلى أن تصل الموافقة .

إن الإعلام المعاصر يتجه يوماً بعد يوم إلى جذب المتابع من خلال البحث والتنقيب عن العيوب، واعتماد أسلوب النقد الخادع، هذا ما لا يستطيع الدبلوماسيون والدول تحمله؛ فالدبلوماسية أداة مهمة من أدوات التعامل الدولي، ويجب على الدبلوماسيين البدء من جديد والتزود بالمهارات الجديدة .

نجحت الدبلوماسية في عدد من الدول في التعامل مع عصر العولمة وليس هناك ما يحول دون نجاحها في بقية العالم، إلا أن الزمن لا ينتظر أحداً وعلينا التحرك بسرعة المتغيرات نفسها إذا أردنا أن يكون لنا رأي في الدبلوماسية العالمية الجديدة .

التمويل الأصغر الإسلامي بين المشاركة والمداينة

خالد مختاري محيي الدين عبد القادر مغراوي حنان لقام

أساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية - جامعة معسكر - الجزائر

تكتسي المشروعات الصغيرة أهمية كبيرة في اقتصاديات الدول وخاصة تلك النامية أو في طريق النمو، وتنبع أهميتها في كونها لا تتطلب استثمارات مكلفة وغالبا ما تكون ذاتية التمويل (في كل المشروع أو في جزء منه)، ولكنها تعاني في الغالب من نقص كفاءة مسيرتها وعدم توفر المعلومات المالية الكافية عنها، وهذا ما جعلها تعاني من مشاكل في التمويل خاصة من البنوك التقليدية التي لا تثق في قدرة هذه المشاريع على السداد.

يعتبر الباحثون أن هذه المشروعات مجال مهم للتمويل الإسلامي ينبغي على مؤسساته الاهتمام به، وبدأت بالفعل محاولات هنا وهناك لتمويل تلك المشاريع، ولكن وكأنها نحت منحى البنوك التقليدية ففضلت عدم المخاطرة وراحت تركز في تمويل تلك المشاريع على صيغة تمويل واحدة هي المراجعة متجنبة صيغ المشاركة التي تتطلب جهدا ومتابعة.

المشاريع المصغرة:

ساد الاختلاف حول تحديد مفهوم المشاريع أو المؤسسات المصغرة بين الكتاب أو المنظمات المحلية والدولية، ولكنهم في الغالب ما يتبنون معيار عدد العمال أو معيار رأس المال لتوصيفها، ولعل من أشهرها تعريفا منظمة

العمل الدولية ولجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية^١ UNIDO

تعريف منظمة العمل الدولية^٢: "المشاريع أو الصناعات الصغيرة وحدات صغيرة الحجم جدا تنتج وتوزع سلعا وخدمات وتتألف من منتجين مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية، وبعضها يعتمد على العمل من داخل العائلة والبعض الآخر قد يستأجر عمالا أو حرفيين، ومعظمهم يعمل برأس مال ثابت صغير جدا أو ربما بدون رأس مال ثابت، تستخدم كفاءة ذات مستوى منخفض، وعادة ما تكتسب دخولا غير منتظمة وتوفر فرص عمل غير مستقرة، وهي تدخل في القطاع غير الرسمي أي أنها غير مسجلة لدى الأجهزة الحكومية ولا تتوافر عنها بيانات في الإحصاءات الرسمية"

^١ محمد عبدالحليم عمر: أساليب التمويل الإسلامية للمشروعات الصغيرة، بدون تاريخ، من موقع www.arab-expo.org

^٢ International labor office the Diemmo of the informal sector, report of the director general Genève P-٤ ١٩٩١ نقلا عن محمد عبدالحليم عمر

هذا التعريف يلخص أهم خصائص المشاريع المصغرة مثل كونها مشروعات فردية في الغالب وذات رأس مال صغير كما أنها تستخدم تقنيات عمل بسيطة وهي في الغالب أيضا تدخل في القطاع غير الرسمي (قد تكون مسجلة رسميا في بداياتها ولكن نشاطها بعد ذلك يصبح في الغالب غير رسمي)

تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية UNIDO :

اعتمد تعريف هذه المنظمة على معيار عدد العمال حيث وصف المؤسسة الصغيرة بأنها توظف من ١٥ إلى ١٩ عاملا والمتوسطة توظف من ٢٠ إلى ٩٩ عاملا، بينما توصف الكبيرة بأنها توظف أكثر من ١٠٠ عاملا.

أما في بعض الدول المتقدمة فقد نجد اعتماد معيار عدد العمال أو رأس المال، فتعتبر مشاريع مصغرة في انكلترا تلك المشاريع التي يعمل بها أقل من ٢٠٠ عاملا، وفي بلجيكا وفرنسا أقل من ٥٠ عاملا أما في الولايات المتحدة فهي التي توظف أقل من ٢٥٠ عاملا.

يظهر مما سبق الاختلاف حول تعريف مثل هذه المشاريع، وأنه مرتبط بالمستوى الاقتصادي لكل دولة ودرجة النمو فيها، ويمكن اعتماد التصنيف الذي اعتمده الجزائر كمعيار للدول العربية على اعتبار أنها من الدول النامية.

التمويل الإسلامي المصغر :

يعرف التمويل الإسلامي بأنه مجموع الخدمات المالية التي يتم أدائها بمقتضى مبادئ مستمدة من الشريعة الإسلامية، وتشتمل هذه المبادئ على مايلي^١ :

- ١ . تحريم الفوائد الربوية على القروض والمدخرات باعتبارها عائدا ثابتا دون المشاركة في المخاطرة.
- ٢ . تحريم استعمال التمويل في أنشطة تحرمها الشريعة الإسلامية كبيع الخمر أو المراهي المحرمة أو غيرها مما تحرمه الشريعة.
- ٣ . لا يجوز للمسلم بيع ما لا يملك، كأن يبيع على المكشوف مثلا.
- ٤ . وجوب أن تكون المنتجات أو الخدمات في عقود البيع واضحة تماما والتأكيد على انتفاء الجهالة والغرر بالنسبة لكلا الطرفين المتعاقدين .

١ عامر عبدالرحمان: نحو التمويل الأصغر وفقا للشريعة الإسلامية، بوابة التمويل الأصغر CGAP، www.cgap.com (بدون تاريخ)

بدأ ظهور التمويل الإسلامي منذ السبعينيات من القرن العشرين وزاد حجم سوقه في الآونة الأخيرة ليجاوز حالياً رقم ٨٠٠ مليار إلى ١ تريليون دولار، وهو ينمو حالياً بمعدلات تتراوح بين ١٠-١٥٪ (الأسرج، ٢٠١٤)، أما التمويل الأصغر الذي يعمل وفق مبادئ الشريعة الإسلامية وأحكامها فهو يتميز خاصة بابتعاده عن شبهة الفوائد التي يتحرج منها الناس في المجتمعات الإسلامية، وهو بذلك يمنحهم سبباً للتمويل خالية من الحرام، ثم ان ابتعاده عن نظام الفوائد الذي تتبعه البنوك التقليدية له ميزاته الاقتصادية أيضاً على عملائه اذ يعفيهم من الفوائد التي طالما ارتبطت بنظام التمويل المصغر التقليدي والتي قد تصل إلى معدل يفوق ٣٠٪ مما يشكل عبئاً كبيراً على الفقراء ومحدودي الدخل .

ويمكن للتمويل الأصغر الإسلامي إذا ما تم تطبيقه أن يساعد على تحقيق النتائج التالية (الأسرج، ٢٠١٤):

١. استهداف المزيد من الفقراء الذين لا يمكنهم الاستدانة من مؤسسات التمويل التقليدية الرسمية أو غير الرسمية لعدم مقدرتهم على توفير الضمانات التي تطلبها هذه المؤسسات
٢. تجنب وقوع العملاء في فرط المديونية بالقيام بتحرر كاف عنهم، والتأكد من أن أموال مؤسسة التمويل الإسلامية ذهبت حقيقة إلى النشاط الاقتصادي المتفق عليه، بل انه في كثير من الأحيان تكون مؤسسة التمويل الإسلامية هي نفسها من يشتري إنتاج هذه المشاريع المصغرة فهي بذلك حريصة على نجاح هذه المشاريع.
٣. التركيز على الأنشطة المنتجة التي تساهم في زيادة الدخل القومي الإجمالي، وذلك بدلا من الأنشطة التجارية التي تقل مساهمتها في رفع الدخل القومي .
٤. من المتوقع ومن المطلوب أيضا أن تنمي هذه المؤسسات كفاءات في مجال التمويل الإسلامي، اذ ان صيغ هذا التمويل تتطلب كفاءات خاصة نظرا لاشتمالها على قواعد الشريعة، كما أن ابتعادها عن نظام الفوائد يتطلب منها جدية وتدقيقا أكثر في دراستها للمشاريع التي تتطلب التمويل .

التمويل الإسلامي بين المداينة والمشاركة :

مثلت المداينة منذ زمن بعيد العلاقة بين البنوك والمؤسسات فكانت الأولى تملك الأموال والأخرى (المؤسسات) تحتاج لهذه الأموال فتنشأ علاقة المداينة حين يقوم البنك بإقراض المؤسسات ما تحتاجه مقابل الحصول على عوائد ثابتة على شكل فوائد، وتخضع هذه العلاقة لجدول زمني معين يحدد تواريخ الاستحقاق والتزاماتها التي يترتب على الإخلال بها زيادات في معدلات الفوائد وإضعاف لسمعة المؤسسة وإمكانية تقليص لحظوظها في الحصول

على قروض في المستقبل (ابراهيمى، ٢٠٠٦)، وهو يطالب المؤسسات أو الأشخاص المقترضين بضمانات عينية كرهون عقارية مثلا مما يزيد في مصاعب المؤسسات المصغرة وخاصة تلك التي في طور الإقلاع، كما أن ما يهم البنك بحكم هذه العلاقة هو استرداد ديونه كاملة مع الفائدة وفي المواعيد المقررة مهما كانت الظروف إذ يعتبر نفسه صاحب دين وليس مالكا، وإن حدث إفلاس للمؤسسة فهو يسترجع مستحقاته قبل الملاك وأصحاب المؤسسة، (ابراهيمى، ٢٠٠٦). وأكثر من ذلك هو أن طبيعة علاقة المداينة بالفوائد تعتبر علاقة ربوية محرمة وتتنافى مع القاعدة الشرعية التي تشترط أن يكون "الغنم بالغرم".

أما المشاركة (في التمويل الإسلامي) فقد عرفها (أبو الهيجاء، ٢٠٠٧) بأنه ما وقع فيه الاتفاق بمقتضى عقد معين على القيام بعمل أو نشاط وفق مقاصد الشرع يشترك فيه شخصان أو أكثر بأعمالهما أو أموالهما أو بالمال من طرف وبالعامل من طرف آخر، وما ربحاه فبينهما على ما شرطاه، وما خسراه فيحسب رأس المال إن كان من الجانبين، أو بالمال من جانب والعمل من آخر، وهي تؤدي إلى تحويل الأموال المتميزة إلى مال واحد شائع لا يتحدد فيه ملك أحد الأطراف في جزء محدد بل بالنسبة الشائعة، ويتبع ذلك المشاركة في الربح أو الإرتفاع في القيمة، كما يتشارك الأطراف في تحمل الخسارة إن وقعت حسب حصة كل واحد في الملكية.

مزايا التمويل بالمشاركة :

يتميز التمويل بالمشاركة عن غيره بمميزات عديدة يمكن أن نورد منها على سبيل الاختصار (أبو الهيجاء، ٢٠٠٧):

١. أنه أكثر دعما للاستثمار والنمو الاقتصادي من نظام المداينة (كالمرابحة مثلا) لأنه يبحث عن الكفاءة

والقدرة على التسيير بينما تبحث المداينة عن الملاءة والقدرة على السداد أولا.

٢. يؤدي التمويل بالمشاركة إلى تقليص النشاط غير الإنتاجي بحرمانه من التمويل ويركز على المشروعات

الناجحة ويشجعها

٣. بالنسبة للمشاريع المصغرة فهو الأكثر ملاءمة، لأنه يهتم كثيرا بدراسة جدوى المشاريع ويتبع أسلوب المخاطرة

فهو يفضلها لأنها أقل مخاطرة نظرا لصغر حجمها وإرتفاع فرص نجاحها عكس التمويل بالمداينة الذي يعرض

عنها نظرا لضعف ملاءتها، وهذا كله يشجع هذه المشاريع على النمو.

٤. يساهم التمويل بالمشاركة في تعزيز الاستقلال الاقتصادي للدول، وخاصة بتمويله للمشاريع المصغرة التي

تتنافس في إنتاج منتجات بديلة عن السلع المستوردة

هـ . تتضاءل مشكلة التباين في المعلومات حيث أن هذه الصيغة تتيح للممول الاطلاع على المعلومات والتدخل في إدارة المشروع .

الآثار السلبية لعدم تبني التمويل بالمشاركة من طرف مؤسسات التمويل الإسلامي :

كانت الفكرة الأساسية التي بني عليها التمويل الإسلامي هي تفضيله لصيغ المشاركة كبديل عن اتباع مؤسسات التمويل الربوية للفائدة لما لصيغ المشاركة من مزايا على الاقتصاد، غير أن الواقع أثبت تهرب هذه المؤسسات (الإسلامية) عن هذه الصيغة نظرا لإرتفاع المخاطرة فيها، وهذا السلوك يشكل أيضا خطرا على هذه المؤسسات، فبالإضافة إلى تأثيره على الاقتصاد بشكل عام لتخليه عن المشاريع المبتكرة وتفضيله للهامش المعلوم، فهو أيضا يعني عدم تنوع محافظ هذه البنوك مما يشكل خطرا عليها، كما أنه (و هذا أخطر ربما) يهدد سمعتها كمؤسسات تحترم قواعد التمويل الإسلامي مما يبعث الشكوك في متعاملاتها أو من لديه النية في التعامل معها حيث أنها قلدت المصارف الربوية باتجاهها إلى التمويل بالدين .

كما أن هذه المصارف ستتخلى عن دورها التنموي الذي طالما تغنى به المدافعون عن التمويل الإسلامي، لأنها ستتجه إلى تمويل الاستهلاك في الغالب والذي تفضله نظرا لسرعة استعادته وضمان الهامش منه عكس المشاريع الانتاجية (المصغرة منها أو الكبيرة) والتي تحتاج إلى مدة أطول .

يضاف إلى هذا أيضا وكنتيجة للابتعاد عن صيغ المشاركة وتبني صيغ الهامش المعلوم أن هذه المؤسسات ستسعى إلى طلب الضمانات من المقترضين وهذا واحد من المصاعب التي يواجهها أصحاب المشاريع المصغرة خاصة منها تلك التي في طور الانطلاق حيث لا يملك أصحابها في الغالب ما يقدمونه كرهون .

معوقات التمويل الإسلامي بالمشاركة :

واجهت البنوك الإسلامية المشاكل في تطبيق صيغة المشاركة منذ البداية، وأخذت معظمها إن لم نقل كلها في تفضيل صيغة المربحة، ومثال السودان وهو أحد الدول الرائدة في العالم العربي في تطبيق التمويل الإسلامي خير مثال إذ كانت حصة صيغة المربحة دائما تتجاوز ٥٠٪ من حصص التمويل خلال المدة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٣ في مجموع البنوك (عربي، ٢٠١٣)، وقد ذكر (أبو الهيجاء، ٢٠٠٧) أربعة معوقات أساسية تقف أمام تبني مؤسسات التمويل الإسلامي لصيغة المشاركة :

١. عدم تقبل الخسارة من طرف المودعين حيث لا يقبل هؤلاء الخسارة ظنا منهم أن الأمر شبيه بالبنوك التقليدية مما أصبح يدفع البنوك الإسلامية إلى الاستثمار في الديون وتجنب المشاركات حيث يكون العائد في الأولى ثابتا وفي الثانية متغيرا.

٢. صعوبة إثبات التعدي في حالة الخسارة، وحيث ان عقد المشاركة قابل للخسارة كما هو قابل للربح ورغم أن البنك الإسلامي لن يكون مسؤولا عن الخسارة عند وقوعها إلا أنه مجبر على إثباتها وهنا وجه الصعوبة اذ حتى في حال استعانتها بخبراء لاثباتها (مما يشكل تكلفة اضافية) مما دفع البنوك الإسلامية إلى تجنب مثل هذه المزالق خاصة مع ضعف الترسنة القانونية في الكثير من الدول.

٣. نقص كفاءة المورد البشري لدى البنوك الإسلامية، خاصة أنه يجب أن يتوفر في هذه الموارد البشرية إلى جانب الكفاءة في العمليات المصرفية التقليدية كفاءة في فقه المعاملات المالية الإسلامية وإيمان والتزام بالقيم الإسلامية وهو مما يصعب إيجاده في الوقت الحالي .

ورغم كل ما قيل حول تفضيل مؤسسات التمويل الإسلامية للصيغ التي توصف بأنها صيغ مداينة فإنها تقدم مقابل ذلك حججها هي أيضا، خاصة وأنها مرت بتجارب جعلتها مع الزمن تفضل مثل هذه الصيغ، فهي في الأخير تتعامل مع أفراد ومجتمعات صاغتها عبر زمن طويل القيم الرأسمالية المبنية على الربا وعدم تحمل الخسارة، يضاف إلى هذا ضعف المنظومة القانونية التي لم تتلاءم بعد مع مثل هذه الآليات، ولكنها رغم هذا مطالبة بتطوير آليات التمويل لأنها اضافة إلى الهدف الربحي الذي يجب أن تستهدفه فإنها منظمات ترفع شعار الإسلام وهي أول من يجب عليها الالتزام به .

واقع التمويل الإسلامي للمشاريع المصغرة بصيغ المشاركة في الدول العربية :

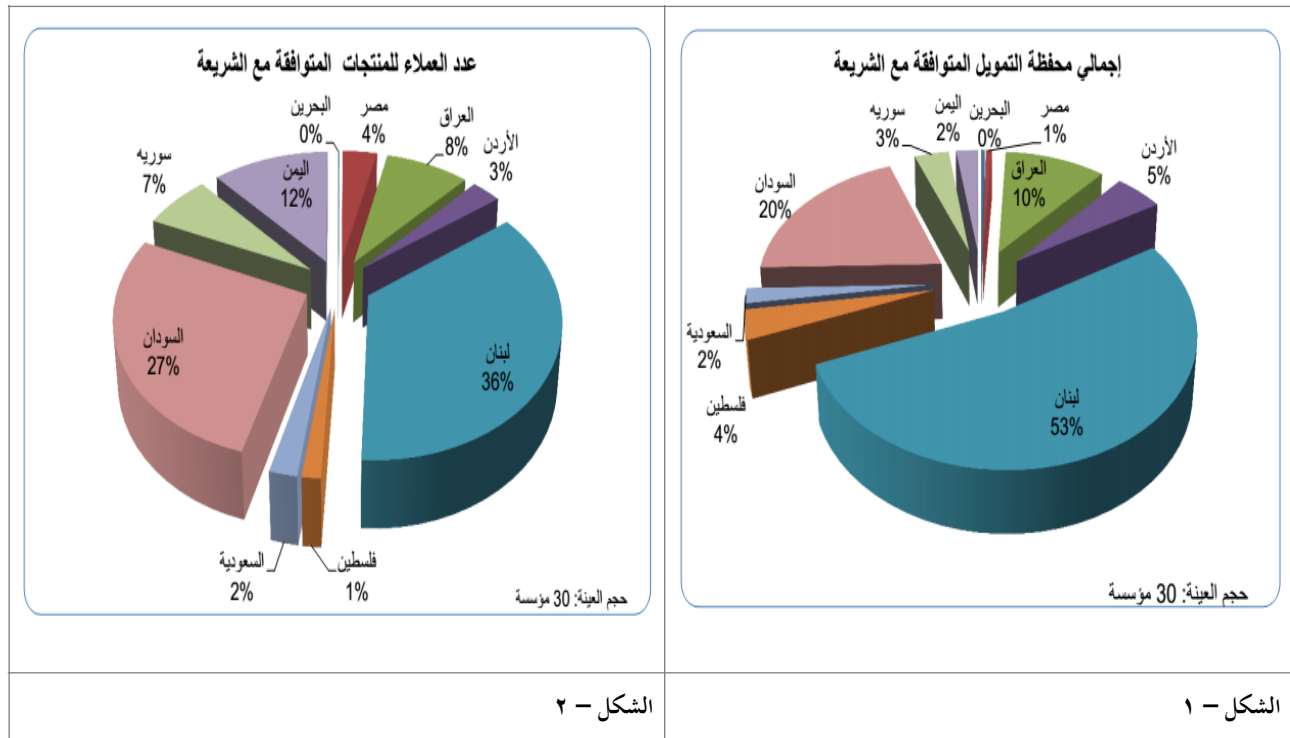
كما تقدم ومع مرور الزمن اتجهت البنوك الإسلامية إلى تفضيل صيغ المراكبة وابتعدت عن المشاركة لما يكتنفها من مخاطر، ولم يشذ التمويل الإسلامي الأصغر عن القاعدة، ففي الاستبيان الذي أجرته " سنابل " (شبكة التمويل الأصغر للبلدان العربية) أثناء الفترة الممتدة من الربع الأخير من عام ٢٠١١ إلى الربع الثاني من ٢٠١٢ بالتعاون مع مجموعة سيجاب و (CGAP) بتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية، حيث جمعت بيانات من ٣٦ مؤسسة للتمويل الأصغر من ١١ بلدا عربيا^١ منها من تعمل كليا بصيغ التمويل الموافقة للشريعة الإسلامية ومنها

^١ ١٢ مؤسسة من السودان، و٧ مؤسسات من فلسطين، ٥ مؤسسات من اليمن، و٤ مؤسسات من العراق، مؤسستان من الأردن، مؤسستان من لبنان، ومؤسسة من سوريا، وواحدة من مصر، وواحدة من البحرين، وواحدة من المملكة العربية السعودية.

من تعمل بصيغ مختلطة تقليدية وإسلامية^١، يظهر كيف أن أكثر مؤسسات التمويل المصغر الإسلامي تتجنب صيغ المشاركة وتفضل صيغ الهامش المعلوم.

ورغم أن معيار اختيار المؤسسات أو البلدان الممثلة في العينة غير محدد بدقة مما قد يضيف نوعاً من الانحراف على نتائج الاستبيان ودلالاته إلا أنه يمكن الاعتماد عليها لتوضيح مسألة تركيز مؤسسات التمويل الإسلامية (سواء منها التي تعمل كلياً بصيغ التمويل الإسلامية أو تلك التي افتتحت شبابيك أخرى إسلامية مع تلك التقليدية الربوية) على صيغة المربحة في تمويل المشاريع المصغرة. ومما يشد الانتباه في هذه النتائج هو مركز لبنان في ترتيب عدد العملاء وإجمالي محفظة التمويل، فاحتل في كليهما الصدارة بـ ٣٦٪ من عدد العملاء الإجمالي في الأولى (عدد العملاء) و٥٣٪ في الثانية (إجمالي محفظة التمويل) كما هو مبين في الشكل ١ والشكل ٢ أدناه، ورغم أن عدد المؤسسات اللبنانية التي ضمها الاستبيان هي اثنان (٢) فقط، ورغم أننا قد نتوقع أن دولة مثل السعودية مثلاً هي من يجب أن تصدر القائمة إذ أن التوجه العام فيها بحكم نظامها السياسي والتشريعي والثقافي خاصة هو في اتجاه تفضيل صيغ التمويل الموافقة للشريعة (قد يطرح هذا التساؤل مجدداً حول مدى شمولية تمثيل الاستبيان عن كل مؤسسات التمويل الإسلامي المصغر)^٢، أما السودان وهو صاحب تجربة متميزة في التمويل الإسلامي فقد حل ثانياً في كلا التوزيعين (عدد العملاء بنسبة ٢٧٪، وإجمالي محفظة التمويل بـ ٢٠٪).

١ البيانات المجمعة تخص السنة المالية ٢٠١٠ كما ذكر التقرير، والملف تم تحميله عبر الرابط المباشر [link](#)
 ٢ في تعليقه على هذه الدراسة في مقال ببوابة الأهرام (التمويل الأصغر الإسلامي في الوطن العربي... ماذا بعد؟)، والمنشور أيضاً بموقع www.iefpedia.com، اعتبر حسن ابراهيم أن نتائج الاستبيان توضح مدى غياب أسواق التمويل الأصغر العربية الأساسية عن التمويل المصغر الإسلامي وهي مصر والمغرب وتونس والتي تمثل أكثر من ٨٠٪ من سوق التمويل المصغر في الوطن العربي واستنتج من ذلك أن هناك ضعفاً كبيراً في مدى انتشار التمويل المصغر الإسلامي في الدول العربية.



المصدر: استبيان "سنايل" عن التمويل الإسلامي للمؤسسات متناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٢)

إحصائية أخرى قدمها استبيان "سنايل" المذكور تخص تصنيف مؤسسات التمويل الأصغر الإسلامي، فمن بين ٣٦ مؤسسة عينة الاستبيان ١٧ كانت مؤسسات غير حكومية (أي بنسبة ٤٧٪) وواحدة فقط كانت حكومية^١، مما يدل على انسحاب كبير للحكومات من هذا المجال، ولعل هذا واحد من أهم أسباب ضعف سوق التمويل الأصغر الإسلامي في العالم العربي، فالحكومات هي من لديها القدرة على تنمية هذا السوق وخاصة في بداياته حيث تكتنفه الكثير من الصعوبات والتعثرات التي لا يمكن لغير الحكومات تحملها، كل هذا جعل من سوق التمويل الأصغر الإسلامي في العالم العربي ضعيفا جدا فعدد عملائه يساوي ١٩٪ من إجمالي عملاء التمويل المصغر العربي وقيمة محفظته تقارب ١٤.٢٪ من محفظة التمويل الأصغر العربية (حسن إبراهيم، ٢٠١٢).

أما عند الحديث عن موقع التمويل الأصغر الإسلامي ما بين المشاركة والمدائنة فإن الأمر يزداد تعقيدا، فقد طرح الاستبيان السؤال عن تطبيق ٩ صيغ للتمويل الإسلامي هي: المرابحة، المشاركة، السلم، الإجارة، الاستصناع، المضاربة، القرض الحسن، الإيداع والتكافل، وأشار فقط إلى وجودها من عدمه في مؤسسة التمويل (أي أن

١ ١٩٪ من العينة كانت مصارف تجارية (٧ من ٣٦)، ٢٢٪ مؤسسات مصرفية غير بنكية (٨ من ٣٦)، ٦٪ بنك متخصص في التمويل الأصغر (٢ من ٣٦) و ٣٪ جمعية تعاونية (١ من ٣٦)، وحتى ان تساءلنا عن المؤسسات المصرفية التجارية أو المتخصصة في التمويل الأصغر ان كانت حكومية أو مختلطة فنسبة المؤسسات التي صرح بها التقرير أنها غير حكومية نسبة كبيرة (٤٧٪) تدل أن الحكومات غائبة عن ميدان العمل هذا.

الاستبيان لم يشر إلى قيمة محفظة كل صيغة وهو البعد الأهم، حيث أن الصيغة قد تكون مطبقة ولكن في مجال ضيق جدا مما يجعل وجودها ضمن منتجات مؤسسة التمويل غير ذي أهمية)، رغم هذا فقد فاقت صيغة المربحة كل الصيغ الأخرى فتكررت ٣٤ مرة من بين مجموع تكرارات كل الصيغ الذي بلغ ٨٢ مرة كما هو موضح في الجدول - ٢، اذن فحضور صيغة المربحة فاق حضور كل الصيغ الأخرى في التمويل الإسلامي، المصغر، وكان البلد الوحيد الذي سجل حضور متنوعا لصيغ التمويل هو السودان كما هو مبين في الجدول، ولكن حتى في هذا البلد فحضور الصيغ الأخرى ضعيف بالنظر لمحافظة الهزيلة مقارنة بصيغ المربحة، ففي العدد ٦٨ - يونيو ٢٠١٣ من مجلة "المصرفي" الصادرة عن بنك السودان المركزي تشير أحد الإحصاءات إلى أن صيغة المربحة في الفترة الممتدة من يناير ٢٠٠٦ وحتى يونيو ٢٠١٣ فاقت نسبة المشاركة في كل مرة ٥٠٪ من مجموع تدفق التمويل المصرفي (فاقت في أكتوبر - ديسمبر ٢٠١١ : ٦٥٪)، ورغم أن صيغة المشاركة فاقت في أغلب هذه الفترة نسبة ١٠٪ من حصص التمويل إلا أنها تبقى ضعيفة جدا أمام صيغة المربحة.

أما عن العوامل التي تجعل مؤسسات التمويل الإسلامي تفضل صيغة المربحة، فيشير (حسن ابراهيم، ٢٠١٢) إلى أن هذه المؤسسات تفضلها خاصة نظرا لسهولة مقارنتها بصيغ المشاركة، كما أن الهامش فيها مرتفع، حيث يشير نقاد التمويل الإسلامي إلى أن أسعار بعض المنتوجات قد تفوق أو تساوي أسعار بعض المنتوجات التقليدية خاصة أن مثل هذه الصيغ لا تسمح بوجود غرامات عند تأخير السداد مما يبرر رفع معدلات السداد. بل إن الكثيرين يعتبرون صيغة المربحة التفافا على مفهوم الفائدة بتقديمه كهامش ربح. كما أن تفضيل مؤسسات التمويل الإسلامي لصيغة المربحة حتى في التمويل الأصغر راجع إلى الطرفين، فالزبون من جهته يفضل ألا يشارك أحدا في مشروعه، أما البنك الإسلامي فهو بدوره يتهرب من المشاركة لكي لا يضطر إلى متابعة المشروع بنفسه ولا يغامر بأمواله في مشاريع لا يعلم مآلها خاصة أن أغلب المؤسسات التي تقدم تمويلا إسلاميا (المصغر منه خاصة) هي مؤسسات مالية صغيرة الحجم لا تتحمل المخاطرة وهو ما يذكرنا بنتيجة غياب الحكومات عن هذا المجال حيث أنها الوحيدة التي تستطيع تحمل كل هذه المخاطر.

الدولة	نوع المؤسسة	مراوحة	مشاركة	سلم	إجارة	استصناع	مضاربة	فرض حسن	إبداع	تكافل
البحرين	مصرف تجاري	X					X		X	
مصر	مؤسسة غير حكومية	X						X		
العراق	مؤسسة غير حكومية	X								
	مؤسسة غير حكومية	X								
	مؤسسة غير حكومية	X								
	مؤسسة غير حكومية	X								
الأردن	مؤسسة غير حكومية	X				X				
	مؤسسة حكومية	X								
لبنان	مؤسسة غير حكومية	X			X					
	مؤسسة غير حكومية	X						X		
فلسطين	مؤسسة غير حكومية	X						X		
	مؤسسة غير حكومية	X	X							
	مؤسسة غير حكومية	X								
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X								
	جمعية تعاونية	X				X		X		
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X								
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X	X							
السعودية	مؤسسة غير حكومية							X		
السودان	مؤسسة غير حكومية	X								
	مؤسسة غير حكومية	X	X		X		X			
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X					X		X	X
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X							X	
	مصرف تجاري	X								
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X								X
	مؤسسة مصرفية غير بنكية	X								X
مصرف تجاري	X			X				X	X	

	X					X		X	مصرف تجاري	
	X		X	X		X	X	X	مصرف تجاري	
								X	مؤسسة مصرفية غير بنكية	
	X		X			X	X	X	مصرف تجاري	
	X							X	مؤسسة غير حكومية	سورية
X	X							X	بنك متخصص (تمويل أصغر)	اليمن
			X					X	بنك متخصص (تمويل أصغر)	
X	X							X	مؤسسة غير حكومية	
								X	مؤسسة غير حكومية	
X	X			X	X			X	مصرف تجاري	
٥	١١	٧	٦	٥	٣	٤	٧	٣٤	٣٦ مؤسسة	المجموع

جدول ٢: توزيع صيغ التمويل المصرف الإسلامي

نقلا عن استبيان "سنايل" عن التمويل الإسلامي للمؤسسات متناهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (٢٠١٢)، بتصرف

الخلاصة:

لئن كان الجميع متفقاً على أهمية التمويل الأصغر في الدفع بعجلة التنمية في جميع البلدان وخاصة منها النامية أو تلك التي في طريق النمو، فإن الصعوبات التي يلاقيها أصحاب المشاريع الصغيرة في الحصول على الدعم تبقى كبيرة، ولا زال التمويل الأصغر في العالم العربي والتمويل الإسلامي منه خاصة في بداية الطريق. وتحدثت بحوث عن أهمية التمويل الإسلامي للمشاريع الصغيرة، وتعتبرها فرصة "ذهبية" أمامه (أمام التمويل الإسلامي)، بل وتحدثت عن تقدم هذه المؤسسات على مؤسسات التمويل التقليدية الربوية في هذا المجال ((الأسرج، ٢٠١٤)، (الأسرج، ٢٠١٢)، ولعل أكبر ميزاتها هي محاولة اتباعها الشريعة الإسلامية في التمويل وهذا جانب مهم جداً في العالم الإسلامي إذ يحجم الناس عن التعامل مع البنوك الربوية لهذا السبب، ولهذا فإن قضية الموافقة للشريعة في أساليب التمويل يجب أن يكون في المقام الأول وهذا ما يجعل اللجوء المتزايد لصيغ المدائنة أمراً غير مقبول نوعاً ما، فصيغة المربحة التي تلجأ إليها مؤسسات التمويل الإسلامي في أغلب تعاملاتها يعيب عليها الكثيرون مشابقتها لصيغ التمويل الربوية بالفائدة خاصة حين يكلف البنك الإسلامي العميل بشراء السلعة بنفسه أو وضع شروط قد تفسد عقد البيع. ولكن في مقابل هذا فلا يجب أن نغفل عن أن صيغة

المرابحة رغم كل الانتقادات قد وفرت لأصحاب المشاريع المصغرة فرصا للتمويل وبشروط أفضل بكثير من البنوك التقليدية، كما أننا لا يمكن أن نشبهها بالتمويل القائم على الفائدة (خاصة من حيث أنها لا تضاعف الفوائد حين يتأخر العميل عن السداد).

إن مهمة التمويل الإسلامي صعبة، فمؤسساته لا تعمل في فراغ، إنها تعمل في محيط تنافسي عالمي مضاد للشريعة في عمومها وهي مطالبة بالحرص الشديد على تطبيق الشريعة ولكن بكفاءة تجعلها تستطيع الصمود بتحقيق الأرباح رغم المخاطرة التي تتحملها حين تطبق صيغ المشاركة (عكس البنوك الربوية التي لا تخاطر) ولكن هذه المخاطرة قد تكون هي مفتاح النجاح. ولذلك فإن دور الحكومات يبقى محوريا بتوفير مناخ عام مساعد على تطوير التمويل اللاربوي سواء من جانب التشريعات أو سياسات البنوك المركزية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى بمتابعة هذه التجارب ومساعدة مؤسسات التمويل الإسلامي على التغلب على مصاعب التمويل ومخاطره خاصة ما تعلق منها بصيغ المشاركة.

المراجع:

١. منظمة العمل العربية: المنشآت الصغرى والمتوسطة، قاطرة النمو الداعمة للتشغيل، مؤتمر العمل العربي، الدورة الثامنة والثلاثون، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ١٥-٢٢ مايو أيار ٢٠١١
٢. عمر، محمد عبدالحليم: أساليب التمويل الإسلامية للمشروعات الصغيرة، بدون تاريخ، www.arab-expo.org
٣. بدر الدين عبدالرحيم: تعديل ثقافة التمويل الأصغر لدى المؤسسات والزبائن، مجلة المصرفي، العدد ٦٨، يونيو ٢٠١٣.
٤. دوابة، محمد أشرف: اشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية: بحث منشور بمجلة البحوث الادارية، أكاديمية السادات للعلوم الادارية، العدد الرابع، أكتوبر ٢٠٠٦.
٥. الأسرج، حسين عبدالمطلب: التمويل الأصغر فرصة ذهبية أمام التمويل الإسلامي، مجلة الاقتصاد العالمية، عدد مايو ٢٠١٤.
٦. عامر عبدالرحمان: نحو التمويل الأصغر وفقا للشريعة الإسلامية، بوابة التمويل الأصغر CGAP، www.cgap.com
٧. ابراهيمي، عبدالله: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة مشكل التمويل، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف يومي ١٧-١٨ أبريل ٢٠٠٦.
٨. أبو الهيجاء، الياس عبدالله: تطوير آليات التمويل بالمشاركة في المصارف الإسلامية "دراسة حالة الأردن"، رسالة دكتوراه في تخصص الاقتصاد والمصارف الإسلامية، جامعة اليرموك - الأردن ٢٠٠٧.
٩. شابرا، محمد عمر: نحو نظام نقدي عادل، ترجمة سيد محمد سكر، مراجعة رفيع المصري، دار النشر والتوزيع، عمان، ط ٢، ١٩٩٠ م، نقلا عن أبو الهيجاء، ٢٠٠٧.
١٠. عربي، محمود حامد: مؤشرات اقتصادية، مجلة المصرفي، العدد ٦٨، يونيو ٢٠١٣.
١١. ناصر سليمان ومحسن عواطف: تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية: الملتقى الدولي: الاقتصاد الإسلامي: الواقع والرهانات، جامعة غرداية - الجزائر ٢٣-٢٤ فيفري ٢٠١١.
١٢. حسن ابراهيم، التمويل الأصغر الإسلامي في الوطن العربي، ماذا بعد؟ بوابة الأهرام، سبتمبر ٢٠٠٩.

صفحة أخبار الاقتصاد الإسلامي العالمية

www.facebook.com/giem.info

بعض أخبار الصفحة :

- الضرائب تضرب من جديد : غزة - احتجاجات بالشارع ضد الضرائب .
 - الإمارات تعلق على إدراجها بالقائمة السوداء الأوروبية .
 - الإمارات تواكب التغييرات في أسعار صرف العملات الرقمية .
 - الاتحاد الأوروبي يسعى لإضافة برمودا والإمارات لقائمة ملاذات التهرب الضريبي .
 - المركزي الإيراني : الدولار الحكومي فشل في لجم الأسعار .
 - صندوق النفط النرويجي استثمار أكثر من ٧٠٠ مليون دولار في تركيا منذ ديسمبر الماضي .
 - ألمانيا تستثمر ٦٠ مليار يورو في السيارات الكهربائية .
 - لماذا تتنافس الإمارات وقطر في الصومال؟
 - فرنسا تعتزم فرض ضريبة ٣٪ على شركات الانترنت .
 - تحليل : تفاقم الدين العام يهدد بإفلاس دول عربية .
- The Fourth Industrial Revolution.

وللمزيد من أخبار الاقتصاد العالمية يومياً

[رابط المتابعة](#)

أفكار مستقاة من الأخبار الاقتصادية العالمية تصلح أفكاراً للبحث العلمي

هذه صفحة جديدة، الهدف منها توجيه بوصلة الأبحاث العلمية في الجامعات العربية والإسلامية نحو الأكثر حداثة في السوق العالمي، بغية رفع سوية البحث العلمي والارتقاء به ليتناول مشكلات وقضايا حقيقية معاصرة.

نرجو ممن يرغب المشاركة في تحرير هذه الصفحة مراسلتنا.

من كلمة لرئيس الاحتياطي الفدرالي في ٣١ يناير ٢٠١٩، نقاط يمكن الوقوف عندها:

- معدل الفائدة هو أداة نقدية أولية، وهي معلقة.
- تعتبر تسوية الميزانية العمومية "حديثاً" أعلى بكثير مما تم الحكم عليه سابقاً. وهذا يعني QT أقل حجماً بكثير، وسينتهي في وقت أقرب، وميزانية عمومية من نوع QE أعلى بكثير.
- إن المزيد من التسهيلات الكمية جاهزة على الطاولة كأداة تساعد الاقتصاد في المستقبل وليس فقط لخفض أسعار الفائدة.
- يبدو أن سياسة أسعار الفائدة السلبية (NIRP)، كما تمارس في أوروبا واليابان حالياً، خارجة تماماً عن حساباتنا ولا تستحق الذكر، وسيكون "الحد الأدنى هو الصفر" كمستهدف البنك الاحتياطي الفدرالي، بغض النظر عن السبب. وإذا لم يكن ذلك كافياً، "ستكون اللجنة الفيدرالية للسوق المفتوحة على استعداد لاستخدام مجموعتها الكاملة من الأدوات، بما في ذلك سياسة الميزانية العمومية" لنسيان NIRP.
- وقال: "إن الحجم النهائي لميزانيتنا العمومية سيتحرك من خلال طلب المؤسسات المالية على الاحتياطات"، أي أن احتياطات الميزانية العمومية تحددها "ما يتطلبه السوق".

ومعنى هذا؛ أن المؤسسات المالية تضع خططها حسب توقعاتها السوقية، ثم يبني الاحتياطي الفدرالي حجم الطلب المتوقع على ذلك الأساس. فإن خشيت المؤسسات المالية الاحتفاظ بالديون التي لا يمكن سدادها دون زيادة عرض احتياطي جديد للاحتياطي الفيدرالي (أي طباعة النقد)، مما يؤدي لإنخفاض أسعار الأصول المالية، فما سيتم شراؤه هو سندات دين غير مستحقة الدفع بأسعار مصطنعة يحددها المصرفيون، حيث تسلم لهم نقود

جديدة (أي احتياطي بنك الاحتياطي الفيدرالي) للحفاظ على لعبة الكراسي الموسيقية لأصول ذات سعر مرتفع بل وصاعد باستمرار.

ولا يوجد أي اهتمام بكيفية تحول هذه الثروات الاقتصادية بالكامل إلى المصرفيين، أو كيف سيؤدي ذلك على الأرجح إلى ثورة بين الناس والتي قد تحول أمريكا إلى جحيم العالم الثالث بسيطرة المتعصبين الاقتصاديين على المطابع ونفاذ كميات هائلة من النقود الجديدة لأصدقائهم.

قناة الاقتصاد الإسلامي العالمية



Global Islamic Economics Channel



Dr. Samer Kantakji

849 subscribers

HOME

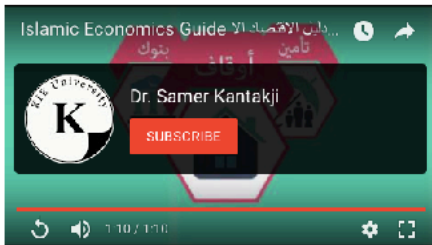
VIDEOS

PLAYLISTS

CHANNELS

DISCUSSION

ABOUT



Islamic Economics Guide دليل الاقتصاد الإسلامي

356 views · 2 years ago

Islamic Economics Guide دليل الاقتصاد الإسلامي

www.youtube.com/kantakji



جامعة كاي

جامعة مرفضة من التعليم العالي

متخصصة في الاقتصاد الإسلامي وعلومه

www.kie.university