



الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
الأمانة العامة للرابطة-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن
National Center for Human Resources Development

أوراق وابحاث وتقارير مؤتمر

” دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي ”

بالتعاون مع اكااديمية البحث العلمي والتكنولوجيا- جمهورية مصر العربية

(17-16) تشرين الثاني/ نوفمبر 2016 ميلادي، الموافق (16-17) صفر 1438 هجري

إشراف الأستاذ الدكتور

عبدالله يوسف عباينة

مراجعة وتحرير

أ.د أحمد عيسى الطويسي

المشاركون

د. مجدى عبد الله شراره، مصر؛ د. احمد عبد السلام احمد و د. اسحق يوسف حمدان – العراق،
د. محمد شقشوق – تونس؛ د. أنور شحادة نصار و د. رأفت محمد العوضي – فلسطين؛
د. محمد لعبوي-المغرب؛ أ. د. محمد عبود الجراحشة و د. أمينة عبد المولى حمد-الأردن؛
أ.د. أحمد إبراهيم ملاوي والأستاذ محمد ابراهيم الرباع-الأردن؛ أ.د ذياب جرار – فلسطين؛ أ. د. حميد وش علي،
الجزائر؛ د. عمر حوتية-الجزائر، د. اسمهان بنت حمد بنفراج-تونس؛ د. احمد عبد الحكيم توفيق السامرائي
و د. زياد طارق ابراهيم البيطار- العراق؛ ا.د. محمد جمال ماضي ابو العزائم- مصر؛ أ.د. جميل الصمادي-
الأردن؛ د. احمد إسماعيل المعاني- الأردن؛ د. نور طاهر الأقرع- فلسطين؛ الأستاذة أمينة زيد الكيلاني –
فلسطين؛ د. نسيمه أمال حيفري . الجزائر؛ د. فارس محمد العمارات، الأردن؛ د. ابتسام محمد أحمد محمد
خير- السودان؛ د. لى صلاح غنيم؛ د. ايمان الجندي –مصر و د. ابتسام سعدون محمد النوري-العراق؛
د. محمد منصور أبو جليل – الأردن؛ د. طه حسين يوسف عبيد؛ ا.د. حازم صوالحة- فلسطين؛
د. هيام عبدالرحيم، السعودية.

تم طباعة هذا الكتاب بتمويل من الأمانة العامة لمجالس البحث العلمي العربي



2017

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى المكتبة الوطنية ()

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر
هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

تنويه

محتويات هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الرابطة أو المركز
تم ترتيب الأوراق والتقارير في هذا الكتاب بحسب تسلسل عرضها في المؤتمر

قائمة المحتويات

1	وقائع جلسات المؤتمر
5	تقديم الكتاب
7	تعريف بالرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
9	اللجنة العلمية للمؤتمر
10	ايجاز عن وقائع حفل افتتاح المؤتمر
12	البيان الختامي للمؤتمر وأهم توصيات المؤتمر
390 - 15	أوراق/أبحاث المؤتمر

وقائع جلسات المؤتمر

المحور الأول: نماذج فاعلة للقطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

1) دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تجارب واقعية (نموذج اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية دخل الأسرة)

د. مجدى عبد الله شراره أكاديمية الدلتا للعلوم والتكنولوجيا

2) دور ادارة الشركات الاهلية في تنمية الموارد البشرية (دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في

شركة زين العراق للاتصالات

د. احمد عبد السلام احمد د. اسحق يوسف حمدان – العراق

3) دور الجمعيات التنموية في تنمية الموارد البشرية في تونس: مدينة صفاقس مثالا تطبيقيا

د. محمد شقشوق – تونس

4) تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية

د. أنور شحادة نصار و د. رأفت محمد العوضي – فلسطين

5) دور جمعية التكنولوجيا الزراعية في تنمية الموارد البشرية في القطاع الفلاحي

د. محمد لعبوبي-المغرب

المحور الثاني: القطاع الخاص والأهلي في مواجهة المشكلات ذات الأولوية (الأمية، البطالة، التسرب

من التعليم).

1) ظاهرة التسرب المدرسي وأثرها على التنمية ودور المؤسسات المجتمعية الأهلية والخاصة في الحد منها.

أ. د. محمد عبود الحراحشة و د. أمينة عبد المولى حمد-الأردن

2) أثر الاستثمار الخاص على البطالة: دراسة قياسية لحالة الأردن

أ.د. أحمد إبراهيم ملاوي والأستاذ محمد ابراهيم الرباع-الأردن

3) اشكالية البطالة في الاراضي الفلسطينية ودور القطاع الخاص والاهلي في معالجتها

أ.د ذياب جرار – فلسطين

4) التمهين كمسار لتأهيل العنصر البشري ومكافحة البطالة

أ. د. حميد وش علي، الجزائر

5) توظيف الوظائف كآلية لتفعيل دور القطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية: (دراسة

للحالة السعودية)

أ. عمر حوتية

6) ما مدى فاعلية الجمعيات في تطوير العمل الموجه لتنمية الموارد البشرية؟

د. اسمهان بنت حمد بنفراج-تونس

(7) واقع العمل التطوعي في العراق ما بعد 2003 مفاهيم واشكاليات
د. احمد عبد الحكيم توفيق السامرائي و د. زياد طارق ابراهيم البيطار- العراق

(8) العمل الأهلي وتنمية الموارد البشرية في المجتمع المصري
ا.د. محمد جمال ماضي ابو العزائم- مصر

(9) دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في مجال التدريب
أ.د. جميل الصمادي- الأردن

(10) واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثرها في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز
الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير
د. احمد إسماعيل المعاني- الأردن

(11) أثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية
د. نور طاهر الأقرع- فلسطين

(12) دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية
الأستاذة آمنة زيد الكيلاني – فلسطين

المحور الرابع: دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.

(1) المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر
د. نسيمة أمال حيفري - الجزائر

(2) تمكين المرأة الاردنية وتحديات التنمية

د. فارس محمد العمارات الامم المتحدة / برنامج الاغذية العالمي

(3) دور مراكز بناء قدرات المرأة في تنمية المرأة في السودان: دراسة حالة لبعض مراكز تنمية المرأة
بالمؤسسات والجامعات الأهلية

معهد تنمية الأسرة والمجتمع . جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

د. إبتسام محمد أحمد محمد خير- السودان

(4) مهارات تقرير المصير للشابات ذوات الإعاقة

د. لمى صلاح غنيم

(5) إدارة أوقات الفراغ لدى الشباب

د. ايمان الجندي –مصر و د. ابتسام سعدون محمد النوري-العراق

المحور الخامس، المحور السادس: القطاع الخاص والأهلي في استثمار الشباب العربي وتنميتهم على الصعيدين العربي. القطاع الخاص والأهلي في تدعيم المنظومة البحثية والعلمية وتنمية الشباب الباحثين في الوطن العربي.

(1) دور حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة
د. محمد منصور أبو جليل – الأردن

(2) دور القطاع الخاص والاهلي في استثمار الشباب وتنميتهم علي الصعيدين العربي والعالمي
د. طه حسين يوسف عبيد

(3) دور الجامعة العربية الأمريكية كمؤسسة خاصة وأهلية في دعم البحث العلمي محليا ووطنياً.
ا.د. حازم صوالحة- فلسطين

**Contribution of the Private Higher Education Institutions in Providing (4
Competitive Education Compatible to knowledge Economy in Saudi
Arabia during the period (2000-2015).**

Dr. Hiyam Ahmed Abdulrahim- Saudi Arabia

تقديم الكتاب

بقلم الأستاذ الدكتور عبدالله عباينة

أمين عام الرابطة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

لقد أضحي الاهتمام بقضايا تنمية الموارد البشرية أمراً مهماً، وذلك لأهمية الموارد البشرية في دفع عجلة التنمية واستدامتها في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وفي ظل المتغيرات والتطورات الاقتصادية والعلمية والتقنية وغيرها، أصبح سوق العمل يتطلب كوادر بشرية مسلحة بمهارات نوعية متقدمة تكفل نجاح مؤسسات ومواقع الانتاج والتجارة والاقتصاد وتعزز من قدرتها التنافسية، من ناحية، وتؤمن مصدراً كريماً للأفراد وتمكنهم من الرقي المهي بحسب استعداداتهم وقدراتهم ومجال اختصاصهم من ناحية أخرى.

ولكي تبقى تنمية الموارد البشرية في صلب اهتمام أصحاب القرار في منطقتنا العربية، ولتوفير خيارات السياسات القائمة على البحث والدراسة الرصينة، فقد أخذت الرابطة العربية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، على عاتقها، وبدعم كريم من الأمانة العامة لمجالس البحث العلمي العربية، مهمة نشر ثقافة البحث في قضايا الموارد البشرية وتنميتها. حيث تبنت نهجاً واضحاً بعقد موسم علمي سنوي أخذ سمة مؤتمر علمي يعقد كل سنة في بلد عربي؛ وقد عقد في سنواته الخمس الأولى في كل من: الأردن، والسودان، والمغرب، وتونس، ومصر وسيكون موسمه أو دورته السادسة باستضافة من جامعة القدس المفتوحة بفلسطين. وحيث أن الرابطة تسعى لأن يكون مؤتمرها السنوي مناسبة لإبراز أهم القضايا التي تؤرق المجتمع العربي في مجال الموارد البشرية، ومناقشتها من قبل الباحثين العرب والخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية. حيث جاءت هذه الدورة السادسة لتتصدى لموضوع مهم في سياق تنمية الموارد البشرية تمحور حول: "دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي". وتحرص الرابطة على مشاركة الأقطار العربية كافة، من خلال توجيه الدعوات لكل الجهات المعنية في الوطن العربي من مراكز بحوث وجامعات ومختصين ومهتمين في مجال تنمية الموارد البشرية؛ حيث يتوفر لدى الرابطة قاعدة بيانات بأسماء ما يقرب من (350) مهتماً في بحوث تنمية الموارد البشرية.

وفي هذا الكتاب يطيب لنا في الأمانة العامة للرابطة أن نضع بين يدي المهتمين، بقضايا تنمية الموارد البشرية في وطننا العربي، مجموعة من أوراق العمل والبحث والتقارير التي قدمت في الدورة الخامسة من المؤتمر السنوي والذي انعقد في مدينة شرم الشيخ بجمهورية مصر العربية. وباستضافة من أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، حيث تنوعت المداخلات ولكنه تم تأطيرها في محاور سبعة هي: نماذج فاعلة للقطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي-الشباب والتنمية، والقطاع الخاص والأهلي في مواجهة المشكلات ذات الأولوية (الأمية، البطالة، التسرب من التعليم)، والعمل التطوعي والعمل الاهلي وتنمية الموارد البشرية (مفاهيم واشكاليات)، دور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في تنمية المرأة العربية وتمكينها، ودور القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في استثمار الشباب العربي وتنميتهم على الصعيدين العربي والعالمي، ودور القطاع الخاص في تدعيم المنظومة التربوية في الوطن العربي، ودور القطاع الخاص والمجتمع المدني في تنمية الشباب الباحثين والاستفادة من العقول العربية المهاجرة.

ونحن في الأمانة العامة للرابطة ننظر إلى أن هذه الوثيقة (مجموعة الأوراق والتقارير)، تؤسس إلى أعمال وبحوث مستقبلية في مجال تنمية الموارد البشرية، وقد تسد ثغرة في المكتبة العربية في مجال البحوث والدراسات ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية.

وفي هذا المقام أرجو أن لا يفوتنا في الأمانة العامة للرابطة من توجيه كلمة شكر وتقدير وعرفان لكل من بذل جهداً في إنجاح هذا المؤتمر، وبخاصة الأخوة في أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية، وعلى رأسهم رئيس الأكاديمية: الأستاذ الدكتور محمود صقر ومنسق المؤتمر من جانب الأكاديمية: الأستاذ الدكتور محمد جمال أبو العزائم، وإلى الزملاء كافة في الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية لحرصهم على التنسيق المستمر مع الأمانة العامة للرابطة، وعلى رأسهم أمين عام الاتحاد: معالي البروفيسور مبارك محمد المجذوب الذي لم يتوانى عن دعم الرابطة وأنشطتها، وكذلك سعادة البروفيسور الشيخ المجذوب منسق عام الروابط، للدعم الموصول الذي تتلقاه الرابطة منه، ومتابعته الحثيثة وتواصله الدائم مع الأمانة العامة للرابطة وتذليل الصعوبات التي تواجهها.

وفقنا الله وإياكم جميعاً لما فيه خير أمتنا والله ولي التوفيق.

تعريف بالرابعة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

تعتبر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، إحدى الروابط العلمية المنبثقة عن اتحاد مجالس البحث العلمي العربية. والاتحاد منظمة عربية تُعنى بتنسيق الجهود وتبادل الخبرات بين هيئات ومراكز البحث العلمي العربية، ويعمل على توثيق أو أواصر التعاون بينها وتوفير الفرص لعقد اللقاءات العلمية وتنظيم تبادل نتائج البحوث والمعلومات العلمية. ويتمتع الاتحاد بمثل ما تتمتع به جامعة الدول العربية ومنظماتها من مزايا وحصانات وإعفاءات، ويجري التعاون بين الاتحاد وجامعة الدول العربية ومنظماتها وفقاً للنظام المعتمد من قبل مجلس الجامعة للتعاون والتنسيق، حيث ان الاتحاد عضو بلجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك وعضو بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي بالجامعة. ووفق النظام الأساسي للرابطة، فهي هيئة علمية عربية ينتسب لها المؤسسات البحثية والجهات والأفراد المهتمين بالأنشطة المرتبطة بتنمية الموارد البشرية. وتهدف الرابطة إلى الآتي: تشجيع مشروعات البحث العلمي المشتركة بين الدول العربية، وتبادل نتائجها؛ ربط موضوعات الأبحاث العلمية في مجال اختصاص الرابطة بخطط التنمية في الدول العربية؛ عقد اللقاءات العلمية، والمؤتمرات، والندوات المتخصصة دورياً، وتبادل الزيارات بين المختصين؛ تعرف طبيعة المشكلات والمعوقات التي تواجه مصادر العرض المنتجة للقوى البشرية ومصادر الطلب للقوى البشرية في الأقطار العربية واقتراح السياسات المناسبة لضمان المواءمة والتوازن لمنظومة التنمية البشرية؛ وتشجيع استحداث مراكز أبحاث تهتم في مجال اختصاص الرابطة، في الأقطار العربية التي لا يوجد فيها مثل هذه المراكز مع الاستفادة من خبرة المراكز البحثية القائمة في العالم العربي. تم عقد الاجتماع التأسيسي للرابطة في المملكة الأردنية الهاشمية، وباستضافة من مركز تنمية الموارد البشرية. وفي الاجتماع التأسيسي للرابطة تم اختيار المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، ليكون مقراً للرابطة. وجاء هذا الاختيار نتيجة طبيعة لما يتمتع به المركز من سمعة لدى المحافل الدولية والعربية.

أما المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن (مقر الرابطة)، فقد مضى على تأسيسه ما يقرب من سبعة وعشرين عاماً، ويُشهد للمركز بدوره الأساس في تطوير البرامج النوعية، ودعم سياسات التطوير، وإجراء الدراسات، وإعداد المؤشرات الخاصة في التعليم والتدريب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني، الموجهة

نحو الارتقاء بالقدرة التنافسية للقدرات الأردنية والعربية ورفع سوية نواتج الأنظمة التعليمية والتدريبية في الميادين المختلفة. وتعددت إسهامات المركز لتشمل المنطقة العربية، وقد تمثلت هذه الإسهامات في الاستفادة من الخبرات المتنوعة في المركز في عمل الدراسات وتنظيم الدورات وتنفيذ المشاريع وتقديم الاستشارات في مجالات التنمية البشرية. وخلال مسيرة الثمانية وعشرين عاماً حقق المركز إنجازات مهمة منها على سبيل المثال وليس الحصر: اعتماد المركز من قبل اليونسكو كمركز إقليمي في مجال التخطيط والإدارة التربوية، مساهمة المركز في إعداد استراتيجية تنمية الموارد البشرية التي أقرها مجلس الوزراء سنة 1998، وعضويته في اللجنة الوطنية لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية التي أقرت في عام 2016-2025، وإنشاء نظام معلومات الموارد البشرية، وإبراز محور التشغيل والتعليم والتدريب المهني في الأجندة الوطنية والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، وتفعيل دور القطاع في تنمية الموارد البشرية، وإعداد التصنيف العربي للمهن، أضف إلى هذا وذاك إنجاز العشرات من الدراسات الخاصة بمراقبة وتقييم خطط التطوير التربوي، وفي تقييم الطلبة الأردنيين في الدراسات الدولية والوطنية مثل TIMSS, PISA, NAFKE.

كيف يمكن الاتصال بمقر الرابطة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن)؟ يمكن الوصول إلى المركز من خلال الموقع الرسمي على الشبكة العنكبوتية، وذلك على النحو الآتي:

www.nchrd.gov.jo	الموقع الرسمي
hrd@nchrd.gov.jo	البريد الإلكتروني
0096265336690 0096265336658 0096265331451 009625340351	الاتصال الهاتفي
0096265340352 0096265331452	الفاكس

اللجنة العلمية للمؤتمر

الأردن	أ.د. احمد عيسى الطويسى
الجزائر	أ.د. سعدي محمد
مصر	ا. د. محمد جمال ماضي ابو العزائم
مصر	ا. د. عمرو فاروق عبد الخالق
مصر	ا. د. وجيدة عبد الرحمن انور
مصر	ا. د. خيرى حامد العشماوي
فلسطين	أ.د. ذياب جرار
الأردن	د. منتهى عبدالكريم بني هاني
مصر	د. ميريت بدير محمود رستم
المغرب	د. محمد لعبوي
تونس	د. توفيق الجميعي

ايجاز عن وقائع حفل افتتاح المؤتمر

تقرير عن مؤتمر: مؤتمر: الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول.
29-28 أكتوبر (تشرين أول) 2015م

تحرص الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ومقرها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، على الاهتمام بالندوات والمؤتمرات التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية. وكان انعقاد الدورة الرابعة من مؤتمر الرابطة السنوي في 29-28، تشرين أول (أكتوبر) 2015م، وذلك باستضافة من جامعة صفاقس بالجمهورية التونسية. هذا المؤتمر الذي جاء استكمالاً للجهود السابقة في عقد المواسم الثلاثة الماضية من المؤتمر في كل من عمان والخرطوم واكادير.

الجهات القائمة على تنظيم المؤتمر

- (1) المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بصفته مقرأ للأمانة العامة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
- (2) اكااديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية بصفتها الجهة المستضيفة.
- (3) اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، ممثلاً بالأمانة العامة للاتحاد، وبصفته المظلة الرسمية للرابطة والداعم الرئيس لفعاليات المؤتمر على مدار مواسمه ودوراته المختلفة.

الدول المشاركة في المؤتمر

تونس	العراق	مصر
الجزائر	الأردن	فلسطين
السعودية	الإمارات العربية المتحدة	السودان
	المغرب	

جاءت فعاليات المؤتمر على النحو الآتي

- حفل الافتتاح واشتمل على كلمات لكل من:
 - معالي أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية.
 - عطوفة أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
 - سيادة أ.د. محمود صقر رئيس أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا.
 - تكريم عضو هيئة الرابطة أ.د. محمد الفولي ممثل جمهورية مصر لانتهاج أعماله في الرابطة بسبب أوضاعه الصحية، وكذلك تكريم القائمين على الإعداد والتنفيذ لأعمال المؤتمر وتبادل الهدايا التذكارية بين الرابطة والأكاديمية واتحاد مجالس البحث العلمي العربية.
- الجلسات العلمية جاءت بحسب محاور المؤتمر والأوراق المقدمة فيه.

البيان الختامي للمؤتمر وأهم توصيات المؤتمر

مدينة شرم الشيخ- جمهورية مصر العربية

في السادس عشر من شهر تشرين الثاني (نوفمبر) 2016م، التأم عقد الدورة الخامسة من المؤتمر السنوي للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، تحت عنوان: (دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي). وذلك بتنظيم من أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية، وبالتعاون مع الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي (إحدى الروابط العلمية المتخصصة باتحاد مجالس البحث العلمي العربية) وبدعم وتمويل من اتحاد مجالس البحث العلمي العربية. واستمر المؤتمر على مدى يومي السادس عشر والسابع عشر من تشرين الثاني (نوفمبر)، 2016م، وقُدم في المؤتمر خمسة وعشرون بحثاً وورقة عمل من خلال خمس جلسات علمية، تخللها مناقشة الباحثين لما جاءت عليه الأبحاث/اوراق العمل،

وفي الجلسة الختامية أقر المشاركون في المؤتمر توصيات تمحورت حول دور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية بالوطن العربي، حيث يؤكد المؤتمر بأن عقد هذا المؤتمر في هذا السياق التحديثي لمسيرة تنمية الموارد البشرية وبخاصة فيما يتصل بدور القطاع الخاص والأهلي في تنمية الموارد البشرية لعلامة دالة على الوعي بأهمية تضافر جهود القطاعين العام والأهلي لتحقيق المستوى المأمول من شروط ازدهار التنمية البشرية في الوطن العربي.

وقد جاءت توصياتهم على النحو الآتي:

1. توجيه خطاب شكر وتقدير لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية، ولكافة منسوبيها للجهود الكبيرة التي بذلت لإنجاح المؤتمر.
2. حث منظمات المجتمع المدني في الدول العربية التي تُعنى بتنمية الموارد البشرية للانضمام لرابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، وذلك بغية التعاون وتبادل الخبرات.
3. إدخال مفاهيم جديدة لمنظومة مناهج التعليم والتدريب في الوطن العربي مما يعزز الوعي بقضايا تنمية الموارد البشرية؛ مثل مفاهيم: التعليم من أجل التوظيف، والتعليم الريادي والمبادرة والإبداع.
4. ضرورة إنشاء مركز إقليمي يقوم على جمع المعلومات وتبويبها وتبادلها عن متطلبات سوق العمل العربي ورصد متغيراته في دول المنطقة مع الأخذ بعين الاعتبار واقع التركيبة العمالية الوافدة، والتركيبية السكانية والتوقعات المستقبلية لنمو العمالة المواطنة واحتياجات التدريب والإحلال.
5. يؤكد المؤتمر على أهمية الاستفادة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية الطويلة لمؤسسات البحث العلمي العربية في عمليات تأهيل وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
6. أهمية المساهمة الفاعلة للقطاع الأهلي والخاص في تطوير منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي، من خلال المشاركة في تصميم المناهج وامتلاك وإدارة مؤسسات معينة لهذا الغرض.
7. أهمية أن تقوم جامعات القطاعين العام والخاص بزيادة مخصصات البحث العلمي وتوجيهه نحو خدمة المجتمع العربي وقضاياها، وأن يكون لهذه الأبحاث دور في صنع القرارات على مستوى التنمية البشرية.
8. الاهتمام بشخصية الطالب من خلال التعرف على احتياجاته من مختلف الجوانب ومحاولة إشباعها بمشاركة مؤسسات المجتمع المدني للحد من ظاهرة التسرب من المدارس، وذلك بتفعيل دور الأنشطة اللامنهجية داخل المدرسة من أجل إشغال وقت الفراغ لدى الطلبة من جهة، وتفريغ طاقتهم المكبوتة من جهة أخرى. وتعظيم الجهود المبذولة في التعليم غير النظامي لاستيعاب المتسربين من المدارس

9. بذل جهد أكبر لإيضاح مدى جدوى واهمية العمل التطوعي في تغيير الواقع المعيشي بالنسبة للمجتمع العربي من خلال نشر ثقافة العمل الحر والتطوعي، وذلك بوضع التشريعات التي تنظمه مع التركيز على الأنشطة التطوعية وبرامجها ومشروعاتها التي ترتبط بإشباع الاحتياجات الأساسية للفرد والمجتمع العربي.
10. تعزيز دور مراكز بناء قدرات المرأة في كافة الدول العربية، وتفعيلها وزيادة رقعة انتشارها في الوطن العربي.
11. دعوة الحكومات العربية إلى ضرورة التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة من خلال استراتيجية وطنية تهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية للمرأة العربية وبما يحقق مشاركة أكبر لها في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتعزيز مشاركتها في رسم السياسات ومواقع صنع القرار.
12. زيادة عدد حاضنات الأعمال الريادية بالإضافة إلى مراكز الأعمال وإدارة المواهب البشرية في الدول العربية والعمل على توسيع قاعدة انتشارها، مع الاهتمام ببناء شبكات التواصل والربط بين الجهات الممولة وبين القائمين على الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة، والاستفادة من التجارب العربية الناجحة في هذا المضمار، وبما يسهم في خفض معدلات البطالة.
13. تأكيد الاهتمام بقيمة الأشخاص ذوي الاعاقة، وذلك من الجوانب كافة، وبما يكفل استثمار قدراتهم وادماجهم في منظومة الموارد البشرية في الوطن العربي بشكلٍ فاعل.

أوراق/أبحاث المؤتمر

ملاحظات عامة

- ✓ البحوث المنشورة في هذا الكتاب خضعت للتقويم من قبل محكمين متخصصين، وتم إجراء التعديلات من قبل الباحثين في ضوء عملية التحكيم.
- ✓ تم ترتيب البحوث /أوراق العمل التي قدمت في المؤتمر بحسب تسلسل محاور المؤتمر.
- ✓ حقوق الطبع والنشر محفوظة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ولا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب بأي شكل أو وسيلة إلا بإذن خطي من الرابطة.

دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
تجارب واقعية:
(نموذج اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية دخل الأسرة)

دكتور/مجدى عبد الله شراره

رئيس قسم ادارة الأعمال

أكاديمية الدلتا للعلوم والتكنولوجيا-معهد الدلتا العالي للحاسبات

البريد الالكتروني

Magdysharara55@yahoo.com

الملخص

يتناول البحث ثلاثة محاور رئيسة هي على النحو الآتي: يتناول المحور الأول: واقع العمل التطوعي في مصر من خلال استعراض تاريخ المنظمات غير الحكومية عبر مراحل مختلفة منذ بداية القرن العشرين وحتى الآن. ويتناول المحور الثاني: دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. في حين يتناول المحور الثالث: واقع العمل التطوعي من خلال استعراض نموذج اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية دخل الأسرة في العمل التطوعي من خلال طرح ثلاث تجارب عملية عن كيفية نجاح المجتمع المدني في إحداث تغييرات جوهرية في البيئة التشريعية والاقتصادية والاجتماعية. والتجارب التي تم التطرق إليها هي: التجربة الأولى: تتناول كيفية نجاح الاتحاد في تكوين مجموعات ضغط مع أعضاء مجلس الشعب لتقديم مقترح مشروع قانون خاص بالمشروعات الصغيرة. والتجربة الثانية: تتناول أهمية اتخاذ حزمة من السياسات والإجراءات لإحداث تغيير في الاتجاهات والممارسات الحكومية تجاه الباعة الجائلين وذلك من خلال إعداد استبيان بواسطة خبراء الاتحاد واستخلاص نتائجه لتكون مدخلا لفلسفة قانون متوازن للباعة الجائلين. وتتناول التجربة الثالثة: قيام الاتحاد بطرح مسابقة بين أعضائه بمحور قناة السويس (لتحسين جودة الوظائف) وتوفير المسابقة مجموعة من الخدمات التي تلبي احتياجات ومتطلبات المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة الوظائف للعاملين في مجال العمل الفني والمهني بسوق العمل، ويتركز نجاح المسابقة في إنشاء شبكات عمل وثيقة معا للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يسهم على نحو فعال في تحسين جودة فرص العمل المحتملة.

Abstract

This paper deals with three main themes are as follows:

The first axis deals with: the reality of volunteer work in Egypt through a review of the history of non-governmental organizations through various stages since the beginning of the twentieth century until now. And the second axis deals with: the role of NGOs in economic and social development. While dealing with the third axis: the reality of volunteer work by reviewing the Form Union economic development associations and the development of family income in voluntary work by offering three process of how the success of the civil society in bringing about fundamental changes in the legislative, economic and social environment in the experiments.

The experiments that have been addressed are: First experience: how to address the Union's success in the formation of pressure groups with members of the People's Assembly to submit a proposed draft law on small businesses. The second experiment deals with the importance of taking a package of policies and measures to bring about a change in attitudes and government practices toward street vendors through a questionnaire prepared by EU experts and draw its results to be an introduction to the philosophy of a balanced law that street vendors.

And dealing with the third experiment: the Union launched a competition among its members, the axis of the Suez Canal (to improve the quality of jobs) and provide competition a range of services that meet the needs and requirements of small and medium enterprises to improve the quality of jobs for workers in the field of technical and professional labor market work.

The focus of the competition's success in establishing close together small and medium enterprises networks, which contributes effectively to the improvement of the quality of potential business opportunities.

المقدمة

يُعد العمل التطوعي وحجم الاشتراك فيه رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي، ازداد اشتراك مواطنيها في أعمال التطوع الخيري. وتندرج ثقافة العمل التطوعي في أبسط أشكالها ومفاهيمها في سياق المشاركة والتفاعل المجتمعي وتقاسم المسؤوليات والإمكانيات في سبيل خدمة الصالح العام. إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف المعيشية والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، والتقنية المتسارعة تملي علينا أوضاعاً جديدة تقف الحكومات أحياناً عاجزة عن مجاراتها، مما يستدعي تضامناً كافياً من جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع، ومن هنا يأتي دور العمل التطوعي الفاعل والمؤازر للجهود الرسمية، إن تزايد الطلب على الخدمات الاجتماعية نوعاً وكماً أصبح يشكل تحدياً أمام الحكومات مما يتطلب وجود جهات مساندة للنظام الرسمي خصوصاً وأن الهيئات التطوعية مفضلة على الهيئات الرسمية نظراً لعدم تعقدها، وانتفاء البيروقراطية.

وقد أثبتت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور فاعل في عمليات التنمية نظراً لمرونتها وسرعة اتخاذ القرار فيها.

ولهذا اعتنت الدول الحديثة بهذا الجانب لمعالجة مشاكل العصر والتغلب على كثير من الظروف الطارئة، في منظومة رائعة من التحالف بين القطاع الحكومي والقطاع الأهلي.

وفي ظل انعكاس كل تلك المؤثرات المفاهيمية والفكرية والمجتمعية على المجتمع المصري، برز العمل التطوعي في تجليات عدّة من قبل مبادرات مجتمعية على اختلاف مواقفها من الأوضاع في مصر، ممّا يدلّ على وجود دوافع الدخول في العمل التطوعي والاجتماعي، وإدراك الحاجة إليه والإيمان بفاعليته وتأثيره في مسار المجتمعات عامة.

المحور الأول: العمل التطوعي في مصر:

لقد تأصلت المنظمات الاجتماعية بما فيها المنظمات الدينية في جذور المجتمع المصري منذ عهد بعيد، ولقد كانت الدوافع الدينية والإنسانية وراء تلك الجهود الاجتماعية في مصر، كما كان هناك سببان مكملين، السبب الأول هو مساعدة المحتاجين ودعمهم من أجل التخفيف من وطأة ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية، والسبب الثاني هو الالتزام الأوسع والإصرار على التفاعل ضد إهمال أو نقص قدرات الحكومة على تلبية احتياجات المجتمع وتحقيق التنمية الفعلية. إن منظمات المجتمع المدني في مصر لها تاريخ طويل، حيث أوضح "السماك" في كتاب "القطاع الأهلي والتنمية" أنه منذ القرنين السابع عشر والثامن عشر بدأ عدد قليل من المنظمات غير الحكومية في الظهور في مصر من أجل حماية أنواع معينة من المهارات وتنمية كوادر جديدة من المهرة وتوفير الخدمات التي تلزمهم، ومنذ عام 1821 بدأت المنظمات غير الحكومية في الظهور بشكل منتظم نذكر منها: "الجمعية الخيرية اليونانية" و"جمعية المعارف" في عام 1886 - "الجمعية الجغرافية" في عام 1875 - الجمعية الخيرية الإسلامية في عام 1887 - جمعية التوفيق القبطية في عام 1891، وحتى عام 1918 لم يتجاوز عدد المنظمات غير الحكومية في مصر 260 منظمة ولكن كان لهم دورهم الهام في تزويد المجتمع بالخدمات الصحية والتعليمية، إلا أن تاريخ المنظمات غير الحكومية مر عبر مراحل مختلفة منذ بداية القرن العشرين:

المرحلة الأولى (1900 – 1937):

لقد كانت المرحلة الأولى هي مرحلة الانتشار والتي بدأت عقب ثورة 1919 والتي حركت فكرة تأسيس منظمات غير حكومية تعمل على خدمة المجتمع وتوفير له احتياجاته الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الهامة، وفي ذلك

الوقت تم تأسيس مدارس الخدمة الاجتماعية للمرة الأولى وكانت بدايتها في الإسكندرية في عام 1936 ثم في القاهرة في عام 1937 .

المرحلة الثانية (1939 - 1952):

في عام 1939 تم تأسيس وزارة الشؤون الاجتماعية من أجل الإشراف على المنظمات غير الحكومية في مصر، وكانت المنظمات غير الحكومية في ذلك الوقت قد بدأت في الازدهار وازدادت أعدادها وأنشطتها، وفي الوقت ذاته كانت قد بدأت في جمع التبرعات من شرائح المجتمع المختلفة دون أي رقابة، ولكن بدأ وضع رقابة على ذلك بموجب القانون 49 لسنة 1945 والذي حظر جمع تبرعات إلا بالحصول على ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية .

المرحلة الثالثة (1952 - 1973):

لقد صاحب ثورة 1952 زيادة كبيرة في البيروقراطية وسيطرة الحكومة على كل نواحي الدولة، وفي عام 1956 صدر القانون 384 المعني بالمنظمات غير الحكومية من أجل تعديل تشكيل تلك المنظمات وتأسيس اتحادات جديدة يكون دورها تنسيق ومراقبة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمات التطوعية، ويعد هذا القانون نقطة تحول في العلاقة بين الحكومة وبين المنظمات غير الحكومية وبين المجتمع، وفي تلك الآونة وضعت المنظمات غير الحكومية تحت إشراف صارم من جانب الحكومة، وكان ذلك بداية المرحلة الصعبة من فقدان الثقة بين كلا الطرفين .

وفي عام 1964 بدأت الحكومة مرحلة التخطيط الاشتراكي والشروع في الخطة الخمسية، وفي ذلك العام صدر القانون 32 الذي حصر دور المنظمات غير الحكومية على الرعاية والتنمية ويحظر عليها ممارسة أدوار النقابات، وتظهر الأرقام أن تطور المنظمات غير الحكومية في الستينات كان منخفضاً للغاية حيث كان 3198 منظمة في عام 1960 وصل إلى 4000 منظمة فقط في عام 1964.

المرحلة الرابعة (من منتصف السبعينات حتى الآن):

بدءاً من منتصف السبعينات وبعد الحروب التي خاضتها مصر بدأت الحكومة سياسة الانفتاح وشرعت في تقليص دورها في السيطرة على النواحي الاقتصادية والاجتماعية للدولة، بالإضافة إلى ذلك وبحلول الثمانينات بدأت الأزمة الاقتصادية المصرية في التضخم مما أدى إلى تطبيق برنامج شامل للإصلاح الاقتصادي منذ بداية التسعينات يركز على حرية السوق والتحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص وتقليل دور الحكومة في جميع المجالات، ونتيجة لتلك الاستراتيجية كان من المحتم اختيار كيان يقوم بالمساعدة أو تولي الدور السابق للحكومة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، وترتب على ذلك أن دور الجهود التطوعية التي تعتمد على المنظمات غير الحكومية هو الذي سيتولى مهمة متابعة التنمية، وعلى الرغم من أن هذا المدخل كان يتطلب بيئة مشجعة على الصعيدين القانوني والسياسي بحيث يساعد المنظمات غير الحكومية على تحقيق دورها التنموي إلا أن ذلك لم ينعكس على قوانين الدولة والتي ظلت تحتفظ بدورها الإشرافي والمقيد .

البيئة القانونية لمنظمات المجتمع المدني في مصر:

تعمل المنظمات المحلية حالياً تحت ظل القانون رقم 84 لسنة 2002 الخاص بالمنظمات والمؤسسات المحلية، وطبقاً لهذا القانون فإن أي جمعية لها شكل قابل للاستمرار وعلى الأقل تم تأسيسها لفترة معينة من الزمن وتتألف مما لا يقل عن 10 أعضاء بهدف الرعاية والعمل المجتمعي دون الحصول على مقابل مادي، وهذه الجمعية يجب الموافقة عليها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية، وكل منظمة يجب أن يكون لها بنية موثقة وموقع عليها من قبل مؤسسها، كما يجب أن يكون لها مقر داخل جمهورية مصر العربية .

وطبقاً لهذا القانون فمن الممكن تأسيس المنظمات المحلية للعمل في أي من المجالات التي تهدف لتطوير وتنمية المجتمع، إلا أن القانون يحظر تكوين جمعيات سرية، بالإضافة إلى ذلك يحظر القانون تأسيس أي جمعيات لها جوانب عسكرية أو تهدد الأمن القومي أو تنحرف عن النظام العام أو مبادئ الأخلاق الاجتماعية أو الدعوة للتفريق بين المواطنين بناء على الجنس أو النوع

أو اللون أو اللغة أو الأديان أو المعتقدات، كما يحظر القانون أيضاً أي أنشطة مدرة للربح، بالإضافة إلى ذلك فإن أي أنشطة سياسية مقصورة فقط على الأحزاب السياسية الشرعية تبعاً لقانون الأحزاب .

المحور الثاني: دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

قامت الإدارة الحديثة لدول العالم المتقدم في الإدارة والصناعة والاقتصاد باعتماد القطاع الثالث للدولة (القطاع التطوعي) Third Sector قطاعاً أساسياً في جميع عمليات التنمية كقطاع شريك ومساند للقطاعين (الحكومي والخاص) ، ليس على مستوى المعالجات المباشرة للفقر والمرض والجهل بالمساعدات المالية والمعونات ، بل تجاوزه إلى الشراكة التنموية من خلال التواجد الكبير والفعال والمنظم لمؤسساته وتنظيماته والشراكات والمستشفيات والجامعات غير الربحية.

وأسهمت التجربة الحديثة للقطاع التطوعي في ظهور الكثير من الأشكال والممارسات الإنسانية الهادفة ذات المنفعة المتبادلة في مجالات المساعدات الإنسانية والتعاون التقني وتعزيز حقوق الإنسان ، ومؤسسات المجتمع المدني من منظمات ونشاطات غير حكومية ، وكذلك الروابط الحرفية والاتحادية والبيئية والحقوقية والقانونية وغيرها ممن تعتمد بصورة مباشرة على الجهود التطوعية الخيرية السلمية .

وشهدت المنظمات والمؤسسات التطوعية في العالم المتقدم عدة تغييرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومركزاته ، كانعكاس طبيعي للتغيير الاجتماعي والتنموي لاسيما في ظل التقدم المعرفي والمعلوماتي والانفتاح الثقافي والاقتصادي التي لم يعد من المجدي معها العمل وفقاً لرؤية محدودة تغفل متطلبات الحاضر ومواجهة المستقبل ، ولعل ذلك ما دفع الكثير من القائمين على العمل التطوعي في العالم الحديث إلى صياغة رؤية تنظيمية متطورة بقصد إعادة تشكيل استراتيجيات القطاع التطوعي للانتقال بغاياته وأهدافه من رعاية وخدمة المجتمع إلى منظور استراتيجي أكثر ديناميكية وأكثر استجابة لمتطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، باعتباره قطاعاً شريكاً مع قطاعات الدولة العام والخاص.

مشكلة البحث:

في إطار المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع المصري والتباين في ادوار ومسئوليات كل من الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تتناسب مع هذه المرحلة ، وتزايد الاهتمام بإعطاء المجتمع المدني دوراً يتمشى مع احتياجات المرحلة الراهنة ، أضف الى ذلك الاهتمام الذي توليه الحكومة في نفس هذا الاتجاه ، وكذلك التوجهات الدولية نحو تقديم الدعم والمساندة لترسيخ دور مؤسسات المجتمع المدني المصري ودعم الحوار الديمقراطي فيما بينها ، وأيضاً بينها وبين مؤسسات الدولة لضمان المشاركة الحقيقية لكافة مفردات المجتمع في صنع القرار وبناء المستقبل.

لذا سيتطرق البحث لدور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من منطلق أن الجمعيات الأهلية هي احد مؤسسات المجتمع المدني، وان تأثيرها في الواقع الاقتصادي والاجتماعي وبمفردها وبمعزل عن باقي مؤسسات المجتمع المدني سوف يكون محدوداً لدرجة كبيرة ، ولذا فانه لابد وان يكون من المتفق عليه إننا نتناول موضوع دور الجمعيات الأهلية في التنمية من منطلق أنها جزء من نسيج المجتمع المدني وليس كله، ومن ثم فان تأثيرها سوف يتناسب طردياً مع حجم تواجدها في المجتمع المدني ، كذلك فانه من المهم الإشارة الى أن تلك المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها مصر سوف تفرض حتماً واقعا جديداً سوف يؤدي الى إحداث العديد من المتغيرات والتعديلات على باقي مؤسسات المجتمع المدني في مصر.

أسئلة البحث:

وقد يكون من المهم في سياق هذه الورقة أن نستعرض الخريطة العامة لأي مجتمع وذلك من اجل الاتفاق على مفاهيم واحدة من حيث المكونات والأدوار في إطار تقليدي بحث ، يمكن من خلاله أن نطرح هذه الأسئلة:

أين نحن الآن؟ وما هو المطلوب في هذه المرحلة؟ هل نحتاج إلى مزيد من المنظمات والجمعيات الأهلية أم إلى تقليل وتحجيم عددها أم إلى تفعيل أدائها الخ ؟ لماذا هذا العدد المحدود من الجمعيات النشطة؟

ما هي الأدوار التي يجب أن تقوم بها الجمعيات الأهلية ؟ هل البيئة السياسية والقانونية الحالية (التشريع المنظم للعمل الأهلي) يتلاءم واحتياجات تطوير وتفعيل العمل التطوعي؟ .

قطاعات المجتمع الثلاثة:

يتكون أي مجتمع من ثلاثة قطاعات رئيسية تتناسب أحجامها وفعاليتها وتأثيرها على بعضها البعض وفقا للنظم السياسية والاقتصادية السائدة في هذا المجتمع هذه القطاعات هي:-

1. القطاع الحكومي :

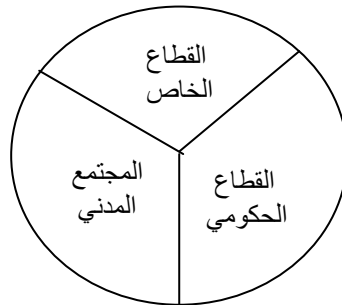
وهو كل ما تملكه وتديره وتنظم حركته الحكومة وهو يتراوح ما بين ملكية لكل أدوات وعناصر الإنتاج والخدمات في الدولة وبين ملكية محدودة لبعض عناصر الإنتاج والخدمات الحيوية والتي تؤثر بشكل مباشر على حياة الأفراد، أو أنها تحتاج وبصفة دائمة الى الدعم من الدولة ولا يمكن ترك ملكيتها وإدارتها الى القطاعات الخاصة والتي تسعى الى الربح كهدف رئيسي، هذه القطاعات هي مثل البريد والمواصلات وكذلك الصناعات الاستراتيجية التي تشكل تأمينا لسيادة الدولة ، ويكون إتاحة القطاع الغير حكومي الفرصة للسيطرة عليها بمثابة انتقاص لسيطرة الدولة ومخاطرة لترك المقدرات الرئيسية لجموع المواطنين وفقا لتقلبات السوق وأهواء المستثمرين.

2. القطاع الخاص :

وهو القطاع المملوك للأفراد أو المجموعات ويتم إدارة عناصره بواسطة الأفراد أو الجماعات ويهدف بالدرجة الأولى الى تحقيق الربح غير انه يعمل في ظل مجموعة من القوانين والتشريعات التي عادة لا تحد من إمكانياته الربحية بقدر ما تنظم حركته لتحقيق عوائد معينة لخزينة الدولة، وأمثلتها كثيرة وهي شركات القطاع الخاص في كافة مجالات الإنتاج والخدمات.

3. القطاع المدني :

وهو ما يطلق عليه المجتمع المدني، وهي كافة المؤسسات التي عادة لا تسعى الى الربح ، وينشئها أفراد ذوى مصالح مشتركة وفقا لقوانين محددة تنظم حركتها بشكل يسمح لها بان تؤدي دورها في الإطار العام لسياسة الدولة، وتسعى هذه المؤسسات بالدرجة الأولى الى خدمة مصالح أعضائها من خلال خدمة المجتمع. وبما أن هذه المنظمات لا تنتهي الى القطاع الحكومي ولا يحكمها قوانين ومبادئ القطاع الخاص فانه يمكن القول أن المجتمع المدني يتكون من كافة المؤسسات والمنظمات الغير حكومية ولا تنتهي الى القطاع الخاص ومن هنا يأتي العنوان المشترك والمتعارف عليه لكافة منظمات المجتمع المدني والذي يحددها بأنها منظمات غير حكومية لا تسعى الى الربح ، وأمثلة تلك المؤسسات هي النقابات العمالية والاتحادات المهنية والغرف التجارية والجمعيات الأهلية بمختلف طوائفها وتوجهاتها والجمعيات التعاونية المختلفة وحتى اتحادات الملاك للعقارات وغيرها، وفي العديد من النظم الديمقراطية فان العديد من الأنشطة تمتلكها مؤسسات المجتمع المدني مثل النوادي الرياضية والمستشفيات العلاجية وغيرها، وهي لا تتبع الدولة في تنظيماتها ولا في إنشائها ولا إدارتها وتكون هيئات مستقلة تدير شؤونها بمعرفة أعضائها لتحقيق مصالحها ومصالح المجتمع، ولكن في إطار محدد من القوانين المتعارف عليها والتي تسنها الحكومات لضمان سلامة المجتمع .

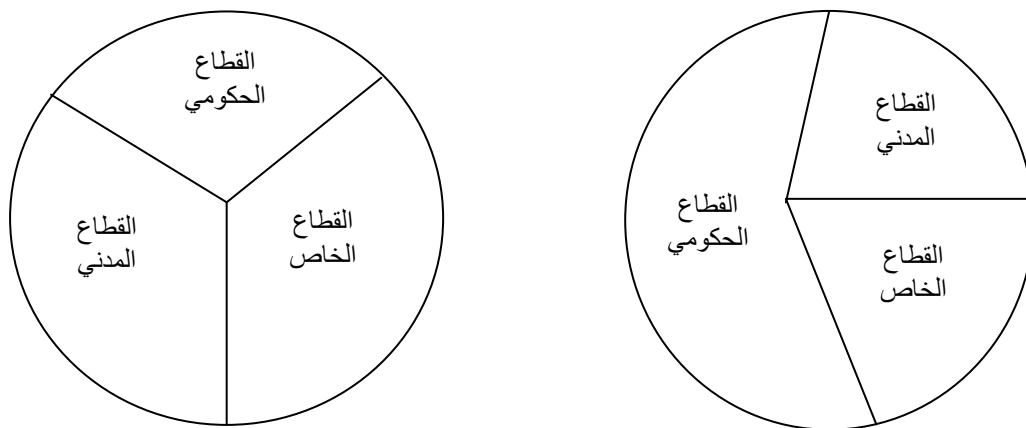


قطاعات المجتمع الثلاثة

وكما سبق الذكر أن مؤسسات المجتمع المدني عادة ما تحقق مصالح أعضاؤها من خلال تحقيق مصالح المجتمع، وحتى في حالة تلك المؤسسات الخيرية والتي يقتصر دورها على جمع التبرعات وإعادة توزيعها على المحتاجين، فإن القائمين على تلك الجمعيات عادة ما يحققون ذاتهم من خلال قدرتهم على إسعاد ومساعدة الغير قادرين وهي في نهاية الأمر مصلحة شخصية تحققت من خلال تحقيق مصالح بعض من مفردات المجتمع، فهؤلاء الذين يبذلون الوقت والجهد من اجل جمع مال او مساعدات لتوزيعها على الفقراء والمحتاجين لا يمكن أن يكونوا متضررين من ذلك بل على العكس هم يستمتعون بهذا العمل ويحققون به ذاتهم، وهي مصلحة شخصية في نهاية الأمر. وبالتالي فإن أحجام تلك القطاعات وفعاليتها وتأثيرها في بعضها البعض ومدى تكاملها أو تنافرها تكون وفقا للنظم السياسية السائدة وكذلك الاقتصادية منها ومن ثم فإذا زادت رقعة القطاع الحكومي، وكان ذلك على حساب باقي القطاعات فإن ذلك يعني أن هناك سيطرة للدولة على أدوات الإنتاج وعناصره المختلفة وتصبح الدولة هي المالكة لكافة تلك العناصر وبالتالي فإن أفراد هذا المجتمع يصبحوا عاملين في القطاعات الحكومية المختلفة سواء كان ذلك في مجالات الإنتاج أو الخدمات وتصبح الدولة مسئولة عن وظائفهم وتوفير كافة احتياجاتهم من تعليم وصحة ومسكن وغيره،

وعادة ما يصاحب هذه الحالة تسييس جميع منظمات القطاع المدني بشكل كبير ولا يعبر عن تطلعات أعضاؤه بقدر ما يكون أحد أدوات السلطة في تحقيق توجهاتها المختلفة ويكون في واقع الأمر هذا القطاع عبارة عن كيانات ذات مسمى وبدون مضمون وخصوصا تلك المرتبطة بقطاعات الدولة المختلفة مثل النقابات العمالية والنقابات المهنية، والجمعيات التعاونية وغيرها، وهو أمرا طبيعيا في هذه الحالة حين تكون مقدرات مختلف شرائح المجتمع تحت سيطرة السلطة العليا للدولة ومن ثم لا يكون لديهم القدرة في ترسيخ أي تطلعات خاصة بهم ويطلق على هذه الحالة التي يتضخم فيها القطاع الحكومي الى درجة السيطرة على جميع مقدرات الإنتاج والخدمات وأيضا الى الهيمنة والسيطرة على معظم مؤسسات المجتمع المدني وهو ما يطلق عليه نظم شمولية.

أما إذا أخذنا الجانب الآخر من هذه الصورة عندما يتقلص القطاع الحكومي وينحصر في ملكية بعض عناصر الإنتاج السيادية والخدمات ذات التأثير على المجتمع والتي لا يفضل للقطاع الخاص امتلاكها خوفا من احتكار هذا المنتج أو الخدمة ومن ثم الهيمنة وما لها من تأثيرات سلبية على الاستقرار والسلام الاجتماعيين لأي مجتمع ، وهذه الأنشطة مثل المواصلات والسكك الحديدية والبريد والمياه والكهرباء والصناعات الاستراتيجية ذات التأثير المباشر على حياة الأفراد ، ويترتب على تقلص القطاع الحكومي أن يتنامى القطاع الخاص ليشمل ملكية معظم عناصر الإنتاج والخدمات للقطاع الخاص الذي يديرها وفقا لنظريات السوق الحر وفقا للعرض والطلب وتزداد مسؤوليات القطاع الخاص في برامج التنمية المختلفة خصما من مسؤوليات القطاع الحكومي. وفي هذه الحالة عادة (وليس دائما) ما تزداد أيضا مساحة القطاع المدني بكافة مؤسساته وتلعب دورا كبيرا في منظومة حركة المجتمع بشكل عام ، وهذا ما يمكن أن يوصف بالاقتصاد الحر أو النظم الرأسمالية.



توزيع قطاعات المجتمع في النظم الشمولية

وبين الحالتين المذكورتين سالفاً، وهما بالمناسبة أقصى اليمين وأقصى اليسار، هناك العديد من الدرجات التي تتبادل فيها القطاعات الثلاثة أحجامها وتأثيرها لتعبر في النهاية عن التوجه الاقتصادي والسياسي العام لنظام ما في مجتمع ما. وقد يكون دور الحكومات في التنمية، وبغض النظر عن حجم هذا الدور، هو وضع السياسات التنموية المختلفة والإشراف على تنفيذها ومراقبة أداء كافة المؤسسات الأخرى وفقاً لتلك السياسات التنموية وكذلك أيضاً دور القطاع الخاص الذي يقوم ومن خلال استثماراته المختلفة بتنفيذ السياسات التنموية المختلفة كل في مجاله يحقق بذلك الربح المرجو للمستثمرين وأصحاب رؤوس الأموال، وفي نفس الوقت يحقق ما هو مطلوب منه في الخطط التنموية المختلفة وفي مجالات الاستثمار المختلفة ويبقى المجتمع المدني ودوره في المساهمة في أحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع ما.

والمجتمع المدني كما اتفق عليه هو كافة المؤسسات الغير مملوكة للدولة والتي لا تسعى الى الربح وإنما تسعى في معظم الحالات الى تحقيق مصالح أعضاؤها من خلال تحقيق مصالح أفراد المجتمع ككل وهي من المفروض أن تعمل في حرية كاملة ولا تسيطر عليها الدولة في الظروف الطبيعية، وإنما تنحصر علاقة منظمات المجتمع المدني بالدولة في مراقبة تنفيذ مجموعة القوانين التي تصدرها الدولة والتي تنظم عمل هذه المنظمات، وفي ظل النظم الديمقراطية فإن هذه المؤسسات تمتلك كافة درجات حرية الحركة في إطار القوانين المنظمة لها، ولا يقتصر دورها على تحقيق مصالح أعضاؤها وإنما يمتد الى بناء حوار دائم مع المستويات الفوقية السياسية من أجل تحقيق قدر ممكن من المصالح وبدون المساس بالمصلحة العليا للدولة.

فالنقابات العمالية مثلاً تسعى الى تحقيق مصالح أعضاؤها من العمال مع عدم المساس بالمصلحة العامة للعمل أو الدولة وأن تحقيق مصالح أعضاؤها يعني رفاهيتهم ومن ثم ارتفاع مستوى أدايتهم في العمل بما ينعكس على جودة الإنتاج أو الخدمات وهو ما يحقق مصلحة الدولة العليا من منطلق أن بيئة العمل ومصالح العمال هي الضمانة الوحيدة لجودة الإنتاج، وفي نفس الوقت إذا تأثرت مصالح العمال في قطاع ما وتعثرت المفاوضات بين العمال وأصحاب العمل، وقرر العمال القيام بإضراب، فإن هذا الإضراب يتم وفقاً للوائح وقوانين محددة تحمي المصالح العامة لوحدات الإنتاج ومصالح المنتفعين من أفراد المجتمع.

والجمعيات التعاونية بمختلف قواعدها تسعى الى تحقيق أفضل البدائل لأعضائها بما ينعكس على حياها أفضل للمواطنين الذين هم في النهاية أفراد في هذا المجتمع، ولكن في إطار قانوني لا يمكن تجاوزه وإلا اعتبرت منظمات مخالفة للقانون، وهذه المنظمات تكتسب العديد من المميزات من خلال الحوار مع متخذي القرار في ظل مناخ من الديمقراطية يسمح بتلك الممارسة.

وفي سياق إعداد السياسات خصوصاً خلال المرحلة التشريعية يكون الحوار بين تلك المنظمات وبين المشرعين أمراً حيويًا لا يتم إلا من خلال مناخ من الديمقراطية يسمح بحرية الحوار والنقد البناء للوصول في نهاية الأمر الى أفضل الحلول لمشكلات المجتمع والتي يلتزم بها كل من شارك في مناقشتها.

والجمعيات الأهلية هي أحد مؤسسات المجتمع المدني وليست كله كما يتبادر الى أذهان العديد، وربما يكون من المهم الإشارة الى الوصف الذي يوصف به المجتمع المدني المصري حيث يوصف بالهشاشة وضعف التأثير وذلك بالرغم من الكبر النسبي لحجم هذا القطاع، وهو اتهام قد يكون صائب بشكل عام ولكنة غير موضوعي فيما يخص الجمعيات الأهلية، حيث أن النظرة الموضوعية الى المجتمع المدني المصري في إطاره التاريخي نجد أن خلال فترات الحكم الشمولي والاقتصاد الموجه وما واكب ذلك من تطبيق القرارات الاشتراكية من تأميم لمعظم الكيانات الاقتصادية الخاصة وخصوصاً الكبيرة منها فإن المجتمع المصري أخذ شكل النوع الأول والمذكور في بداية هذه الورقة، فقد سيطرت الحكومة على معظم عناصر الإنتاج والخدمات وتقلص دور القطاع الخاص بشكل كبير وبالتالي تسييس القطاع المدني، وأغدقت الحكومات على أعضاء مؤسسات المجتمع المدني بالعديد من المزايا العينية لضمان مساندة أفراد هذه المؤسسات لسياسات الدولة، وفقدت مؤسسات المجتمع المدني جدواها وأصبحت كيانات تضمن لأعضائها المزايا التي يلقيها النظام من أعلى الى أسفل.

وعندما تبنت مصر سياسة التحول الاقتصادي من الاقتصاد الموجه الى الاقتصاد الحر تنامي القطاع الخاص سواء عن طريق خصخصة شركات القطاع العام أو عن طريق إنشاء كيانات اقتصادية جديدة والتي تسارعت بشكل واضح خلال الخمسة عشر سنة السابقة بالذات، غير أن هذا التحول الجوهري في القطاع الخاص لم يواكبه تحولات ملموسة في منظمات المجتمع المدني، حيث انه من المعروف ان فترة التحول الذي يحتاجها القطاع المدني عادة ما تكون طويلة لأنه تحول مرتبط بقيم وثقافات، وليس مثل التحول الرأسمالي والذي عادة ما يحتاج فقط الى بعض القرارات الاقتصادية وحوافز للاستثمار التي تشجع المستثمرين في ضخ أموالهم في أسواق واعدته، يتسابق بعدها مباشرة رجال الأعمال بكافة طوائفهم الى الاستثمار في تلك الأسواق. إذن نحن أمام حالة المجتمع المدني المصري في الوقت الراهن، وبه لاعب واحد فقط وهو الجمعيات الأهلية وهي بلا شك بمفردها لا يمكن أن تحرك المجتمع المدني كله وإنما قد تكون القطرة الأولى في غيث نهوض المجتمع المدني. ومن المهم الإشارة هنا وفي سياق هذه الورقة الى أن دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية سوف يظل محدودا بحدود المساحة التي تشغلها الجمعيات الأهلية في منظومة المجتمع المدني ككل، وليس معنى ذلك تقليلا لأهمية هذا القطاع ولكن تأكيدا بأن هناك أدوارا لمنظمات المجتمع المدني الأخرى لابد من ان تؤديها حتى تكتمل حيوية المجتمع المدني ككل. والجمعيات الأهلية تتباين في توجهاتها وأهدافها وأنشطتها وأيضا في مدى تأثيرها فالعدد المعروف للجمعيات الأهلية في مصر والذي يبلغ 17000 جمعية وهناك أرقام أخرى تشير الى 19000 جمعية في مصر غير أن الأرقام المحدودة للجمعيات النشطة والتي لا تتعدى المئات تثير تساؤلا كبيرا،

لماذا هذا العدد الضخم من الجمعيات؟، ولماذا هذا العدد المحدود من الجمعيات النشطة منها؟.

أما بالنسبة للتساؤل الأول لماذا هذا العدد الضخم من الجمعيات؟

فيكفي أن نعرف أن في بلد صغير مثل لبنان هناك حوالي 32,000 جمعية أهلية، وان في الولايات المتحدة الأمريكية هناك حوالي 240,000 جمعية ، منها حوالي 20,000 جمعية تعمل في إطار دولي أي أنها ذات علاقات دولية ، ومن ثم فان السبعة عشر ألف جمعية أهلية، أو التسعة عشر ألف جمعية، أي كان العدد الدقيق، في دولة تعدادها أكثر من 90 مليون نسمة لا يعتبر بأي المقاييس رقما كبيرا وإنما رقما متواضعا.

ولكن التساؤل الثاني وربما الأكثر مشروعية هو لماذا هذا العدد المحدود من الجمعيات النشطة؟

اعتقد أن هذا التساؤل يحتاج الى دراسة تحليلية يحدد من خلالها أسباب خمول الجمعيات الأهلية بشكل عام، غير انه من المهم الإشارة الى أن معظم الجمعيات التي تم إنشاؤها في العقد الأخير قد تم تشكيلها بشكل موضوعي الى درجة كبيرة وان العديد منها نشيط وقد يتبين من إجراء أي دراسة تحليلية دقيقة، أن العدد القليل من الجمعيات النشطة وبغض النظر عن مجالات أعمالها هي في واقع الأمر معظمها جمعيات حديثة الإنشاء.

وعموما فان دور الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لابد وان يتم طرحه في إطار أهداف الجمعيات الأهلية وليس بمعزل عنها، بمعنى أن أي جمعية أهلية وبموجب قرارات إنشاؤها لا تسعى الى تحقيق الربح وتسعى الى تحقيق مجموعة كبيرة من الأهداف ولكنها بالضرورة لابد وان تصب في النهاية في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، أو بعض منهما أو كلاهما، وهنا تجدر الإشارة الى التنمية السياسية هنا تعنى تنمية الوعي السياسي والمشاركة في مناقشة السياسات، هذه السياسات ليست بالضرورة السياسات بمفهومها الضيق، ولكن السياسات بمفهومها الأوسع والمقصود بها السياسات التي تنظم حركة المجتمع في مختلف المجالات، فسياسة التعليم هي سياسة، وسياسة التموين والدعم هي سياسة، واتحاد كرة القدم لديه سياسة، ولكل مؤسسة حكومية كبرت أو صغرت لديها سياسة، ومن ثم فان تناول الجمعيات الأهلية العاملة في أي مجال للقضايا السياسية التي تهم أعضاؤها لا يجب أن يسبب لها أي نوع من الحرج، ولا يستدعي أي قلق من السلطات.

كذلك فان الجمعيات الأهلية تسعى ضمناً الى تحقيق مصالح أعضاؤها من خلال تحقيق مصالح المجتمع وهنا أود أن أشير الى أحد الندوات التي عقدت مع إحدى جمعيات المستثمرين بأحد المدن الصناعية الكبرى، وكان عنوان الندوة هو دور جمعيات المستثمرين في تنمية المشروعات الصغيرة، وكان من ضمن أنشطة هذه الجمعية برنامجين أحدهما نشر فكر العمل الحر بين الشباب، والثاني المساعدة في توفير إقراض ميسر لهؤلاء الشباب لبدء مشروعهم الصغير، وتم طرح سؤال هام على أحد رجال الأعمال- وهو بالمناسبة رجل أعمال مرموق في المجتمع- لماذا تقوم الجمعية بنشر فكر العمل الحر بين الشباب ومساعدتهم على البدء في مشروعاتهم الصغيرة، ما هو العائد عليكم كرجال أعمال من مثل هذا الجهد؟. وكانت الإجابة وبمنتهي البساطة أن تشجيع الشباب على القيام بالعمل الحر يعني زيادة عدد العاملين بين أفراد المجتمع، وزيادة دخلهم وبالتالي رفع قدراتهم الشرائية بما يسمح لهم بشراء منتجات مصنعي ومنتجات مصانع باقي الأعضاء في الجمعية، وهو ما يشير بوضوح الى أن مصلحة رجال الأعمال قد تحققت ولكن من خلال تحقيق مصالح الآخرين.

وإذا نظرنا الى معظم الجمعيات الأهلية من منظور المثال السابق فإننا سوف نرى بوضوح أن مصلحة أعضاء الجمعيات عادة ما تتحقق في إطار مصالح الآخرين، ولكن ربما ليس على المدى القريب وإنما على المدى المتوسط أو البعيد على أسوأ تقدير، إذن يمكن القول أن:

الدور الأول للجمعيات الأهلية في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو تقديم خدمات الى أفراد المجتمع، حسب أهداف وخصائص تلك الجمعيات وان تقديم هذا النوع من الخدمات الى شرائح معينة من المجتمع فان هذا التوجه هو في واقع الأمر توجه الى المستوى الأسفل.

الدور الثاني للجمعيات الأهلية فهو التوجه الى المستوى الأعلى، الى المستويات الفوقية وهي مستويات متخذي القرار والى المستويات التشريعية، وهو دور لا يقل أهمية عن الدور الأول، بل قد يتفوق عليه في كثير من الأحيان، حيث أن مشكلات المجتمع بشكل عام لا يمكن أن يتم طرحها ومناقشتها واقتراح حلول لها إلا في وجود أصحاب المصالح الحقيقيين، وبدون هذه المشاركة نكون كمن حدد علاجاً لمريض دون أن يراه أو يستمع الى شكواه، ومن ثم فان مشاركة أصحاب المصالح والممثلين في تنظيمات المجتمع المدني المختلفة في مناقشات القرارات الخاصة بهم مع المشرعين هو أمر أساسي لإنجاح تنفيذ تلك القرارات وهو دور رئيسي للجمعيات الأهلية وهو العمل على المشاركة في مناقشة السياسات التي تعينهم أو تكون مرتبطة بمصالحهم . وهنا أود الإشارة الى نموذج قانون المشروعات الصغيرة الذي ساهم فيه الاتحاد النوعي مع أعضاء مجلس الشعب وهو تحرك الى أعلى لتحقيق مصالح أعضاء الاتحاد وجمعياته من خلال تحقيق مصالح مجتمع المشروعات الصغيرة وسوف نتعرض له بالتفصيل في استعراض التجارب.

أما الدور الثالث فهو التوجه الأفقي بمعنى خلق مسارات حوارية مع مختلف مؤسسات المجتمع المدني الأخرى وهي كلها معنية بنفس الدرجة بتنمية المجتمع من خلال تحقيق مصالح أعضائها وبنفس درجة اهتمام الجمعيات الأهلية، ولذلك فان الحوار الدائم بين كافة مؤسسات المجتمع المدني خصوصاً المؤسسات ذات المصالح المتقاربة هو دور رئيسي لا بد للجمعيات الأهلية أن تلتفت إليه وبمنتهي الجدوية .

أما الدور الرابع فهو خلق علاقات مع الجهات الداعمة للجمعيات الأهلية، والمقصود بالجهات الداعمة ليست فقط الهيئات الأجنبية المانحة والتي تقدم دعماً في أشكاله المختلفة ، ولكن أيضاً هناك العديد من الهيئات المحلية التي يمكن ان تدعم الجمعيات الأهلية مثل الصندوق الاجتماعي للتنمية، وصناديق التنمية بالمحافظات، والكثير من البنوك المحلية وغيرها، وهناك العديد من النماذج الناجحة التي تعاونت فيها الجمعيات مع هذه الهيئات في تنفيذ البرامج التنموية المختلفة. والجدير بالذكر أن الوقت الراهن يشهد نماذج عديدة وناجحة للدورين الأول والثاني للجمعيات الأهلية في مصر غير أن الدورين الثالث والرابع غير واضحين ليس فقط على مستوى الجمعيات الأهلية ولكن على نطاق كافة منظمات المجتمع المدني

والسبب بذلك هو وكما ذكرنا سلفاً أن منظمات المجتمع المدني المصري وبشكل عام، مازالت غير ناضجة لدورها الحقيقي في مجتمع يريد أن يفتح، نضف الى ذلك غياب ثقافة العمل التطوعي الذي هو عصب وشريان المجتمعات المدنية بشكل عام .
وبتلخيص شديد يمكن القول أن ادوار الجمعيات الأهلية في التنمية الاقتصادية هي على النحو الآتي:

أولاً: يصب في إطار الخدمات المقدمة الى المجموعات المستهدفة سواء كانت لأعضاء هذه المنظمات أو أفراد المجتمع بشكل عام. ثانياً: خلق حوار دائم ومتصل مع دائرة مناقشة وتشريع واتخاذ القرارات خصوصاً تلك المرتبطة بالمجموعات المستهدفة، حتى تصبح جزء لا يتجزأ من هذه الدائرة. ثالثاً: إيجاد الأرضية المشتركة مع منظمات المجتمع المدني الأخرى وبالذات تلك المنظمات ذات المصالح والأهداف المتقاربة. رابعاً: تهيئة الذات واستنباط الصيغ المناسبة لإقامة علاقات قوية مع الهيئات المانحة، بشكل يعطى الثقة لهذه الهيئات لدعم الجمعيات الأهلية، مع الوضع في الاعتبار تنمية قدرات الجمعيات على تنفيذ مشروعات تدر الدخل وفقاً لما يسمح به قانون الجمعيات الأهلية. وأخيراً فإن حيوية ونضوج أي مجتمع مدني يمكن قياسها من خلال ما يمثله من شرائح، ما يقدمه من خدمات لهذه الشرائح.

فالنقابات العمالية تمثل العمال في مختلف الصناعات والخدمات، والنقابات المهنية تمثل أصحاب المهن المتخصصة كالأطباء والمهندسين وغيرهم من أصحاب المهن، والغرف التجارية تمثل التجار من كافة القطاعات، والجمعيات التعاونية المختلفة تمثل صغار الحرفيين وصغار القائمين على الخدمات من نقل وتصوير وغيره، والمزارعين والمقاولون والجمعيات الأهلية تمثل المستثمرين وأصحاب المشروعات الصغيرة وهكذا سوف نجد أن معظم شرائح المجتمع ممثلة بصورة أو بأخرى في منظمة من منظمات المجتمع المدني ، ومن ثم إذا ما تصورنا أن كل منظمة تقوم بأدوارها السابق الإشارة إليها فإن ذلك يعنى:

1. إن معظم مفردات المجتمع يقدم إليها خدمات من خلال منظماتها المعنية وذلك من خلال ما تقدمه المنظمات الأهلية من خدمات الى أعضائها.

2. إن معظم مفردات المجتمع -كل حسب انتماؤها - تناقش قضاياها من خلال تنظيماتها مع المشرعين ومنتخذي القرار، وأنها جزء مهم في صنع القرارات الخاصة بها.

3. إن معظم مفردات المجتمع تتلاقى مصالحها في نقطة أو أخرى من خلال المنظمات التي تمثلها يتم خلالها التنسيق فيما بينها لتحقيق مصالح الأفراد والمجتمع ككل.

4. إن معظم مفردات المجتمع تستفيد بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمعظم المبادرات المتاحة والموجهة لخدمة المجتمع سواء كانت محلية أو دولية أو كلاهما.

الخلاصة والتوصيات

إن تدعيم المجتمع المدني لا بد وأن يعتمد على استراتيجية محددة المعالم ، وليس على جهود عشوائية متناثرة ، فهناك دور رئيسي للدولة والقطاع الخاص في النهوض بالعمل الأهلي ، في هذا السياق هناك عدد من النقاط التي ينبغي أن تتوافر لبناء استراتيجية لدعم المجتمع المدني وهي:

1. تكامل الأدوار بين كل الشركاء (الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني) .
2. آليات واضحة تحقق الأهداف ومسئوليات وأدوار تتوزع على الشركاء.
3. التعرف على الفجوات الموجودة في نظم الخدمات وإثارة الاهتمام بها.
4. المساهمة في تلبية احتياجات المجتمعات المحلية حيث يتميز العمل التطوعي بالسرعة والمرونة وقلّة التكاليف وذلك بخلاف العمل الحكومي.

5. مواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات لقدرة هذا القطاع على تعبئه الجهود الذاتية والطاقات الشعبية.

6. يعتبر المجتمع المدني قناة اتصال حقيقية وحيوية يمكن من خلاله قياس اتجاهات المجتمع والتأثير الإيجابي على الجماعات المختلفة.

7. إنشاء شبكات التنمية وشبكات الأمان تجسيدا للشراكة بين أطراف المجتمع. (جهود ومبادرات المنظمات الأهلية- الأجهزة الرسمية- صناديق ومؤسسات التمويل الحكومية والدولية- القطاع الخاص ورجال الأعمال) من أجل قيادة مشتركة ورشيدة لعمليات التنمية المتواصلة.

8. إنشاء شبكة عربية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لمنظمات المجتمع المدني في الدول العربية لتبادل الخبرات والتعاون من خلال التجارة البينية في مجالات الصناعات الصغيرة والحرفية ومحاربة الفقر ودعم المرأة المعيلة.

المحور الثالث: نموذج اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية وتنمية دخل الأسرة (عرض التجارب)

التجربة الأولى:

كيفية نجاح الاتحاد في تكوين لوبي مع أعضاء مجلس الشعب لتقديم مشروع قانون خاص بالمشروعات الصغيرة، وتتلخص هذه التجربة في نجاح المجتمع المدني في عرض رؤية أصحاب المصلحة على أعضاء مجلس الشعب بطريقة فريدة بحيث تبنى أعضاء مجلس الشعب هذه الرؤية طبقا للسينااريو الآتي:

1. تم عقد 12 جلسة عمل في عدد من المحافظات المختلفة شارك فيها أصحاب المصلحة من منظمات المجتمع المدني، كما شارك فيها حوالي 50 عضوا من مجلس الشعب، كما شارك فيها حوالي 25 صحفيا من مختلف وسائل الاعلام، بالإضافة الى خبراء قانونيين من المجتمع المدني، وكذلك مشاركة منظمة العمل الدولية سواء بالدعم الفني أو الدعم المالي.

2. تم تناول كافة المشاكل والمعوقات التي تواجه المشروعات الصغيرة وتم حصر الملائم من التشريعات وتحديد ما يعوق منها تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة، وذلك من خلال عقد الجلسات والاستماع الى وجهة نظر أصحاب المصلحة وبحضور أعضاء مجلس الشعب والاعلام.

3. تم وضع تصور مبدئي لمشروع القانون وتم التوقيع عليه من أعضاء مجلس الشعب وارساله الى لجنة المقترحات والشكاوى بمجلس الشعب.

4. قامت الحكومة بإرسال قانون للجنة المقترحات والشكاوى موازي للقانون المقدم من الاتحاد بواسطة أعضاء مجلس الشعب.

5. تم الاستماع الى وجهتي النظر للمشروعين المقدمين وتم الاتفاق في النهاية على دمج المشروعين في مشروع واحد.

6. تم الاتفاق على مواد المشروع الجديد من ممثلي المجتمع المدني (اتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية) وممثل الحكومة (الصندوق الاجتماعي للتنمية).

7. استمرت الجلسات لمدة عامين تقريبا بدأت من شهر يونيو 2002 حتى شهر يونيو 2004 وصدر قانون المنشآت الصغيرة رقم 141 لسنة 2004 في 2004/6/8.

8. تم توقيع بروتوكول تعاون بين الصندوق الاجتماعي واتحاد جمعيات التنمية الاقتصادية لتفعيل قانون المنشآت الصغيرة وذلك في جميع محافظات مصر.

التجربة الثانية:

أهمية اتخاذ حزمة من السياسات والإجراءات لإحداث تغيير في الاتجاهات والممارسات الحكومية تجاه الباعة الجائلين وذلك من خلال إعداد استبيان بواسطة خبراء الاتحاد واستخلاص نتائجه لتكون مدخلا لفلسفة قانون متوازن للباعة الجائلين،

فلسفة القانون: " تعني مجموعة الأهداف والأغراض التي يحققها صدور القانون "

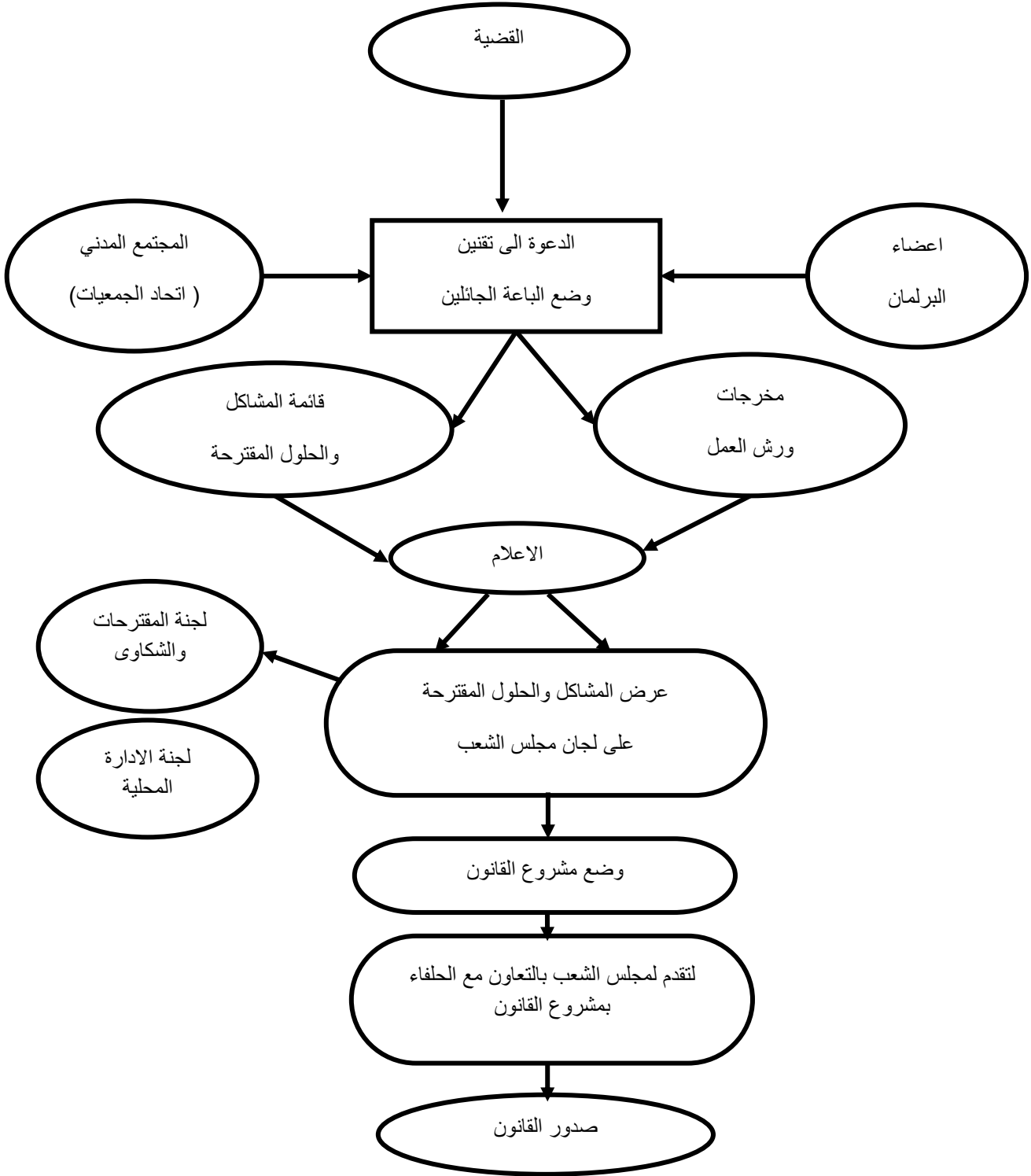
تعكس فلسفة القانون تلك الطموحات والأمال التي يمكن أن يحققها ولم يكن ممكنا تحقيقها بدونه كما أنها تعكس الضرورات الكاشفة للحاجة للقانون .

وتظهر الفلسفة حقيقة الهيئة والمناخ المطلوب توفيرها للباعة الجائلين .

وفيما يلي العناصر والأنشطة التي بني عليها مشروع القانون المقترح وفلسفته:-

1. المعوقات والمشاكل التي كانت تواجه الباعة الجائلين وحرمانهم من حق من حقوق الإنسان وهو " حق البيع " وبالتالي عدم منحهم تراخيص والتي تم حصرها من خلال اللقاءات التي تمت في محافظات (القاهرة- بورسعيد- المنيا- الإسكندرية - الإسماعيلية).
2. تعرضهم الدائم اليومي لمطاردات شرطة المرافق ورجال الوحدة المحلية المختصين بالتراخيص ومصادرة بضائعهم وعدم عودتها عند تسديد الغرامة.
3. تعرضهم بصفة مستمرة لدفع رشاوى للشرطة والمحليات حتي يتحقق لهم الاستقرار اليومي في أماكنهم وأصبحت ذلك بمثابة إتاوة.
4. الاستبيان الذي أعده خبراء الاتحاد عن الباعة الجائلين وشارك فيه حوالي 500 من الباعة الجائلين في 5 محافظات وكانت نتائج هذا الاستبيان عنصرا مسندا لمجموعة السياسات للقانون.
5. ورقة السياسات التي أعدها خبراء الاتحاد في هذا الخصوص.
6. دور الاعلام، حيث يعتبر الاعلام هو الشريك والحليف الثالث الرئيسي لموضوع قضية الدعوة الى تقنين وضع الباعة الجائلين سواء كان هذا الاعلام مسموعا او مرئيا او مقروءا ان احداث جو عام يناقش القضية ونشر اراء وتوصيات اللقاءات ومشاكل اصحاب القضية سوف يكون بلا شك من اهم عوامل احداث التغيير المطلوب وسوف يظل الاعلام قوة الدفع الرئيسية والمحركة لقضايا الدعوة، كما يوضح الشكل السالف.

دورة قضية الدعوة نحو قانون للباة الجائلن



التجربة الثالثة:

قيام الاتحاد بطرح مسابقة (خطوة) بين أعضائه بمحور قناة السويس (لتحسين جودة الوظائف) وتوفير المسابقة مجموعة من الخدمات التي تلبى احتياجات المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة الوظائف للعاملين في مجال العمل الفني والمهني بسوق العمل،

1. تقوم خطوة لتحسين جودة العمل بالإعلان عن إطلاق دعوة لتقديم المقترحات من قبل المشروعات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة قناة السويس. هذا وتشجع خطوة المنشآت في منطقة محور قناة السويس لتطوير أفكار مشروعات من شأنها أن تحسن جودة العمل في مجال العمل الفني والمهني بسوق العمل، إلى جانب خلق فرص عمل أفضل. وهذا وستوفر خطوة الدعم لمقترحات المشروعات حيث يمكن للمنشآت المساهمة في تحسين جودة الوظائف وتوفير ظروف عمل مناسبة للعمال. 2. تتولى خطوة تقييم مقترحات المشروعات، حيث سيتم توفير الدعم الفني والمالي لمقترحات المشروعات الفائزة لتنفيذ الحلول الإبداعية لتحسين جودة العمل.

حول خطوة:

3. توفر خطوة: لتحسين جودة العمل مجموعة من الخدمات التي تلبى احتياجات ومتطلبات المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتحسين جودة الوظائف للعاملين في مجال العمل الفني والمهني بسوق العمل. 4. يتركز نجاح خطوة في إنشاء شبكات عمل وثيقة مع المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يُسهم على نحو فعال في تحسين جودة فرص العمل المُحتملة.

ما المقصود بجودة الوظائف؟

5. يُقصد بمصطلح جودة الوظائف تعريف أكثر شمولية لبيئة عمل أفضل للعاملين. وعلى الرغم من أن ظروف العمل المناسبة (وتشمل الإضاءة المناسبة، وأنظمة تهوية أفضل، وماكينات وألات حديثة، إلخ) تُعد بالأمر المهم، إلا أن جودة الوظائف تركز على قيمة الإنسان وتحسين ظروف العمل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. إذ يتطرق مفهوم جودة الوظائف إلى جوانب مختلفة من العمل من شأنها أن تسهم في تعزيز العامل ليصبح أكثر سعادة، وأكثر إنتاجاً وكفاءة. 6. مزيد على ذلك، ترتبط القيمة الاقتصادية الأساسية لجودة الوظائف بعلاقة مباشرة مع تحسين جودة العمل للعمال وخلق أعمال ومشروعات أفضل وتحقيق النمو. هذا ونشعر بالحاجة لتشجيعك كأحد أصحاب الأعمال المنتجين، على المشاركة! 7. ما هي مجالات العمل بمسابقة خطوة؟

تتولى المنشآت تحديد المجالات المستهدفة، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين جودة الوظائف المُقدمة للعمال. وقد تشمل تلك المجالات المستهدفة تحسينها ما يلي:

الصحة والسلامة المهنية (مثل: وحدة الرعاية الطبية، وتقييم المخاطر والأخطار، إلخ)

ممارسات الموارد البشرية (مثل: الوصف الوظيفي، والشعور بالولاء، إلخ)

المعرفة وتنمية المهارات (مثل: تدريبات المهارات الفنية والأساسية)

ظروف مكان العمل (مثل: منظومة التهوية، وتنظيم مكان العمل، إلخ)

ظروف عمل مناسبة للمرأة (مثل: مرافق رعاية الأطفال، وساعات العمل المناسبة، إلخ)

اماكن عمل تفاعلية (مثل: استراحة، اماكن للتواصل والعمل الجماعي)

ظروف التوظيف (مثل: التأمين الاجتماعي والصحي، حزمة المزايا للعاملين، إلخ)

8. ما الذي يدعوك للمشاركة بمسابقة خطوة؟

تؤكد خطوة على أنه من خلال الاستمرار في مجال جودة الوظائف (مثل توفير الرعاية، وضمان سلامة وراحة العاملين) يقود هذا إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاج ومن ثم إحراز النجاح!
 إذ تُعد جودة الوظائف بمثابة أداة من شأنها أن تجتذب وتؤكد على ولاء العمال المهرة، الأمر الذي يعزز الميزة التنافسية للشركة. حيث يؤثر الشعور بالسعادة والرضاء لدى العمال على مستوى الإبداع والابتكار، والإنتاج، والالتزام والارتباط بالشركة. مزيد على هذا، فتوافر العمال المنتجين يقلص معدلات دوران العمالة الأمر الذي يؤثر على نحو كبير على توفير المصروفات والتكاليف في محاولة تعيين عاملين جدد.
 الخدمات الخاصة بخطوة تطوير مهارات الاشراف

- تطوير تدريب مهارات الاشراف (مديري / مشرفي خطوط الانتاج)
- تدريب حوالي 120 من مشرفي خطوط الانتاج.
- تدريب حوالي 20 مدرب (من الشركات-خارج الشركات) ليتولوا تدريب وتوجيه المشرفين اثناء مرحلة تدريب المدربين. يشمل خارج الشركات (مدربي مراكز التدريب / مقدمي الخدمة التدريبية والتي تم توقيع مذكرات تفاهم معهم في الفترة السابقة - الافراد المؤهلة والتي تنطبق عليها المعايير من الجمعيات المنفذة للمشروع - مدربي الشركات).
- حوالي 20 شركة سوف يتم اشتراكهم في عملية التدريب.
- اعداد دليل تدريب المشرفين واعداد دليل تدريب للمدربين.
- حوالي 4500 عامل سيتم استفادتهم من التدخلات الخاصة بتدريب مشرفي خطوط الانتاج (حوالي 1150 من السيدات العاملات).
- مراحل التنفيذ الأساسية:
- تطوير مفهوم التدريب.
- تطوير الدليل التدريبي.
- اختيار الخبراء الداعمين لعملية التدريب علي رأس العمل.
- مرحلة التدريب التجريبية Piloting - (مجموعتين من مشرفي خطوط الإنتاج).
- مراجعة الدليل التدريبي.
- تدريب المدربين.
- استكمال تدريب المشرفين (4 مجموعات اخري).
- المتابعة والتقييم أثناء وبعد انتهاء البرنامج التدريبي.

المراجع

1. شكر، عبد الغفار، الدور التنموي والتربوي للجمعيات الأهلية والتعاونية في مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مشروع القراءة للجميع 2005.
2. التويجري، صالح حمد، إدارة المؤسسات الأهلية والتطوعية في المجتمعات المعاصرة، تفعيل العمل التطوعي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي السابع، الشارقة - دولة الإمارات العربية المتحدة - 2002.
3. النعيم، عبد الله العلي، العمل الاجتماعي التطوعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ٢٠٠٥.
4. حسين، إبراهيم، العمل التطوعي في منظور عالمي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الثاني للتطوع، المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية الأولويات والتحديات، الشارقة، 2001.
5. عرفة، محمد، العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، تقرير حول المؤتمر الدولي، مجلة التعاون، العدد ٥٣، 7/ 2002.
6. قنديل، أماني، المجتمع المدني في العالم العربي، دراسة للجمعيات الأهلية العربية، القاهرة، دار المستقبل العربي، 1994.
7. ثابت، أحمد، الدور السياسي والثقافي للقطاع الأهلي، مركز بحوث ودراسات الدول النامية، القاهرة، 1999.
8. عدلي، هويدا، المجتمع المدني العربي والتحول الديمقراطي، فصلية الديمقراطية، مؤسسة الأهرام، 2002.
9. كورتن، ديفيد، العمل الخيري التطوعي والتنمية، استراتيجيات الجيل الثالث من المنظمات غير الحكومية، ترجمة بدر ناصر المطيري، الأمانة العامة للأوقاف، الكويت، 2001.
10. بادحمان، علي محمد، العمل التطوعي، ميادينه وأثاره، المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد)،
11. <http://www.medadcenter.com2008>
12. <http://ar.wikipedia.org/wiki>
13. <http://www.globalpolicy.org/ngos/civsoc.htm>

**دور ادارة الشركات الاهلية في تنمية الموارد البشرية
دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين
في شركة زين العراق للاتصالات**

مدرس مساعد : احمد عبد السلام احمد

و

مدرس مساعد : اسحق يوسف حمدان

العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سامراء

البريد الالكتروني

Ahmedcollege80@gmail.com

المخلص

يهدف هذا البحث الى تحديد الدور التنظيمي لإدارة شركة زين العراق للاتصالات في تنمية الموارد البشرية. حيث طبق هذا البحث على عينة من العاملين في شركة زين العراق للاتصالات وتم اختيار طريقة العينة العشوائية البسيطة لهذا البحث، حيث صممت استبانة لاستطلاع آراء عينة البحث والتي بلغ عددها (18) موظفاً من الفنيين والاداريين.

وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: اهتمام الشركة مدار البحث بتنسيق جهود العاملين وجعلها منظومة واحدة منسجمة، تنسيق أوقات التدريب بناء على ظروف العمل وإمكانيات الموظفين، وتشجيع العاملين على التنافس الابداعي. وبناء على النتائج تم تقديم توصيات أهمها: تقديم برامج علمية ممولة لتنمية وتطوير الكوادر البشرية في الشركة، يجب ان تشمل عملية التدريب كافة الموظفين في الشركة مدار البحث، ودراسة الأفكار الجديدة التي يطرحه العاملين والعمل على تطوير تلك الأفكار.

الكلمات الدالة: تنمية الموارد البشرية، التنظيم، التدريب، الابداع .

Abstract

this study is trying to determine the organizational role for the leadership of zain iraq communications company to develop the human recourses. a questionnaire was designed to survey opinions of the study sample whose members' number was (18) employers who works at zain iraq company for communications and we choose the simple random sampling method.

we find many conclusions such as coordinate of employers efforts and make them work in harmony system, coordination times of the practice accordingly labor conditions and possibilities of the employees, and encouragement working on the creative competition. as a result we present the recommendations to deliver funded scientific programs for develop the human staff in the company, should include the training of all staff in the company, and the study of the new ideas which posed by workers and work on the development of those idea.

المقدمة:

يعد الاهتمام بتنمية الموارد البشرية الحجر الاساس لعمل كافة المنظمات، وان المنظمات التي تعجز عن تنمية مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق غاياتها وأهدافها المخططة والمأمولة، لذلك تركز اغلب منظمات الاعمال في العالم على العنصر البشري وبشكل كبير وذلك لما له من أهمية وتأثير على واقعها ومستقبلها (الكردى، 2010). أن الشركات الاهلية في الوطن العربي التي تسعى للنمو والبقاء والنجاح عليها ان تعمل على تنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال قدرة ادارتها على فهم عملها وممارسة نشاطها وبما يتلاءم وتحقيق أهدافها التنظيمية من جهة، وبما يكفل تحقيق متطلبات العاملين من تدريب وتطوير وإطلاق العنان لحرية الابداع والابتكار من جهة اخرى .

وانطلاقاً من ذلك فان تنمية وتطوير الموارد البشرية تعني القدرة على تمكين العاملين من تغيير افكارهم ومهاراتهم وقدراتهم وبما يحقق الابداع لديهم عن طريق استخدام الوسائل والطرق الفاعلة والمؤثرة في نجاح منظماتهم، ومن هنا جاء البحث لتقديم معالجات فكرية ومفاهيم شاملة لموضوع التنمية البشرية في شركة زين العراق للاتصالات وهي المنظمة المبحوثة في هذا البحث.

مشكلة البحث :

في اطار الاهتمام بالقطاع الاهلي في الوطن العربي هناك العديد من الهيئات والمراكز البحثية التي نادى بضرورة تفعيل دور هذا القطاع في تنمية الموارد البشرية، غير أن توقف الفكر عند ظاهرة المنظمات الأهلية وتوجيه الأسئلة إليها بغية تسليط المزيد من الأضواء حولها، ليس سوى إشارة ضمنية بأن دور المنظمات الأهلية ومكانتها لم يصل بعد إلى المستوى الذي تنشده حركة التنمية والتحديث في مجتمعاتنا (Ekuri, 2008). لذلك تواجهه منظمات الأعمال تحديات حقيقية في عملية تنمية وتطوير العاملين وهي نتيجة حتمية لما تعانيه تلك الادارات من خلل في عملية التنظيم والتي انعكست سلباً على عملية التنمية والتي باتت تقتصر على مستويات إدارية معينة دون أخرى، بينما في الواقع يجب أن تشمل عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية جميع المستويات في هيكل المنظمة (جواد، 2000) .

ولتأطير مشكلة البحث تم اعداد استبانة للشركة المبحوثة، سعياً منها لتشخيص واقع العملية التنموية ومدى إمكانية قياسها في الشركات الاهلية، وعليه يمكن حصر مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية :

هل لإدارة الشركة المبحوثة دور في التنمية البشرية ؟

ما هو دور ادارة الشركات الاهلية ببعدها (التنظيم) في تنمية الموارد البشرية بأبعاده (التدريب، والابداع)؟

هل هناك فروق في استجابات المبحوثين تعزى ل (النوع الاجتماعي، ومجال العمل، وسنوات الخبرة) ؟

اهداف البحث :

يهدف من خلال هذا البحث تحقيق عدة أهداف من بينها :

تسليط الضوء على دور ادارة الشركات الاهلية وأهميتها في عملية التنمية البشرية في الوطن العربي .

التعرف على مدى الاستفادة من البرامج التدريبية للعاملين في شركة زين العراق للاتصالات .

تحديد المشاكل التي تواجه العملية التدريبية عن طريق تحديد الأسباب التي تؤدي إلى قصور عملية التدريب المقدمة للمتدربين، ومعرفة نقاط القوة من اجل الاستفادة منها في تطوير عمليات التدريب، ومعرفة نقاط الضعف من اجل معالجتها بالشكل الذي يحقق عملية التدريب.

إيضاح أهم الممارسات التي تتبعها الشركات الاهلية من اجل تغيير وتوجيه المرؤوسين نحو الإبداع والابتكار. تقديم مقترحات وتوصيات قد تفيد في تعزيز دور الشركات الأهلية في تنمية وتطوير العاملين في الوطن العربي.

أهمية البحث :

وتتلخص أهمية البحث الحالية بالمعطيات الآتية :

الاستجابة لأهم توصيات البحوث السابقة التي دعت لدراسة تنمية الموارد البشرية والتي من المؤمل أن تضيف نتائج وتوصيات هذا البحث إفادة للشركات الاهلية في الوطن العربي .

يستمد البحث أهميته النظرية أيضاً من أهمية التنظيم لكونه أحد الأنشطة الرئيسية التي تقوم بها الإدارة في سعيها لتنمية وتطوير مواردها البشرية العاملة .

تقديم إسهام علمي للمسؤولين في شركة مدار البحث في ما يتعلق بمدى كفاءة و فاعلية الأساليب التطويرية الحالية للأهداف المطلوبة .

تقديم مداخل حديثة في تنمية وتطوير الموارد البشرية بالاعتماد على اسس و معايير واضحة يمكن قياسها واختبارها لمعرفة مدى تأثير تلك المداخل على العاملين (عبود و الطائي، 2011) .

فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لإدارة الشركات الاهلية ببعدها (التنظيم) في تنمية الموارد البشرية بأبعاده (التدريب، والابداع) في شركة زين العراق للاتصالات ؟ وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لإدارة الشركات الاهلية ببعدها (التنظيم) في التدريب في شركة زين العراق للاتصالات ؟

الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لإدارة الشركات الاهلية ببعدها (التنظيم) في الابداع في شركة زين العراق للاتصالات ؟

مجتمع وعينة البحث :

لقد تناول هذا البحث بالعرض والتحليل مجتمع العاملين في شركة زين العراق للاتصالات، وتم أخذ عينة البحث بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وقد جرى توزيع استمارات الاستبيان على مفردات عينة البحث بواقع (18) استمارة، وجرى استرجاع (15) استمارة، وبذلك اصبح حجم العينة هو (15) عاملاً من الفنيين والاداريين .

منهجية البحث :

اعتمد البحث الأسلوب الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها بحيث تصف الظاهرة والمجتمع المبحوث وتحليلهما باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) بعد جمع البيانات عن طريق أداة البحث (الاستبانة) بهدف التعرف على دور ادارة الشركات الاهلية في تنمية الموارد البشرية.

المحور الاول/ الاطار النظري

الشركات الاهلية (Civil companies):

هي شركات ينشئها افراد او جماعات بمبادرة فردية وتكون هذه الشركات حرة ومستقلة ماليا ومهنيا عن القطاع العام او القطاع الحكومي والهدف من تكوين هذه الشركات هو تحقيق الارباح وخدمة مصالح شخصية تتعلق

بأفراد او جماعات معينة بحيث تنشط هذه الشركات في مجالات متنوعة سواء كانت في مجال الخدمات الصحية أو البيئية أو الزراعية أو الاتصالات وغيرها (جمعة، 2004).

يعد قطاع عمل المنظمات الأهلية في أي دولة هو المكمل لعمل القطاع الحكومي، وقد زاد الاهتمام بالشركات الأهلية خلال العقود الثلاثة الأخيرة، وبعد تحرر معظم الدول النامية من النظم البيروقراطية وإتباعها لاقتصاد السوق وتبنيها لإصلاحات اقتصادية اشتملت في غالبيتها على سياسات وإجراءات ساعدت على نمو المنظمات الأهلية باعتبارها أداة اجتماعية مساعدة على تحقيق التغيير المرغوب فيه بغية تجاوز المتطلبات المالية والإدارية غير المرنة التي تفرضها الأنظمة الحكومية وتبني ممارسات وسياسات تتماشى مع متطلبات وتطورات بيئتها المحيطة، من اجل زيادة حصتها السوقية ولضمان بقائها واستمراريتها وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة والتي تسعى اليها اغلب الشركات الاهلية (Abdullah et al,2009).

التنظيم (Organization):

تنشأ المنظمة لتحقيق أهداف محددة، وحتى تحقق هذه الأهداف فإنه يلزمها الاهتمام بالعنصر التنظيمي، فالعنصر التنظيمي يتكون من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية وأكثر ملائمة للظروف البيئية المتطورة، ويستمد التنظيم كوظيفة إدارية أهميته كونه الوعاء الذي تمارس من خلاله الإدارة مهامها وتنفيذ الخطة التي سبق تحديدها لتحقيق الأهداف المرغوب (عبد العليم، 2007).

فقد عرف (Koontz et al,2015) التنظيم بأنه جميع الأنشطة التي يتم إسنادها الى الإدارات للعمل على تحقيق اهداف المنظمة والتنسيق من أجل تنمية وتطوير جهود العاملين، ويعرف (عباس، 2007) التنظيم بأنه الإطار الذي يتم في حدوده تجميع جهود جماعات العمل وترتيبها وتنسيقها من أجل تحقيق أهداف المنظمات وتزويد الأفراد العاملين بالاختصاصات والصلاحيات اللازمة لمساعدتهم على أداء مهامهم ووظائفهم. وبقراءة التعريفات السابقة للتنظيم نجد أنها تتفق على مفهوم واحد وهو ان التنظيم يعد الإطار الذي يجمع ويرتب جهود الأفراد وينسقها من أجل تحقيق أهداف محددة للمنظمة.

تنمية الموارد البشرية (Human Resource Development):

أصبحت تنمية الموارد البشرية ضرورة ملحة في الشركات المعاصرة نتيجة لتزايد حجم ونوعية المنافسة المحلية او العالمية بين الشركات الخاصة منها والعامه وعلى اختلاف أنواعها والتي تسعى دائما لتلبية حاجات ورغبات زبائنها الحالية والمستقبلية.

ان مفهوم تنمية الموارد البشرية يقصد بها تلك العمليات المتكاملة المخطط لها موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة الى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل والمتفهمة لظروف وقواعد واساليب الاداء المطلوبة (أحمد، 2005)، ويرى (عبد الباقي، 2001) أن تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي تركز على أنماط التفكير وسلوك العاملين فضلاً عن نوعية التعليم والتدريب ونوعية المشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد في تلك المنظمات.

لذلك فإن تنمية الموارد البشرية هي عملية زيادة المعرفة و المهارات و القدرات للقوى العاملة و التي يتم انتقاؤها و اختيارها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن (حسونة، 2008).

التدريب (Training):

تعد هذه الوظيفة من الوظائف الهامة والضرورية فيما يخص كل من الموظفين الجدد والقدامى، ولكونها جهود تنظيمية مبرمجة متكاملة ومستمرة الهدف منها النهوض بالعاملين واكسابهم مهارات تمكنهم من الانتقال من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، وذلك من خلال عملية متكاملة تبدأ بتوفير الاحتياجات التدريبية وتنتهي

بالتقييم والمراجعة (السالم، 2015). ويعرف (Diaz,2006) التدريب على انه جهد تنظيمي مخطط يهدف لتسهيل اكتساب العاملين مهارات مرتبطة بالعمل والحصول على معارف تساعد على تحسين الاداء وتحقيق اهداف الشركة، وقد عرف (رضا، 2010) التدريب على انه عملية تطوير صفات أو خصائص موجوده في الموارد البشرية والتي سوف تُمكن في النهاية من جعل الموارد البشرية أكثر إنتاجية.

وانطلاقاً من ذلك فان التدريب يحتل مكانه هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة الى رفع الكفاءة الإنتاجية وتطوير الخدمات وتحسين أداء الموارد البشرية في المنظمات. ومن أجل تنفيذ عملية التدريب يجب أن يسبقها تخطيط للتدريب وهو التنبؤ بالاحتياجات والتصور العلمي للبرامج التدريبية وذلك عن طريق وضع الخطط الاستراتيجية والأهداف التدريبية الحالية والمستقبلية للمنظمة (عساف، 2009).

وتأتي عملية تنفيذ التدريب بعد الانتهاء من التخطيط لها ففي هذه المرحلة يتم تنفيذ الخطط التدريبية بعد تحديد المجموعات المستهدفة من العاملين لكافة المستويات والاحتياجات التدريبية و تحديد مكان التدريب وتجهيزاته وحساب التكاليف والفوائد المحتملة من عملية التدريب، وبعد الانتهاء من تنفيذ البرامج التدريبية تأتي مرحلة تقييم التدريب في آخر المراحل والتي تهدف إلى قياس مدى فعالية وجدوى التدريب ومحاولة التعرف على نقاط القوة والضعف لتحسين عملية التدريب وتطويرها (الغامدي، 2014).

الابداع (Creativity):

ان الإبداع ليس الرؤية الفرد لظاهرة معينة بطريقة جديدة، أي التفكير بشكل مختلف ومبدع، وإيجاد الحل المناسب للمشكلات التي تواجه الشخص المبدع (Kesler et al,1993). وقد عد (Nolan,1991) الإبداع من الامور المهمة لجميع المنظمات التي تعمل في بيئة تتسم بالتغيير والتنافسية، وقد زادت حاجة المنظمات الى الإبداع مع ازدياد حدة المنافسة.

وعرف (Jones,2004) الإبداع على انه عملية توليد طرق واساليب مفيدة لإنجاز الاعمال والتي تكون ما يسمى بالقرار الابداعي هو القرار الذي يحمل بين طياته حلول للمشكلة القائمة وبالشكل الذي يظهر الإبداع. وعرف (Anderson,1992) الإبداع بأنه ليس تفكيراً مزاجياً دائماً بل هو النظر للمألوف من زاوية غير مألوفة ثم تتطور هذه النظرة لتتحول الى فكرة ثم تصميم ومن ثم الى ابداع قابل للتطبيق والاستعمال.

وبقدر تعلق الامر بموضوع البحث فان الإبداع له عناصر ظاهرة لا بد من توفيرها لإعطاء نتائج فريدة وجديدة واسعة الانتشار وهي على النحو الاتي:

الطلاقة، والمرونة، والاصالة، والمخاطرة، والتحمس للمشكلات، والقدرة على التحليل، والقدرة على الإبداع والابتكار (أبو وائل وعمير، 2011)، وفي الوقت ذاته هناك ضغوط تعمل على إعاقة الإبداع في الشركات وهي على النحو الاتي :

التحكم الإداري، وقصر أجل الاهداف، والمبالغة في تحليل الأفكار، والخوف من الفشل (العتيبي، 2007)، فضلاً عن غياب سياسة التحفيز والتشجيع، والمستوى الاقتصادي المتدني، وعدم وجود ثقة بين الادارة والعاملين (جوران، 2002). وعليه فان الشركات الاهلية تستطيع مواجهة تلك المعوقات من خلال دعم و تطبيق التفكير الإبداعي وإزالة المعوقات الشخصية والتنظيمية، وإيجاد مناهج إدارية مساندة، وتوفير طرق مناسبة لتنمية وتطوير ابداع الموارد البشرية.

المحور الثاني /الاطار التحليلي للبيانات :

يتناول الاطار التحليلي للبيانات عرضاً لخصائص عينة البحث، وتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلة البحث باستخدام الطرق الإحصائية والمحددة في منهجية البحث، وتم استخدام برنامج (SPSS) لإجراء التحليل

الإحصائي على البيانات التي تم تجميعها من خلال الاستبانات التي تم توزيعها على أفراد عينة البحث، وفيما يأتي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد البحث. بعد التنظيم: يظهر الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث لبعد التنظيم في شركة زين العراق للاتصالات على ما يلي :

جدول رقم (1): المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببعد (التنظيم) مرتبه تنازلياً

رقم الفقرة	السؤال	المرتبة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
2	تعمل ادارة الشركة على تنسيق جهود العاملين وجعلها منظومة واحدة منسجمة.	1	4.06	81.33	0.7037	22.381	0.00
1	تتميز العلاقة بين ادارة الشركة وكوادرها البشرية بالإيجابية والتعاون.	2	4.0	80	0.534	28.93	0.00
5	تقدم شركة زين مشاريع مموله لتنمية وتطوير كوادر متخصصة في مجال الاتصالات	3	3.400	68	0.8280	15.902	0.00
4	تضع ادارة شركة زين اهداف واضحة ومحدده لتحقيق التنمية البشرية .	4	3.266	65.33	0.5936	21.313	0.00
3	تؤهل ادارة الشركة كوادرها البشرية ومواردها اللازمة لتنميتها .	5	3.266	65.33	0.883	14.317	0.00

يظهر الجدول (1) المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببعد (التنظيم)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4.06- 3.266) اذ جاءت الفقرة (2) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(4.06)، وانحراف معياري بلغ (0.7037)، وقد بلغت قيمة (T) (22.381) وهي غير دالة إحصائياً . وجاءت الفقرة (3) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.266)، وانحراف معياري بلغ (0.883)، وقد بلغت قيمة (T) (14.317) وهي غير دالة إحصائياً. وهذا يفسر إجابات أفراد عينة البحث التي تبين أن التنظيم عامل أساسي لإدارة الشركات وان ادارة الشركة تسعى الى تنسيق جهود العاملين وجعلها منظومة واحدة منسجمة. قد اسفرت النتائج المنخفضة لاستقصاء اراء افراد العينة الى عدم اهتمام ادارة الشركة في تنمية كوادرها البشرية لمستويات ادارية معينة والاهتمام بمستويات ادارية اخرى . بعد التدريب: يظهر الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث لبعد التدريب في شركة زين العراق للاتصالات على ما يأتي :

جدول رقم (2): المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببعد (التدريب) مرتبه تنازلياً

رقم الفقرة	السؤال	المرتبة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
10	تختلف فترة وأوقات التدريب بناء على ظروف العمل وإمكانيات الموظفين.	1	3.600	72	0.828	16.837	0.00
7	إن محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع مدة التدريب.	2	3.466	69.33	0.833	16.102	0.00
9	إن محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع حاجاتي في العمل.	3	3.133	62.66	0.833	14.554	0.00
8	تضع الادارة مخصصات مالية محددة للتدريب .	4	3.00	60	0.925	12.550	0.00
6	تشمل عملية التدريب كافة المستويات في الهيكل التنظيمي للشركة .	5	2.533	50.66	1.125	8.718	0.00

يظهر الجدول (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببعد (التدريب)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.533- 3.600) حيث جاءت الفقرة (10) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(3.600)، وانحراف معياري بلغ (0.828)، وقد بلغت قيمة (T) (16.837) وهي غير دالة إحصائياً. وجاءت الفقرة (6) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.533)، وانحراف معياري بلغ (1.125)، وقد بلغت قيمة (T) (14.317) وهي غير دالة إحصائياً. وهذا يفسر إجابات أفراد عينة البحث التي تبين اختلاف برامج التدريب وأوقات التدريب وحسب ظروف العمل وإمكانيات الموظفين، علاوة على تحديد البرنامج التدريبي وبما يتوافق مع الاحتياجات التدريبية.

وقد أسفرت النتائج المنخفضة لاستقصاء آراء أفراد العينة بعدم شمول كافة الموظفين في عملية التدريب والمحابة في اختيار المتدربين من الموظفين، علاوة على قلة المخصصات المالية لعملية التدريب ومحدوديتها.

بُعد الإبداع :

يظهر الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث لبُعد الإبداع في شركة زين العراق للاتصالات أن المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببُعد (الإبداع) ، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.266- 3.733) اذ جاءت الفقرة (11) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(3.733)، وانحراف معياري بلغ (0.7988)، وقد بلغت قيمة (T) (18.101) وهي غير دالة إحصائياً. وجاءت الفقرة (15) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.266)، وانحراف معياري بلغ (1.032)، وقد بلغت قيمة (T) (8.500) وهي غير دالة:

جدول رقم (3): المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة ببعُد (الابداع) مرتبه تنازلياً

رقم الفقرة	السؤال	المرتبة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
11	تشجع الشركة على التنافس الابداعي بين العاملين.	1	3.733	74.66	0.7988	18.101	0.00
12	تتخذ الشركة إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال وتبادل المعارف بين العاملين .	2	3.466	69.33	0.915	14.666	0.00
14	تولي الشركة اهتماماً بالبحث والتطوير.	3	3.293	65.86	0.452	28.174	0.00
13	تأخذ الشركة ما يطرحه العاملين من أفكار جديدة .	4	2.800	56	1.014	10.693	0.00
15	تأخذ الشركة بالمخاطر وتسعى إلى تطبيق الأفكار الجديدة حتى وان كانت نتائجها غير أكيدة .	5	2.266	45.33	1.032	8.500	0.00

إحصائياً. وهذا يفسر إجابات أفراد عينة البحث التي تبين ان الشركة مدار البحث تشجع المنافسة الابداعي بين العاملين من خلال تبادل المعرفة والخبرات والاتصال العكسي فيما بينهم. وقد اسفرت النتائج المنخفضة لاستقصاء اراء افراد العينة بان الشركة مدار البحث قد تتجاهل الافكار الجديدة التي يطرحها العاملون خوفاً من تطبيقها ، ولكون نتائجها غير أكيدة و محفوفة بالمخاطر. الفروق ذات الدلالة الإحصائية لعينة البحث على المتغيرات الديمغرافية

النوع الاجتماعي :

اختبار الفروق في وجهات النظر بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور ادارة الشركات الاهلية في تطوير الموارد البشرية في شركة زين العراق للاتصالات تعزى للنوع الاجتماعي.

جدول (4): المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة البحث من الذكور والاناث

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	مستوى الدلالة Sig
ذكر	3.4333	0.418
انثى	3.1333	

تشير النتائج الواردة في الجدول (4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين وهما فئة الذكور وفئة الإناث في جميع الأبعاد، إذ كان مستوى الدلالة أعلى من ($\alpha=0.05$)، وهي غير دالة إحصائياً.

سنوات الخدمة :

اختبار الفروق في وجهات النظر بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور ادارة الشركات الاهلية في تطوير الموارد البشرية في شركة زين العراق للاتصالات تعزى لسنوات الخدمة.

جدول (5): اختبار الفروق لإجابات أفراد عينة البحث تعزى لسنوات الخدمة

مستوى الدلالة Sig	قيمة F	مجموع المربعات	الخدمة
0.742	0.306	0.139	بين المجموعة
		2.730	داخل المجموعة
		2.869	المجموع الكلي

يتضح من الجدول (5) بأنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور ادارة الشركات الاهلية في تطوير الموارد البشرية في شركة زين العراق للاتصالات لسنوات الخدمة حيث ان مستوى الدلالة أعلى من $(\alpha=0.05)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

مجال العمل :

اختبار الفروق في وجهات النظر بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول دور ادارة الشركات الاهلية في تطوير الموارد البشرية في شركة زين العراق للاتصالات تعزى لمجال العمل.

جدول (6): المتوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة البحث من الفنيين والاداريين

مستوى الدلالة Sig	المتوسط الحسابي	مجال العمل
0.099	3.2476	اداري
	3.3333	فني

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين المتوسطين الحسابيين لإجابات أفراد الفئتين في جميع الأبعاد، اذ كان مستوى الدلالة أعلى من $(\alpha=0.05)$ ، وهي غير دالة إحصائياً.

الاستنتاجات :

يمكن الإشارة إلى أهم النتائج التي توصلت إليها البحث بناءً على إجابات أفراد عينة البحث عن فقرات الاستبانة وهي كالآتي:

اظهرت النتائج أن ادارة الشركات الاهلية واعية ومدركة لطبيعة وأهمية تنسيق جهود العاملين وجعلها منظومة واحدة منسجمة وهو انعكاس لحالتها التنظيمية .

اظهرت النتائج ان ادارة شركة زين العراق للاتصالات تسعى الى تقديم مشاريع ممولة لتنمية وتطوير كوادر متخصص في مجال الاتصالات وتعمل على تنظيمها بشكل مستمر.

اظهرت النتائج ان البرامج التدريبية لا تشمل كافة الموظفين في شركة زين العراق للاتصالات.

اظهرت النتائج ان هناك تقصيراً واضحاً من قبل ادارة شركة زين العراق للاتصالات في الدعم المالي لبرامج التدريب وان المخصصات المالية للتدريب محدودة.

اظهرت النتائج ان ادارة شركة زين العراق للاتصالات تشجع العاملين على التنافس الابداعي وتعمل على تفعيل الاتصال وتبادل المعارف بين العاملين لتحقيق طموح واهداف الشركة .

اظهرت النتائج المنخفضة ان ادارة شركة زين العراق للاتصالات لا تطبق الأفكار الجديدة التي يطرحها العاملون لاعتقاد ادارة الشركة بان نتائجها غير أكيدة والتي قد تؤثر سلباً على الوضع المالي والسوقي للشركة.

التوصيات

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقترح الباحثان جملة من التوصيات وهي كما يأتي :

1. العمل على وضع اهداف واضحة ومحدده لتحقيق التنمية البشرية في شركة زين العراق للاتصالات .
2. ينبغي على الشركة مدار البحث اعداد الموارد اللازمة لتنمية كوادرها البشرية.
3. على الشركة مدار البحث تقديم برامج علمية ممولة لتنمية وتطوير مواردها البشرية.
4. يجب ان تكون فرصة التدريب متساوية لجميع العاملين في شركة زين العراق للاتصالات، وتجنب الاستثناء او المحاباة في عملية التدريب.
5. ضرورة زيادة المخصصات المالية للبرامج التدريبية في الشركة، وربطها بالاحتياجات التدريبية الفعلية .
6. تشجيع التنافس الابداعي بين العاملين من خلال طرح الافكار والابتكار وبما يتوافق مع تطلعات ادارة الشركة.
7. دراسة ما يطرحه العاملون من أفكار جديدة والعمل على تطوير تلك الأفكار من اجل تطبيقها دون التأثير على الوضع المالي والسوقي للشركة.

المصادر باللغة العربية

- أبو وائل، أحمد، عمير، أكرم أيمن، (2011) كيف تصبح مبدعا، الجزائر، دار الحلزونية للنشر والتوزيع.
- جروان، فتحي عبد الرحمن (2002) الإبداع : مفهومه -معايير- نظرياته -مراحل العملية الإبداعية، عمان/الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- جمعة، حسين،(٢٠٠٤) الجمعيات والمؤسسات الأهلية -الجهات المانحة الدولية – مشاريع الإدارة، القاهرة/ مصر، مكتب الدراسات الاستثمارات الهندسية .
- جواد، شوقي جواد،(2000) إدارة الأعمال منظور كلي ، عمان/ الأردن، دار الحامد للنشر.
- حسونة، فيصل ، (2008) إدارة الموارد البشرية، عمان/ الأردن، دار أسامة للنشر و التوزيع .
- رضا، هاشم حمدي،(2010) التدريب والتأهيل الإداري، عمان/ الأردن، الطبعة الأولى، دار الريا لل نشر والتوزيع.
- السالم، احمد عبد السلام،(2015) اثر تمكين العاملين على الفاعلية التنظيمية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، عمان/ الأردن .
- سراج، وهيبه،(2011) استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- عباس، علي،(2007) اساسيات علم الادارة ، عمان/ الأردن، الطبعة الثانية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع .
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد،(2001) الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات ، القاهرة/ مصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع .
- عبد العليم ، محمد البكري،(2007) مبادئ ادارة الاعمال ، جامعة بنها ، مركز التعليم المفتوح ، القاهرة/ مصر.
- عبود، محمد معتوق ، الطائي، علي حسون فندي ، (2011) الاساليب الحديثة لتنمية وتطوير الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي، المجلد 3، العدد (6)، ص ص 74-99.
- العتيبي، محمد زويد،(2007) الطريق إلى الإبداع والتميز الاداري، القاهرة/ مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- عساف، عبد المعطي محمد،(2009) التدريب وتنمية الموارد البشرية، عمان/ الأردن، دار زهوان للنشر والتوزيع .
- الغامدي، خالد عبد الله المبراني،(2014) دور التدريب في رفع كفاءة إدارة موظفي القطاع العام، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، المملكة العربية السعودية .
- كردي، احمد السيد،(2010) قياس فعالية التدريب، موقع كنانة اون لاين، متوفر على <http://www.kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/153764> شوهدت بتاريخ 2016/8/5 .
- ماهر، أحمد،(2005) التنظيم : الدليل العلمي لتصميم الهياكل والممارسات التنظيمية، الإسكندرية /مصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع .

- Anderson, j.(1992) Weirder than fiction: the reality and myth of creativity. academy of management executive.(6) henri mitonneau, iso 9000 version 2000, 2eme edition, dunod, paris, 2004.
- Diaz, juan jose. (2006) public sector downsizing. analyzing the distributional impact of reforms : vol. 2,pp: 213-254.
- Ekuri, p.(2008) Performance of non governmental organizations' workers in rural development in cross river state . nigeria, uluslararası sosyal ara_tirmalar dergisi, vol.1, no(2). Pp.: 35-46.
- Jones, g.(2004) Organizational theory. design, and change. 4th edition, pearson education inc new jersey, u.s.a.
- Kesler, m.& kolsted, d.& clark.(1993) The generation research & development the key to leveraging core competencies. columbia journal of world business,vo1.28,no (2).pp.79-82.
- Koontz,o'donnell .(2015) principles of Management <http://www.nraomtr.blogspot.com/2011/12/principles-of-principles-of-management.html> , Date Seen2016/8/20
- Nolan, v. (1990) The innovators handbook. London. Sphere books limited.
- Zaini abdullah, nilufar ahsan, syed shah alam . (2009) The effect of human resource management practices on business performance among private companies in malaysia . international journal of business and management,vol 4, no (6) . Pp: 1833-3850.

دور الجمعيات التنموية في تنمية الموارد البشرية في تونس مدينة صفاقس مثالا تطبيقيا

د. محمد شقشوق

أستاذ باحث بكلية الآداب و العلوم الإنسانية بصفاقس – تونس

البريد الالكتروني

Chakchoukmohamed1@yahoo.fr

ملخص الدراسة

تظل التنمية من أوكد اهتمامات الدولة التونسية لكن المتابع للمشهد العام يلاحظ وجود فاعلين جدد يمكن اعتبارهم شركاء لها في تأهيل الموارد البشرية و النهوض بالمجتمع و هم الجمعيات التنموية. و قد اخترنا مدينة صفاقس مثالا تطبيقياً و حاولنا كشف العلاقة بين هذه الجمعيات و الشباب و إبراز دورها في الإحاطة بهم و تأهيلهم و دعم قدراتهم المهنية. و لإدراك هذه الغايات خصصنا جزءاً من عملنا الميداني الاستكشافي لجمع المعطيات الضرورية للتحليل و أجرينا بعض المقابلات مع مختلف الفاعلين في الجمعيات من مسيرين و منتفعين. و خلصت الدراسة إلى تعثر بعض الجمعيات التنموية بسبب توقف وزارة الإشراف (وزارة المالية) عن تمويلها و لذلك تأثير سلبي على المنتفعين الذين يعدون بالآلاف خاصة و أنها تعمل على التشجيع على بعث المشاريع الصغرى و توفير الفرص لمحدودي الدخل.

الكلمات المفاتيح:

الشباب – الجمعيات التنموية – الموارد البشرية.

Abstract:

Development is one of the major concerns for the Tunisian state. However, considering the overall scene in Tunisia, new Key players could be considered as partners to the state in empowering human resources and promoting society. Sfax has been selected as a case study to discover the relationship between those associations and youth, and their roles in supporting them, as well as boosting their professional capacities. To this end, a whole part for the field work investigation was allocated to gather the necessary data and conduct interviews with the different stakeholders both members and beneficiaries. This study revealed the difficulties faced by some development associations due to the lack of financial support from the ministry. This has had a negative impact on thousands of beneficiaries given that these associations are meant to encourage youth to start up small projects and to create opportunities for those with low income.

Key words : youth, development associations, human resources .

المقدمة:

إن رصد مسار التجارب التنموية المنتهجة سواء على الصعيد الوطني أو الدولي أتاح للباحثين فرصة الوقوف على متانة العلاقة القائمة بين التنمية و التغيير الاجتماعي، فالتنمية في جوهرها ليست سوى محاولة لتقصي ملامح التغيير بصورة عامة، وتبعاً لذلك كلما تغيرت خيارات التنمية إلا واستتبعها تغيرات على كافة المستويات الاجتماعية. والملاحظ هو أن جل التجارب التنموية التونسية قد سجلت إخفاقاً لأن الدولة أغفلت القوى الداخلية التي كان بالإمكان أن تكون مصدر قوة و عضداً حقيقياً للنهوض بالاقتصاد و المجتمع بل و أخضعت هذه القوى للوصاية وبذلك تورطت في تسييس التنمية ودولتها باعتبارها الباعث الاقتصادي الأهم و الفاعل التنموي الأوحد.

و بعد التأكد من فشل هذا النهج الإقصائي تبنت تونس مع بداية عقد السبعينات الخيار الليبرالي و حرصت على تأمين مقومات نجاح المشاريع المزمع إنجازها و تعبئة مختلف القوى الاجتماعية حول هدف أساسي هو التنمية. و في تجربة تنموية مناقضة قامت التجربة الثانية على الحد من تدخل الدولة و فسخ المجال أمام فاعل اجتماعي جديد قادر على تحمل مهام و مسؤوليات مغايرة في مجال التنمية.

لقد حرصت الدولة التونسية على امتداد العقدين الأولين من عمرها على تقديم صورة عن نفسها كدولة راعية، إلا أنها استفاقت على عجزها عن الإيفاء بمسؤوليات التنمية و تحقيق الوعود التي قطعتها على نفسها منذ التحرر من الهيمنة الاستعمارية، لذلك شرعت منذ بداية الثمانينات في تغيير توجهاتها التنموية التي بنيت على احتكار الفعل السياسي والتنموي و انخرطت في برنامج تأهيل الاقتصاد الوطني و ذلك بتطبيق شروط الاقتصاد الليبرالي المنفتح على الخارج. و تزامناً مع انسحاب الدولة من مجال التنمية شهدت الساحة في تونس ظهور فاعلين تنمويين جدد منهم الجمعيات التنموية .

إن عملية دعم العمل الجمعياتي في حقل التنمية تستجيب إلى جملة من الأسس العامة تحيل إلى استراتيجيات تنموية جديدة لا فقط على الصعيد الوطني بل والعالمي أيضاً. و لا شك أن تفاعل هذه التوجهات العامة مع الأبعاد الخصوصية للمجتمع المحلي من شأنه أن يفرز أنماطاً خاصة، و نماذج مميزة من العمل الجمعياتي التنموي.

1- إشكالية الدراسة:

اتسمت التجربة التونسية بإحتكار الدولة للفعل التنموي مما دفعها إلى تأمين وظائف متعددة و متداخلة ، لكن تطور الأحداث بداية من الثمانينات أرغمها على التخلي عن الأدوار التي ارتبطت بها و هذا يعتبر بمثابة الإعلان عن نهاية دولة الرعاية الاجتماعية. و تبعاً لذلك تولت تونس منذ الثمانينات مراجعة خياراتها الاقتصادية و سلكت نهجاً يقوم على تشجيع الليبرالية و دعم الخصوصية. كما أن المتابع للمشهد العام لا يفوته ملاحظة بروز فاعلين تنمويين جدد سارعوا إلى لعب أدوار تنموية و منهم الجمعيات التنموية و ذلك من خلال نشاطها الملحوظ و إسهامها في الإحاطة بالشباب و تأهيلهم و دعم قدراتهم المهنية و الإحاطة بالفئات المحدودة الدخل و صغار الحرفيين و صغار الفلاحين و المواطنين البسطاء و العائلات التي لديها التزامات و نفقات مدرسية.

و بناء على ما تقدم يكون السؤال الجوهرى الذي سيقود بحثنا حول الجمعيات التنموية و دورها في تأهيل الموارد البشرية هو التالي:

- ماهي مساهمة الجمعيات التنموية المنتصبة في مدينة صفاقس في تأهيل الموارد البشرية؟
- ما مشروعية القول بأن الجمعيات التنموية قادرة على ترسيخ مبدأ الاعتماد على الذات و إحداث فرص جديدة للتشغيل عبر استيعاب الشباب و تأهيلهم؟

II- تحديدات أولية للمفاهيم:

1- مفهوم الشباب:

حظي مفهوم الشباب باهتمام مكثف من قبل المختصين المنتسبين إلى حقول مختلفة على اعتبار أن فئة الشباب تخزن طاقة هائلة على الفعل والحركة والقدرة على التغيير. إنه مفهوم مشحون بالنشاط والحيوية ولديناميكية لهذا السبب يخطط البعض لاستثمار قدراته بصورة عقلانية في تنفيذ استراتيجيات التنمية ومخططاتها. تتنوع دراسة الشباب وتختلف باختلاف السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تمر بها المجتمعات وقد حدد واضعو معجم علم الاجتماع الشباب بأنه الفترة العمرية التي تمتد من الطفولة إلى الكهولة. وفي الواقع فإن مدلول كلمة الشباب يتباين بحسب الفضاء الاجتماعي كما يختلف من مجموعة إلى أخرى¹. ولئن كان الشباب يعرف في السابق على ضوء متغيرات ثابتة كالسن واستكمال مراحل التعليم والدخول إلى الحياة المهنية والاستقلال عن الإطار العائلي والإنجاب، فإن هذه المحددات لم تعد ملائمة لضبط حقيقة الشباب بل صار من الصعب اعتباره فترة معينة من الحياة² فالشباب كظاهرة اجتماعية هو نتاج تمطيط المؤسسات لمرحلة الطفولة، أي في إطار مؤسساتي منفصل عن العائلة مثل المدرسة والمنظمات الشبابية³.

لهذا السبب صار لزاما علينا التفريق بين العمر الاجتماعي والعمر البيولوجي على اعتبار أن الشباب ليس معطى بيولوجي بل هو بناء اجتماعي. لقد حصل إجماع بين الباحثين على تحديد فترة الشباب وترسيمها، فهي المرحلة التي تتوسط مرحلتَي الطفولة والكهولة في حين قام الباحث الفرنسي Olivier Galland بتحديد ثلاثة شروط أساسية لمرور الشباب إلى مرحلة الكهولة وترتها على النحو التالي:

- الشروع في العمل وبدء الحياة المهنية.
- مغادرة الأسرة الأصلية.
- الزواج⁴.

وقد شدد بعض الباحثين على مسألة الصراع والاختلاف بين الأجيال لا سيما بين الشباب والشيوخ في حين أوضح بيار بورديو أن الشباب ليس إلا كلمة وأن الحدود بين الشباب والشيوخ اعتباطية بل أن مقولة الصراع هي الفاصلة بينهما وأن التقسيم المنطقي بين الشباب والشيوخ يتجسد في مسألة السلطة، مذكرا بأن الشباب والشيوخ لا يشكلون معطيات بل تشكلوا اجتماعيا في خضم الصراع الدائر بينهم لذلك ينادي بورديو بضرورة التمييز بين العمر البيولوجي والعمر الاجتماعي وكشف علاقتهما المعقدة⁵.

2- مفهوم الجمعيات التنموية:

بين الباحث الفرنسي ألبار ميستار في دراسة أنجزت حول أمريكا وبلدان أوروبا الشرقية أن الأفراد والجماعات من خلال انتمائهم إلى أنشطتهم الجديدة يبذلون جهدا إضافيا من أجل خلق أطر جديدة للاندماج متمثلة في الجمعيات⁶ فالميل للعيش ضمن جماعة متأصل في الإنسان لأنه مدني بطبعه وحاجته إلى التجمع والتنظيم ما انفكت تزايد لمجاهاة

¹ Raymond Boudon et autres, Dictionnaire de sociologie : Larousse, Paris 2003, P129.

² Andy Furlong :La jeunesse dans le monde en mutation, Revue internationale des sciences sociales, N164, Juin 2000, PP152-154.

³ Abdelkader Zgal : Note pour un débat sur la jeunesse arabe, In jeunesse et changement social, Cahier du CERES, Série sociologique N°10 1984, PP16 – 17.

⁴ Olivier Galland : Sociologie de la jeunesse, ed Armand Colin, Paris 1997, P 55.

⁵ Pierre Bourdieu : La jeunesse n'est qu'un mot, in Questions de sociologie, CERES éditions, Tunis 1993, P 144.

⁶ Albert Meister : La participation dans les associations, ed les éditions ouvrières, Paris 1974, PP 82 – 85.

الصعوبات التي تتضاعف يوما بعد يوم و هو ما يبرر نزوعه الدائم نحو تكوين الجمعيات التي تشكل عقدا بين أكثر من طرف يسمح لهم بتبادل الخبرات أو التعاون أو قضاء حاجة أو المدافعة عن حقوق مغيبة أو منسية أو واضحة ومعلنة.

وقد سعى بعض الأطراف بموجب هذا العقد و من خلال انخراطهم في تنظيم جمعياتي إلى نشر فكرة اقتنعوا بها بعيدا عن الربح المادي⁷، و الجمعية عند الباحث ألبارميسستار هي المجموعة التي تقوم على الانتداب التطوعي والمشاركة من قبل الأعضاء لمهاراتهم ومعارفهم وأنشطتهم دون البحث عن مغنم أو أرباح مادية. فهذه الجماعات غالبا ما تكون شبكات صداقة أين تلعب شخصيات المشاركين دورا رئيسيا في تماسك الجميع⁸.

و تسعى الجمعية إلى تحقيق أهداف دقيقة و محددة، فهي ليست إلا آلية يوظفها الأفراد لحل مشاكلهم و تذليل الصعوبات التي تواجههم⁹ وهذه الصورة تصبح شكلا من أشكال تحقيق الديمقراطية و فرصة للارتقاء بالمجتمع المدني باعتباره أحد أشكال التنظيم غير الحكومي. و في هذا الصدد يرى ألكسيس دي توكفيل أن تنامي عدد الجمعيات هو مؤشر صحة المجتمع و عافيته نظرا للأهمية التي تكتسبها الجمعيات باعتبارها فضاءات مؤهلة لتطوير الممارسة الاجتماعية و تحمل المسؤوليات و الوعي بالارتباطات الاجتماعية المتبادلة التي تعد صمام أمان ضد استبداد السلطة من جهة و أداة لتحقيق التنمية من جهة أخرى¹⁰.

تعتبر الجمعيات من أحسن الأدوات التي توظف من أجل ضمان نشاط و حيوية المجتمع و ذلك عبر تكريس مدنية الدولة و تجذير فكرة التطوع و التضامن لدى مختلف الفئات الاجتماعية و خاصة فئة الشباب، فهي فضاءات مميزة للتنمية الاجتماعية و أحد أشكال التدريب على المواطنة و قيمها، و هي أيضا تنظيم يساعد على تنمية الروابط الاجتماعية بين الأفراد و تمتينها من أجل تحقيق أهداف مشتركة¹¹.

لقد تم الوقوف على أهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به المنظمات غير الحكومية على صعيد التنمية في نهاية العقد الثامن من القرن الماضي و قد حصل الإجماع على أهمية هذا الدور خلال المؤتمر العالمي حول البيئة المنعقد بريودي جانيرو سنة 1992 حيث تم التشديد على ضرورة تشريك المنظمات غير الحكومية في صياغة و إعداد و مراقبة برامج التنمية حيث لا سبيل إلى تحقيق التنمية المستدامة في غياب مثل هذه المنظمات التي يمكن أن تقوم بدور أساسي في تصور و تفعيل ديمقراطية تشاركية و في تطبيق و متابعة برنامج التنمية المستدامة العقلانية إيكولوجيا و المسؤولية اجتماعيا على نحو ما تقترحه الأجندة 21 المنبثقة عن المؤتمر المذكور¹².

إن تقييم حصيلة التنمية في الغرب كانت وراء تنامي الوعي بأهمية تشريك منظمات المجتمع المدني في المجال التنموي. و يتضح من خلال ذلك أن المجتمعات المصنعة كانت الأسبق في الإقرار بأهمية تشريك مكونات المجتمع المدني و المنظمات غير الحكومية في مجال التنمية، في حين كشف تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2004 هشاشة المجتمع المدني في الأقطار العربية و بين حجم العراقيل التي تعترضه¹³.

⁷ الكراي القسنطيني: في البدء كانت الجمعيات: الجمعيات بين التأطير و التوظيف، ضمن أعمال الندوة المنعقدة أيام 18 و 19 و 20 أكتوبر 2007 كلية الآداب و الفنون و الإنسانيات بمنوبة ص 17.

⁸ Albert Meister, vers une sociologie des associations, ed des Editions ouvrières, Paris 1972, P 15.

⁹ Jean Louis laville et Renaud Sainsaulien, sociologie de l'association , ed Descellée Brower, paris 1997, P 18.

¹⁰ فوزي بوخرىص: مدخل إلى سوسولوجيا الجمعيات، إفريقيا الشرق، الدار البيضاء، ص 139.

¹¹ معاذ جماعي: الشباب و مساهمته في الجمعيات التنموية عين دراهم مثلا تطبيقيا، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، إشراف المنصف وناس، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتونس 2014-2015، ص 58.

¹² Nations Unies : Rapport de la conférence des nations unies sur l'environnement et le développement Rio Dé Janeiro, 3-14 Juin 1992.

www.environnement.nat.nat/Agenda 21.p373.

¹³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2004. نحو الحرية في الوطن العربي. المكتب الإقليمي للدول العربية. عمان الأردن 2005. ص 126.

وتعد الجمعيات من أحسن الوسائل المساهمة في تفعيل دينامية المجتمع واستثمار قواه في سبيل التقدم من خلال فرض مدنية الدولة و تكريس فكرة التطوع لدى مختلف الفئات و الشرائح بما في ذلك الفئة الشبابية التي تشكل محور اهتمامنا في هذه الدراسة.

و ما يمكن الإشارة إليه هو أن العمل الجمعياتي في تونس له جذور ضاربة في القدم كما إن وضع التجربة التونسية على محك الدراسة يسمح لنا برصد ظاهرة تنامي عدد الجمعيات في العقود الأخيرة مع العلم أن تونس استعدت تشريعا لاحتضان العمل الجمعياتي عبر إصدار تشريع ينظم عمل الجمعيات و هو القانون عدد 154 لسنة 1959 المؤرخ في 7 نوفمبر 1959 و قد تضمن تعريفا للجمعية جاء فيه بأنها " الاتفاقية التي يحصل بموجبها بين شخصين أو أكثر جمع معلوماتهم أو نشاطهم بصفة دائمة و لغايات دون الغايات المادية التي تغنم من ورائها الأرباح". كما أكد القانون نفسه على أنه " لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون الغرض الذي عقدت من أجله الإتفاقية و الغاية التي ترمي إليها مخالفة للقوانين و الأخلاق الحميدة أو من شأنها أن تخل بالأمن العام أو تنال من وحدة التراب الوطني و من النظام الجمهوري للدولة." و خضع هذا القانون إلى عملية تنقيح في مناسبتين أولهما جاءت في 2 أوت 1988¹⁴ أما الثانية فقد تمت في 2 أفريل 1992¹⁵ و يرتبط التنقيح الأخير بتصنيف الجمعيات إلى ثمانية أصناف ومنها الجمعيات التنموية كما أقر القانون ضرورة الفصل بين العمل الحزبي و العمل الجمعياتي.

لقد أحاط الغموض بعملية التصنيف التي أثارت إشكاليات كثيرة لأن تسمية الجمعيات التنموية لم تكن على قدر من الوضوح و الشفافية. و لم يتضح الدور الموكول إلى هذه الجمعيات إلا مع الإعلان عن انطلاق نظام القروض الصغرى المسندة من قبل الجمعيات يوم 20 مارس 1999 و تعزيزه بقانون أساسي للغرض في منتصف جويلية من نفس العام¹⁶. و قد ورد في هذا القانون أن "القروض الصغرى، تسند من قبل الجمعيات المحدثة في إطار القانون عدد 154 لسنة 1959 المؤرخ في 7 نوفمبر 1959 المتعلق بالجمعيات المذكورة في إطار نشاط إسناد القروض الصغيرة بجميع العمليات المرتبطة بتأطير المبادرات و التدريب و المتابعة"¹⁷ و منذ لحظة صدور هذا القانون تتابعت الأوامر و القرارات التي تسهر على تنظيم و هيكله القطاع التنموي الجديد حيث تم تكوين لجنة استشارية احتضنتها وزارة المالية للنظر في المطالب المقدمة من قبل الجمعيات للحصول على ترخيص وزير المالية في اسناد القروض الصغرى.

3- مفهوم الموارد البشرية:

ليست التنمية بضاعة يتم توريدها مثل باقي السلع كما لا يمكن ان تكون رديفة التقدم التكنولوجي. إنها عملية شاملة و متكاملة هدفها صون كرامة الإنسان و تحصينها ضد جميع أشكال الانتهاك. و التنمية لا تحقق إلا بأيادي أبناء الأقطار النامية أنفسهم و يتعذر تحقيقها بواسطة خبراء أجانب وبالنيابة عنهم¹⁸.

لقد أقر المختصون بوجود ترابط دقيق بين الفكر الإنساني المبدع و بين المشروع التنموي، فالدول التي أحرزت تقدما اقتصاديا و حققت درجة عالية من الرفاهية لمنظورها بفضل الاعتماد على قدراتها الذاتية، هي الدول التي قام فيها العلماء و المهندسون بدور ريادي. فالتلازم إذن وثيق بين القدرة على البحث و التطوير و زيادة الإنتاجية. و الثروة الحقيقية

¹⁴ قانون عدد 90 لسنة 1988 المؤرخ في 2 أوت 1988.

¹⁵ قانون عدد 25 لسنة 1992 المؤرخ في 2 أفريل 1992.

¹⁶ قانون أساسي عدد 67 لسنة 1999 مؤرخ في 15 جويلية 1999 المتعلق بالقروض الصغيرة المسندة من قبل الجمعيات.

¹⁷ الفصل الثالث من القانون المذكور سابقا.

¹⁸ فوزي كشك: التنمية و دور البحث العلمي، ضمن: التنمية في الميزان، أبعادها - آفاقها (أشغال ملتقى تونس 24 - 29 نوفمبر 1986) سلسلة علم

الاجتماع 16، مركز الدراسات و الأبحاث الاقتصادية و الاجتماعية بتونس. تونس 1990. ص 16.

للأمم هي في جوهرها ثروة علمية¹⁹ وتبعاً لذلك فإن مسألة تطوير الثروة الإنسانية أصبحت في مقدمة اهتمامات الفاعلين التنمويين.

و بناء عليه أصبح موضوع تنمية الموارد البشرية في إطاره العام يحتل أهمية كبيرة في أدبيات التنمية. إنها فعل إنساني، وهي في جوهرها عملية تراكمية لنمو قوى الإنتاج المادية والبشرية تستند إلى تحولات هيكلية تتولد عنها آليات ذاتية تدفع باتجاه التطور والتقدم. وتجسيم هذه العملية مشروط بإزالة جميع العراقيل مهما كان مصدرها والتخلي عن استنساخ تجارب الآخرين والتي من شأنها أن تعمق التبعية وتكرس حالة اللاتنمية.

لقد تم تجاوز المفهوم القديم للتنمية وبرز في السنوات الأخيرة مفهوم التنمية المستقلة الذي جرى التنظير له في الغالب في الأقطار المتخلفة، و منطلقات هذه التنمية تبدو منطقية في تمحورها حول أبعاد التنمية المتعددة من بنية اقتصادية إنتاجية تمتلك مقومات العطاء الذاتي وبنى اجتماعية فاعلة و مشاركة، تتمتع بقدر كبير من الانسجام و التماسك، فضلاً عن توفر بنیان سياسي يؤمن بأهمية المشاركة و يكرس ثقافة احترام حقوق الإنسان إلى جانب بناء إداري يمجّد قيم الكفاءة و القدرة و يحفز على الانضباط و حسن الأداء، و بناء ثقافي يجذر الهوية الثقافية دون عزلها عن سياقات الثقافة العالمية²⁰.

إن الحديث عن تنمية الموارد البشرية يتقاطع في الأصل مع مدلولات لفظ التنمية بما يعنيه من تحقيق الزيادة والنماء والتراكم، فالتنمية ليس لها من هدف إلا زيادة النمو والارتقاء والتطوير وتوسيع الخيارات أمام الموارد البشرية لتأهيلها و تمكينها من أدوات القوة الوظيفية" فقوم التنمية هو إزالة مختلف أنماط افتقاد الحريات التي تحد من خيارات الناس" على نحو ما يرى الباحث أمارتيا صن²¹

لقد أضحى تدريب الأفراد و تأهيلهم من أهم القضايا الاجتماعية والاقتصادية وعندما نعمن النظر في تجارب الدول المتقدمة نجد أن موضوع تأهيل الموارد البشرية يستقطب اهتمامها و ترصد له أموالاً طائلة في سبيل إكساب الفرد المهارات و القدرات اللازمة و زيادة إنتاجيته و تطوير كفاءته في العمل، و هذه الخصال صارت مطلوبة لأداء أي عمل من الأعمال خاصة في ظل التطور التقني الذي تشهده كافة المجالات. فمحتوى العمل يشهد تغيرات دائمة ومسترسلة نظراً لتغير طرائق العمل و المعدات و الآلات الموظفة لإنجازه. فرأس المال البشري يظل أئمن رأس مال ولذلك مهما ارتفعت المبالغ التي يتم إنفاقها في سبيل تأهيل الموارد البشرية و الارتقاء بقدراتها و كفاءتها فلا يدخل ذلك ضمن باب الهدر أو الإسراف و التبذير بل إن عوائده تظل مضمونة في مجال عمليات التنمية.

دور المجتمع المدني في تحقيق التنمية المستدامة:

لقد ترافق طرح مفهوم المجتمع المدني مع مصطلح الجمهورية المدنية فمن خلال المجتمع المدني صرنا نعرف أشكالاً متعددة للتنظيمات التطوعية المستقلة عن الدولة²²

يتسم مفهوم المجتمع المدني بالتعقيد ويشوبه نوع من الغموض فهو مفهوم حديث النشأة في الفكر السياسي العربي، و قد انقسم حوله الباحثون و تباينت حوله الآراء و المواقف و لكن يوجد شبه إجماع على أنه يشكل آلية مركزية لنشر الديمقراطية و الإصلاح السياسي.

لقد تزامن انتشار فكرة المجتمع المدني مع الإخفاق الذي سجلته خطط التنمية في كثير من الأقطار العالم الثالث حيث تولت بعض القوى الكبرى كالولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد الأوروبي و المؤسسات المالية الضخمة مثل البنك العالمي

¹⁹ المرجع السابق، ص 17.

²⁰ أسامة عبد الرحمن: تنمية التخلف و إدارة التنمية، إدارة التنمية في الوطن العربي و النظام العالمي الجديد، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت

1997، ص 26.

²¹ أمارتيا صن: التنمية حرة، ترجمة شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، عدد 303، الكويت، مايو 2004، ص 12.

²² Abdelkader Zghal : « le concept de société civile et la transition vers le multipartisme », in Annuaire de l'Afrique du Nord, éditions du CNRS 1989, P208.

دفع وتيرة انتشار المجتمع المدني و التذكير بدور منظماته و الارتقاء بمستوى التنمية إلى الأعلى و تحقيق الديمقراطية و الإصلاح الاقتصادي وفقا لرؤية الأطراف الدولية الفاعلة²³.

إن المجتمع المدني ليس سوى فضاء للتفاعل الإيجابي بين الدولة و المجتمع و السوق ،إنه فضاء عام يقع بين الدولة و المجتمع و السوق و هو أيضا فضاء يقع بين العائلة و الدولة" إنه يجسد منطلق إدارة الصراعات سلميا و القبول بالاختلاف و مأسسته وفق قوانين واضحة و مستساغة من قبل الجميع بهدف تشجيع روح التعاون و التسامح و التنافس السلمي²⁴ و يبقى التعريف الأنسب للمجتمع المدني هو مجموع التنظيمات التطوعية المستقلة ذاتيا التي تملأ المجال العام بين الأسرة و الدولة و التي لا تهدف إلى تحقيق الربح المادي بل تسعى إلى تحقيق منافع أو مصالح أفرادها، ملتزمة بقيم و معايير الاحترام و التراضي و الإدارة السامية للاختلافات و التسامح و قبول الآخر²⁵

إنه مجتمع يكون في مواجهة الدولة للدفاع عن حقوق الأفراد و حرّيتهم و التعبير عن مصالحهم ذات الطابع السياسي و الاجتماعي. و هو ينبني على " العضوية الحرة و الواعية و المسؤولة التي تلتحم فيما بينها لتؤسس- بل لتفرض - فضاءات تحتضن الرأي و الفعل المستقلين و تحمي الحقوق و المصالح المادية و المعنوية و تدافع عنها"²⁶.

ولئن كان المجتمع المدني مرتبطا عضويا بالتقاليد الغربية الواضحة على الأقل في تأكيده على الفردية و غياب القيود الاقطاعية أو شبه الإقطاعية، و حرية المشاركة و التحرر و التعددية و اقتصاديات الطبقة الوسطى و المشروعات التجارية و السوق الحرة، فإن السؤال يظل مشروعا حول مدى ملاءمة هذه القيم ذات المنشأ الغربي مع أقطار العالم الثالث التي تتباين في تاريخها و ثقافتها و مجتمعاتها و اقتصادياتها و تقاليدها السياسية²⁷.

و في السياق التونسي يتبين الدارس عراقة المجتمع المدني فعلى غرار مجتمعات أخرى تعد ظاهرة الجمعيات المدنية والأهلية سابقة للظاهرة الحزبية و السياسية. و يجد المجتمع المدني في تونس اليوم نفسه في مواجهة تحديات و رهانات كبرى تتعلق بأشكال تدخله لإقامة دولة القانون و المؤسسات و بناء نظام ديمقراطي يصون الحقوق الفردية و الجماعية. لقد استفاقت تونس على واقع جديد بعد الثورة اتسم بنمو لافق للجمعيات ليصل عددها إلى 17862 جمعية في موفى شهر جانفي 2015. و توسع النسيج الجمعياتي إنما يجد تفسيره في كثرة التسهيلات التي تم إدخالها على إجراءات تأسيس الجمعيات و ذلك بمقتضى المرسوم عدد 88 لسنة 2011.

و قد تم تصنيف الجمعيات حسب أهدافها و أنشطتها إلى عدة أصناف تتوزع كالاتي:

- جمعيات نسائية 111.

- جمعيات رياضية 172.

- جمعيات بيئية 383.

- جمعيات ثقافية و فنية 2993.

- جمعيات تنموية 1735.

- جمعيات 2255.

لقد خضعت طريقة تأسيس الجمعيات لتغييرات كثيرة و أزيلت بعض الحواجز التي كانت تشكل حجر عثرة أمام العمل الجمعياتي خاصة تلك التي يكون مصدرها الدولة ، و ذلك تجسيدا لما تختزنه هذه التنظيمات من قدرة على رقد مجهودات التنمية و تجسيم روح المواطنة. و يرى البعض أن ذبوع استعمال مفهوم المجتمع المدني قد تزامن مع تراجع الدور الحمائي

²³ أماني قنديل : الموسوعة العربية للمجتمع المدني، مكتبة الأسرة، القاهرة 2008، ص ص 54-63.

²⁴ المنصف وناس: السلطة و المجتمع و الجمعيات في ليبيا، دراسة توثيقية و ميدانية، منشورات ELTALLER (د ت) ص 10.

²⁵ أماني قنديل : الموسوعة العربية للمجتمع المدني، مرجع مذكور، ص 64.

²⁶ المنصف وناس: السلطة و المجتمع و الجمعيات في ليبيا، مرجع مذكور، نفس الصفحة.

²⁷ هواردي و ياردا: المجتمع المدني: النموذج الأمريكي و التنمية في العالم الثالث، ترجمة ليلي زيدان، الجمعية المصرية لنشر المعرفة و الثقافة العالمية، مصر 2008، ص 13.

للدولة و الذي من نتائجه الاستنجااد بالمجتمع المدني للتعويض عن الخوصصة المترتبة عن السير في طريق التحرر الاقتصادي، كما تم الالتجاء إلى المجتمع المدني للتعويض عن التمايزات و المظالم الاجتماعية²⁸.

III-الجمعيات التنموية: الرهانات و التحديات:

تشكل الجمعيات التنموية محور اهتمامنا في هذه الدراسة محاولين الكشف عن دورها في تنمية الموارد البشرية، ولعل اعتمادها كنموذج لم يكن اعتباطيا بل يعود إلى أهمية جهودها في تنمية المناطق و النهوض بها اجتماعيا. و غني عن القول أن الجمعيات التنموية المحلية لا تنطلق من فراغ بل تمكنت من بلورة قاعدة بيانات حول الوضع الحقيقي للمنطقة و ضبط نقائصها و متطلباتها مما يساعدها على ضبط أولويات في مجال تمويل التنمية و وضع برامج تعكس طريقة تدخلها²⁹.

لقد ضبط المشرع التونسي طرق تدخل الجمعيات التنموية و أوضح قانون 1999 مصادر تمويل الجمعيات المرخص لها في إسناد القروض الصغيرة و التي تتكون أساسا من الأموال المرصودة لها في إطار اتفاقيات الشراكة و عقود البرامج المبرمة مع مؤسسات أو إدارات أو هيئات عامة أو جماعات محلية و من الهبات و الإعانات و الموارد التي يمكن تعبئتها في إطار التعاون الثنائي أو متعدد الأطراف، و محاصيل استرجاع القروض التي تمنحها و المداخل المتأتية من توظيف أموالها. و تعتبر الاتفاقيات الإطارية التي تم إبرامها بين البنك التونسي للتضامن و الجمعيات بعد أن تم تخصيص خط تمويل بهذا البنك لفائدة هذه الهياكل المرخص لها لإسناد القروض الصغرى من أهم آليات التمويل الموضوعة على ذمة هذه الأخيرة³⁰.

و يعكس تطوير الجوانب القانونية و التنظيمية للعمل الجمعياتي في تونس إرادة المشرع في تعميق مشاركة الجمعيات في المجهود التنموي و تحميلها مزيدا من المسؤولية سواء في مستوى التصور و إعداد البرامج التنموية أو تنفيذها و مراقبتها و تأطير منتفعيها.

و ما ينبغي الوقوف عليه هو تطور النسيج الجمعياتي في تونس و الذي يعكس وجود إرادة قوية للدولة في تنمية هذه القطاع و تحفيزه للعب دور جديد في علاقة بالمبادرة الذاتية و تخفيض معدلات الفقر و بعث المشاريع الصغرى و هو ذات التوجه الذي صاحب تغيير التوجه التنموي عموما منذ بداية التسعينات و تدعم بصورة تدريجية مع تزايد انسحاب الدولة من مجال التنمية بوجه عام. هذا التوجه يبدو أنه الترجمة الحقيقية لحرص الدولة المتجدد على خلق فاعل جديد قادر على ملء جزء من الفراغ الذي سياتر عن انسحابها من السياق التنموي³¹.

و بقدر ما تسعى الدولة إلى إيجاد فاعل اجتماعي جديد لا يراهن على الدولة خصوصا في مجال التشغيل فإنها حرصت في الوقت ذاته على تشكيل فاعل تنموي بديل مستقلا عنها نسبيا و نابع من داخل المجتمعات المحلية و هو ما يفسر انتشار الجمعيات التنموية في كامل جهات البلاد³².

إن مدينة صفاقس تمثل مجال بحثنا و هي تحتضن الآن 16 جمعية تنموية و قد انحصر اهتمامنا في الجمعية التنموية المحلية بصفاقس الجنوبية و الجمعية التنموية بطينة.

أحدثت الجمعية التنموية المحلية بصفاقس الجنوبية بموجب مطلب في التكوين أودع بمصالح ولاية صفاقس خلال شهر ماي من سنة 2002 و تم إدراجها بالرائد الرسمي في 23 أكتوبر من نفس السنة و يعد تاريخ 19 جانفي 2006 موعد

²⁸ سكيمة بوراوي: " ملاحظات تمهيدية حول المجتمع المدني و الحركات النسائية" ضمن ندوة تونس الأمس و تونس الغد، المجمع التونسي للعلوم و الآداب و الفنون، بيت الحكمة – تونس 2002، ص ص 666 – 667.

²⁹ معاذ جماعي: الشباب و مساهمته في الجمعيات التنموية، مرجع مذكور، ص3.

³⁰ زهير بن جنان: التنمية المحلية و التغيير الاجتماعي، مسارات نشأة فاعل جديد بريف صفاقس، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتونس 2006-2007، ص316.

³¹ المرجع السابق، ص318.

³² نفس المرجع السابق، ص319.

انطلاقها الفعلي في مباشرة عملها إثر حصولها على تأشيرة وزارة المالية الخاصة بإسناد القروض الصغرى. و في 22 أوت 2006 قامت هذه الجمعية بإبرام الاتفاقية الإطارية مع البنك التونسي للتضامن و انطلقت بذلك عمليا في إسداء خدماتها لفائدة فئات واسعة من متساكني الجهة.

و قد أكد لنا (س/ت) المدير التنفيذي للجمعية في مقابلة أجريت معه بفضاء الجمعية " إن آلية إسناد القروض الصغرى ناجحة جدا و هي تساعد المنتفعين على تحسين أوضاعهم المادية، فالشخص الراغب في الحصول على خدمات الجمعية يتصل بنا و يقدم ملفا كاملا يضم بياناته الشخصية و تصوره للمشروع المزمع إحداثه ثم يقع عرض ملفه على لجنة تتركب من رئيس الجمعية و نائبه و كاتب عام و أمين مال و عضوين و بعد تفحص الملف تتم الإجابة بالرفض أو القبول"³³.

لقد شهدت فترة ما قبل الثورة تكوين عديد الجمعيات التنموية التي تختص في إسناد قروض قصيرة الأمد و بمبالغ محدودة لأصحاب المشاريع بتمويل من بنك التضامن الذي يفرض رقابة مالية على هذه الجمعيات.

و في مجال الحديث عن تدخلات الجمعية أضاف المدير التنفيذي " أن إسناد القروض الصغرى يبقى من الحلول الممكنة للقضاء على البطالة و مساعدة الشباب على إيجاد مورد رزق يحفظ كرامتهم. إن الفكرة تبدو ناجحة ليس في تونس فقط بل في المغرب و بنغلاديش حيث أطلق عليها تسمية بنك الفقراء".

تسند الجمعيات التنموية المتعاقدة مع البنك التونسي للتضامن قروضا صغرى لفائدة أشخاص طبيعيين من ذوي الدخل الضعيف و الذين بإمكانهم ممارسة نشاط أو الذين يتقنون مهنة أو حرفة أو نشاطا في الفلاحة أو الخدمات و تسمح هذه القروض بتمويل معدات صغيرة و يكون الاقتراض في حدود 5000 دينار للأنشطة الإنتاجية و 500 دينار لتحسين ظروف العيش. يسدد القرض على مدى ثلاث سنوات بنسبة فائض لا تتجاوز 5% سنويا مع الإعفاء من الأداء على القيمة المضافة و من معالم التسجيل و الطابع الجبائي بالنسبة لعقد القرض، و تقدم المطالب إلى مكاتب الجمعيات التنموية على مستوى الجهات.

لقد عجزت الجمعيات التنموية في البداية عن استقطاب فئة الشباب المتعلم و ذلك بحكم ضعف قيمة القروض التي تقدمها و التي تحصرها ضمن دائرة مساعدة الفقراء و المعوزين، لكن هذه الجمعيات وسعت من مجال تدخلها لتشمل أصنافا جديدة من المنتفعين و منهم أصحاب الشهادت العليا، ففي إطار عملنا الميداني المتصل بهذه الدراسة قابلنا الشاب و/ق و هو مهندس خاض تجربة مهنية قصيرة في مجال القطاع الخاص ثم قرر الانتصاب للحساب الخاص و قد ذكر لنا عند لقائنا به داخل الجمعية التنموية بطينة " فتحت ورشة صغيرة للخراطة و الحدادة و جميع أنواع الترميق Bricolage و تحصلت على قروض صغيرة في ثلاث مناسبات و قمت بتسديدها و جئت اليوم لأودع مطلبي الرابع لأن المشروع يشهد نجاحا و أنوي توسعته و تشريك عملة جدد"³⁴.

و قد أكد لنا رئيس الجمعية أن الشباب يتقدم بمطالب للحصول على قروض بنفس وتيرة فترة ما قبل حراك 14 جانفي 2011 و هو يرى أنها إستراتيجية مناسبة لتطوير البلاد إلا أنه ذكر " أن إمكانيات الجمعية محدودة جدا وتعاني من مشاكل إعادة أقساط القرض"³⁵.

و أضاف " أن هيئة الجمعية تريد دعم الشباب إلا أنه لكل هيئة طريقة عمل تميزها. وهناك هيئات لا تفكر إلا في ضمان تسديد قيمة القرض و لا يهتمها عمر المنتفعين أو نشاطهم".

³³ سليم.ت: 31 سنة، جامعي، المدير التنفيذي للجمعية، مقابلة أجريت بتاريخ 17 أوت 2016.

³⁴ وسام.ق: 30 سنة، مهندس، مقابلة أجريت بتاريخ 22 أوت 2016.

³⁵ النوري.ع: 46 سنة، رئيس الجمعية التنموية بطينة، مقابلة أجريت بتاريخ 23 أوت 2016.

أهم نتائج البحث وتوصياته:

رغم حداثة انتصاب الجمعيات التنموية بالمجال المحلي فإن مؤشراتها الكمية والكيفية تحيل ظاهريا إلى الدور الهام الذي تقوم به في مجال تمويل وبعث المشاريع الصغرى. كما إن الإقبال المكثف على هذه القروض يمكن أن يحيل في البعض من وجوهه إلى ديناميكية محلية داخلية قائمة على نوع من التفاعل الإيجابي بين هذا الفاعل التنموي الجديد وبقية الفاعلين المحليين.

إن الشباب يشكلون فئة عمرية تعتبر الأكثر رغبة في التجديد و هم يتخذون استراتيجيات مختلفة فمنهم من يتخذ قرار الهجرة بمختلف أشكالها ومنهم من يلتجأ إلى تنظيمات المجتمع المدني لتحقيق الاندماج الاقتصادي والاجتماعي . إن الجمعية التنموية تظل مكسبا محليا ينبغي المحافظة عليه حتى تستمر في تقديم خدماتها للمنتفعين المنتمين إلى الفئات المستهدفة وهي العائلات الفقيرة و صغار الحرفيين و صغار الفلاحين و الشباب الذي يفتقر إلى الموارد اللازمة و الضمانات الكافية للانتصاب للحساب الخاص و بعث مشاريع يتم تمويلها عن طريق آلية البنك التونسي للتضامن الذي تأسس بموجب القرار الرئاسي المؤرخ في 21 ماي 1997 ، و تقوم هذه الآلية على مبدأ التلازم بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي من أجل مقاومة البطالة و الفقر و النهوض بالمجتمع.

هذا و قد شملت المشاريع الناجحة عدة مجالات و هو ما تثبتته المشاريع المنجزة في قطاع الفلاحة و الصناعات التقليدية و المهن الصغرى و الخدمات التي تم تمويلها من قبل الجمعيات التنموية المخولة لتقديم القروض الصغرى.

- ضرورة إصدار الحكومة لقرار استعجالي يمكن الجمعيات التنموية من إسناد القروض المعتادة لنحو 76 ألف منتفع تعطلت مشاريعهم.

- إجراء عملية تقييم موضوعي لهذه المنظومة المؤهلة قانونيا لتمويل و بعث المشاريع عن طريق إسناد القروض الصغرى.

- إعادة هيكلة الجمعيات التنموية و تعزيز دورها الاقتصادي و الاجتماعي في إطار ما يسمى بالاقتصاد التضامني.

- سن قانون أساسي ينظم العلاقة التشغيلية بين الجمعيات التنموية و مؤسسات التمويل .

- التفكير بجدية في عملية إلحاق الجمعيات التنموية بالبنك التونسي للتضامن و تنظيم عملية تحويلها إلى فروع محلية تابعة له متخصصة في التمويل الأصغر و تعمل تحت إشراف فروع البنك الجهوية.

- العمل على بعث إتحاد وطني للتنمية و القروض الصغرى في شكل منظمة غير حكومية تعمل بمقتضى اتفاقية شراكة مع وزارة المالية و وزارة الشؤون الاجتماعية.

المراجع

- 1- أسامة عبد الرحمان: تنمية التخلف و إدارة التنمية، إدارة التنمية في الوطن العربي و النظام العالمي الجديد، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1997.
 - 2- أماني قنديل : الموسوعة العربية للمجتمع المدني، مكتبة الأسرة، القاهرة 2008.
 - 3- أمارتياصن: التنمية حرة، ترجمة شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، عدد 303، الكويت، مايو 2004.
 - 4- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2004. نحو الحرية في الوطن العربي. المكتب الإقليمي للدول العربية. عمان الأردن 2005.
 - 5- زهير بن جنات: التنمية المحلية و التغير الاجتماعي، مسارات نشأة فاعل جديد بريف صفاقس، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتونس 2006-2007.
 - 6- فوزي كشك: التنمية و دور البحث العلمي، ضمن: التنمية في الميزان، أبعادها – آفاقها (أشغال ملتقى تونس 24 – 29 نوفمبر 1986) سلسلة علم الاجتماع 16. مركز الدراسات و الأبحاث الاقتصادية و الاجتماعية بتونس. تونس 1990.
 - 7- فوزي بوخريص: مدخل إلى سوسيولوجيا الجمعيات، إفريقيا الشرق، الدار البيضاء 2013
 - 8- قانون عدد 90 لسنة 1988 المؤرخ في 2 أوت 1988.
 - 9- قانون عدد 25 لسنة 1992 المؤرخ في 2 أفريل 1922.
 - 10- قانون أساسي عدد 67 لسنة 1999 مؤرخ في 15 جويلية 1999 المتعلق بالقروض الصغيرة المسندة من قبل الجمعيات.
 - 11- الكراي القسنطيني: في البدء كانت الجمعيات: الجمعيات بين التأطير و التوظيف، ضمن أعمال الندوة المنعقدة أيام 18 و 19 و 20 أكتوبر 2007 كلية الآداب و الفنون و الإنسانيات بمنوبة.
 - 12- المنصف وناس: السلطة و المجتمع و الجمعيات في ليبيا، دراسة توثيقية و ميدانية، منشورات ELTALLER (د ت).
 - 13- معاذ جماعي: الشباب و مساهمته في الجمعيات التنموية عين دراهم مثالا تطبيقيا، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، إشراف المنصف وناس، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بتونس 2014- 2015.
 - 14- Abdelkader Zghal : « le concept de société civile et la transition vers le multipartisme », in Annuaire de l'Afrique du Nord, éditions du VNRS 1989.
 - 15- Abdelkader Zghal : Note pour un débat sur la jeunesse arabe, In jeunesse et changement social, Cahier du CERES, Série sociologique N°10 1984.
 - 16- Albert Meister, vers une sociologie des associations, ed des Editions ouvrières, Paris 1972.
 - 17- Andy Furlong : La jeunesse dans le monde en mutation, Revue internationale des sciences sociales, N164, Juin 2000.
 - 18- Jean Louis laville et Renaud Sainsaulien, sociologie de l'association, ed Descellée Brower, paris 1997.
 - 19- Nations Unies : Rapport de la conférence des nations unies sur l'environnement et le développement Rio Dé Janeiro, 3-14 Juin 1992.
- www.environnement.nat.nat/Agenda
- 20- Olivier Galland : Sociologie de la jeunesse, ed Armand Colin, Paris 1997.
 - 21- Pierre Bourdieu : La jeunesse n'est qu'un mot, in Questions de sociologie, CERES éditions, Tunis 1993.
 - 22- Raymond Boudon et autres, Dictionnaire de sociologie : Larousse, Paris 2003, P129.

تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية

إعداد

د. رأفت محمد العوضي

أستاذ الإدارة التربوية والتقنية المساعد

الكلية العربية للعلوم التطبيقية- فلسطين

rafat_ewadi@hotmail.com

د. أنور شحادة نصار

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

جامعة القدس المفتوحة- فلسطين

anassar@qou.edu

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة (864) مبحوثاً من المستفيدين من خدمات المؤسسات الخاصة. وقد كشفت النتائج أن مستوى تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية بلغ نسبة مئوية قدرها (74.6%) بدرجة كبيرة، وجاءت نتائج مجالات الاستبانة مرتبة تنازلياً مجال تقييم الأنشطة بنسبة مئوية قدرها (78.2%) بدرجة كبيرة، ومجال تقييم الأهداف بنسبة مئوية قدرها (74.2%) بدرجة كبيرة، وفي المرتبة الأخيرة مجال تقييم النتائج بنسبة مئوية قدرها (71.4%) بدرجة كبيرة. وأظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الجنس، بينما وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي لصالح الفئة الحاصلة على تعليم جامعي ودراسات عليا، وللفئة العمرية لصالح الفئة العمرية من 35 عام إلى أقل من 55 عام. وأهم التوصيات ضرورة تبني التخطيط الاستراتيجي في عمل المؤسسات الخاصة نحو تنمية الموارد البشرية، العمل على التعاون والتنسيق بين أكثر من مؤسسة لتصميم مراكز أو برامج أو نشاطات مشتركة تستهدف تنمية الموارد البشرية لأعضائها، الاهتمام بوجود جهاز إداري كفؤ، الاهتمام باتخاذ القرارات الرشيدة السليمة، وتبني النظرة المعاصرة للخدمات التي تقدم للمستفيدين. الكلمات المفتاحية: تقييم، مؤسسات القطاع الخاص، تنمية الموارد البشرية، فلسطين.

Abstract:

This study aimed to assess the role of the Palestinian private sector institutions in the development of human resources, the study used a descriptive and analytical approach, the study sample consisted (864) of the beneficiaries of the services of private institutions.

The results revealed that the level of assessment of the role of the Palestinian private sector institutions in the development of human resources reached a percentage of (74.6%) significantly, The results of the areas of the questionnaire in descending order the evaluation activities as a percentage of (78.2%) significantly, and the evaluation of targets as a percentage of (74.2%) significantly, and in last place the evaluation of the results as a percentage of (71.4%) significantly.

The results showed the absence of statistically significant differences at the level of significance ($0.05 \geq \alpha$) between the mean scores of estimation respondents to the role of the Palestinian private sector organizations in human resource development from the perspective of the beneficiaries due to the variable sex, while no statistically significant due to the variable level of education differences for the benefit of a college education and graduate category, and for the age group in favor of the age group of 35 years to less than 55 a year.

The most important recommendations need to adopt a strategic planning in the work of private institutions towards the development of human resources, to work on cooperation and coordination between more than one institution to design centers or programs or joint activities aimed at human resources to its members the development of interest in a competent administrative body, attention decision-making good sound, and the adoption of outlook contemporary services provided to beneficiaries.

Keywords: Evaluation, the private sector, human resource development, Palestine.

المقدمة:

يعاني المجتمع الفلسطيني من شح في الموارد الطبيعية، لكنه غني في موارده البشرية، ذلك أن المجتمع الفلسطيني استثمر في هذه الموارد منذ عقود قليلة ماضية، فأنشأ المدارس والجامعات وكليات المجتمع والمعاهد، وأوفد الآلاف من أبنائه وبناته في بعثات داخلية وخارجية، ونظم الآلاف من البرامج التأهيلية والتدريبية، مما تمخض عنها توفر موارد بشرية متعلمة مدربة كفؤه، في محاولة لدفع عجلة التنمية الشاملة إلى الأمام. كذلك فإن الآلاف من القوى العاملة الفلسطينية المدربة هاجرت إلى دول العالم، ولا سيما دول الخليج العربي، فأسهمت في بناء تلك البلاد وأعمارها، وكانت مصدراً لعوائد مالية ضخمة انصبت في مشاريع العمران والتنمية داخل فلسطين.

والمجتمع الفلسطيني، إذ قام بذلك ويقوم به، فإنه ينطلق من قاعدة فلسفية معروفة وهي إعطاء الأولوية لتنمية الموارد البشرية، مما يشكل الأساس في الاستخدام الأمثل لها، وهو المحرك الرئيسي للعملية التنموية الإنتاجية في المجتمع.

هذا على المستوى المجتمعي، أما على مستوى المؤسسات فإن تنمية الموارد البشرية هي وظيفة أساسية من وظائف القيادات العليا فيها، وهي مهمة تهض بها دائرة مختصة تضع نصب عينها أن تنفذ البرامج المتنوعة لإنجاز تلك المهمة بشكل دائم ومستمر (درة وآخرون، 2006:3).

إن تنمية الموارد البشرية للمؤسسات المعاصرة أصبحت أمراً مقبولاً عموماً في جميع المجتمعات الحديثة، المتقدمة والنامية، ومن المتوقع أن تزداد مستقبلاً أنشطة ومجالات تلك التنمية، وأن يزداد طلب الإفصاح عن آثار تلك الأنشطة، ولا شك أن المؤسسات تتطور في وظائفها الاجتماعية وتتوسع مجالات تطبيقها واستخداماتها تبعاً لتغيرات الوسط وظروف المجتمع (مخلوف، 2012:5).

يضاف إلى ذلك أن موضوع تنمية الموارد البشرية يحتل في العصر الحديث اهتماماً بارزاً ومتزايداً على كافة الصعد، حيث أخذ حيزاً واسعاً من فكر الباحثين والمنظمات المهنية والهيئات العلمية إضافة إلى التشريعات القانونية لمعظم دول العالم (عواد، 2010:5).

وإذا كان عملية تنمية الموارد البشرية عملية أساسية وضرورية في مؤسسات القطاع العام والخاص فإنها لا تقل أهمية وضرورة في مؤسسات المجتمع المدني (الفضل، 2002:211)، وذلك للدور البارز الذي تلعبه تلك المؤسسات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. وإدراكاً بأهمية تنمية الموارد البشرية كإحدى دعائم الحياة المجتمعية المهمة ووسيلة للتقدم الفردي والجماعي.

تعتبر الموارد البشرية في المجتمع عنصراً رئيسياً في العملية الإنتاجية، وهي أساس في النمو الاقتصادي، ومحرك محوري في تقدم المجتمع، ودفع قدرته على المنافسة بين الدول (قليوبي، 2009:13).

وتمثل مسؤولية المؤسسات إحدى الآليات التي تشكل وتعمق الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو تنمية الموارد البشرية داخل المجتمع، وتلزم المؤسسات بدرجة عالية من الشعور بالانتماء الوطني والشعور بالمسؤولية الاجتماعية إزاء المشكلات والقضايا ذات الطابع المجتمعي (فهبي، 2001:120).

ولذلك فإن تنمية الموارد البشرية للمؤسسات تصبح شيئاً فشيئاً من الممارسات الأساسية في ثقافتها، وتولد نطاقاً جديداً من الشراكة بين القطاعات العامة والخاصة وغير الربحية من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية وإذكاء الوعي الاجتماعي.

وواقع أن موضوع تنمية الموارد البشرية Human Resources Development يعني معاني مختلفة للباحثين والممارسين الذي يتناولونه. بعض هؤلاء الباحثين والممارسين ينظر إليه نظرة ضيقة، وبعضهم الأخر يضي عليه

صبغة شمولية، بعضهم يعتبره نشاطاً تقوم به المؤسسات بشكل جزئي متناثر، وبعضهم الآخر يعتبره نشاطاً استراتيجياً مرتبطاً وثيقاً برسالة المؤسسة Mission، ورؤيتها Vision وأهدافها، بعضهم يحصره فيما يعطي في قاعة المحاضرة من محاضرات وتمارين والبعض الآخر يعتبره نشاطاً شمولياً يتناول الموظف ككائن متعلم Learner لديه حاجات وقدرات وآمال في التقدم والنمو.

إن تنمية الموارد البشرية تتمثل في تغطية الجانب الأول من معادلة التنمية البشرية وهي تنمية قدرات البشر (الناس) أما استدام تلك القدرات فيكون لدفع عملية التقدم الاقتصادي والاجتماعي إلى الأمام. إن تنمية الموارد البشرية هي الاستثمار الذي تخصصه مؤسسات المجتمع ومنظماتها في تنمية معارف ومهارات وقدرات واتجاهات الموارد البشرية وفي صحتهم ورفاهيتهم، أخذين بعين الاعتبار العوامل والمستجدات والتغيرات محلياً ووطنياً ودولياً.

(المغربل و فؤاد، 2008:4)

وتتجه أنظار المجتمع الفلسطيني بشكل عام إلى المؤسسات لتقوم بمسؤوليتها لتنمية الموارد البشرية بصفتها أداة توظف مخرجاتها في تعظيم المنفعة العائدة عليها وعلى المجتمع بشكل عام، حيث أن مخرجات أي مؤسسة تتحول بدورها إلى مجموعة من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية (حسن، 2011)، ومن أمثلة هذه الأنشطة: الإنتاج، والعمالة، والمحافظة على البيئة، والتوزيع العادل للدخل، والاستخدام الكفء للموارد المتاحة، وهنا يمكن القول أن أي أحد هذه الأنشطة- أو أكثر- له تأثير على البيئة أو المجتمع.

ويرى الباحثان أن تنمية الموارد البشرية كوظيفة في المؤسسة فيمكن اعتبارها وظيفة مهمة وحساسة من وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. وتعني هذه الوظيفة مجموعة الأنشطة المترابطة التي تقوم بها المؤسسة وترمي إلى تزويد الموارد البشرية فيها بالمعارف والمهارات والاتجاهات، وصل تلك الجوانب خلال فترة زمنية محددة.

وباستعراض الجهود المبذولة في تنمية الموارد البشرية في التجربة الفلسطينية بوجي من الحقائق والبيانات الدالة على حجم الإنجاز في مجال تنمية الموارد البشرية في الواقع الفلسطيني، فإن الباحثان يوردا الملاحظات التالية:

أن السمة الغالبة والواضحة على هذه التجربة هو كونها شهدت تعدداً وتنوعاً في الرؤى والاجتهادات كما شهدت تعدداً وتنوعاً مماثلاً وموازيماً في الأجهزة والمؤسسات. إن هذا التعدد والتنوع يكون ظاهرة محمودة إذا صاحبه تنسيق وتكامل بين البرامج والخطط وبين الأجهزة والمؤسسات. وهذا ما يعترف به أصحاب القرار في مجال تنمية الموارد البشرية.

إن الواقع الفلسطيني في مجال الموارد البشرية خاصة أنه عاني وما زال يعاني من بطش الاحتلال الإسرائيلي وحصاره إلا أنه لا أحد ينكر تميز وإبداعات الإدارة الفلسطينية على مختلف الأصعدة المحلية الحكومية الخاصة والإقليمية والعربية.

يوجد الكثير من البرامج والخطط والرؤى الفلسطينية في مجال تنمية الموارد البشرية خاصة في إطار عمل المؤسسات حبيسة افكار وعقول أصحابها.

إن اعتماد آليات محددة ملزمة ومقننة للتنسيق والمتابعة بين مختلف الأجهزة والمؤسسات والبرامج والخطط هي الوسيلة التي توفر للجهود المبذولة المؤسسية والمصداقية والاستمرارية، والتجربة الفلسطينية كانت ولا تزال تشكو من ضعف جلي في هذا المجال.

لا تزال المشاركة والشراكة بين مختلف القطاعات الحكومية والمؤسسات الخاصة في جهود التنمية عموماً وتنمية الموارد البشرية بشكل خاص قاصرة عن تحقيق الرؤى المطلوبة، الأمر الذي لا بد معه من دراسة حقيقة

وميدانية للتعرف على وكشف الأسباب الحقيقية التي تحول دون تحقيق الرؤى المطلوبة والعمل على تلافها وتطوير وتعزيز تجربة المشاركة الحقيقية.

واهتمت العديد من المؤسسات والجمعيات في مختلف دول العالم في حقل التدريب والتنمية (Training and Development) ومنها: الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية (The American Society for Training and Development-ASTD) في مدينة الاسكندرية بولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، وتضم في عضويتها (70) ألف عضو أكثر من (100) دولة في العالم، وتمثل رسالتها في التأكيد على التميز وربط التعلم والأداء والموارد البشرية في مواقع العمل، وتقديم الخدمات في مجلة التدريب والتنمية الموارد البشرية الربعية (HRD Quarterly) وملخصات لمقالات حديثة في التدريب، وشبكة تعليمية وقاعدة معلومات للأبحاث والمقالات والكتب.

والجمعية الدولية لتحسين الأداء (The International Society for Performance Improvement-ISPI) وترجع أصول هذه الجمعية المهنية إلى البحوث التي كتبت في الأداء وتصميم التعليم فقد تأسست عام 1962م، ونمت الجمعية دولياً واعتبر الأداء البشري وتحسينه باستخدام تقنيات وتدخلات مختلفة في عملية اختيار وتحليل وتصميم وتطوير وتنفيذ وتقييم برامج تؤثر على الأداء البشري بشكل يراعي الكلفة والمنفعة، ويتجاوز عدد أعضائها عشرة آلاف عضو من أكثر من 40 بلداً. وأما عن رسالة الجمعية فإنها تتمثل في تحسين الأداء البشري في مواقع العمل للأفراد والمنظمات بأساليب منتظمة ذات منهجية علمية معتمدة على التطبيقات الناجحة لتكنولوجيا الأداء البشري ودعم النمو المهني والبحوث في حقل الأداء البشري وتعمقه، وتقديم المجالات والنشرات والكتب المختلفة في برامج التعليم والتثقيف في تكنولوجيا الأداء البشري.

والجمعية الكندية للتدريب والتنمية (Canadian Society for Training and Development-CSTD) لقد تأسست هذه الجمعية عام 1946م، وتضم 1900 عضواً، وتمثل رسالة الجمعية في وضع معايير والسعي إلى التميز لمهنة التدريب والتنمية، وأما عن الخدمات التي تقدم فهمي: الأدوات والتقنيات والممارسات التدريبية الناجحة، نشرة الجمعية الإلكترونية، الكتب والأدلة التي تحمل أبار التدريب والتنمية، كم تقدم الجوائز للأفراد الذين طوروا أو أنتجوا منتجات أو خدمات إبداعية في حقل التدريب والتنمية.

المعهد الأيرلندي للتدريب والتنمية (The Irish Institute of Training & Development- IITD) وهو هيئة مهنية تضم أعضاء مهتمين بتدريب الموارد البشرية وتنميتها في أيرلندا، وتمثل رسالته في ضمان أفضل الممارسات في التدريب والتنمية في أيرلندا، وإجراء البحوث واقتراح معايير المقارنة باستمرار، وتوفير تثقيف مهني في التدريب والتنمية، أما عن الخدمات فهمي: المؤتمرات والندوات، ومجلة المعهد وجوائز المعهد السنوية.

الجمعية الهندية للتدريب والتنمية (Indian Society For Training and Development- ISTD) وهدف الجمعية تطوير الممارسات والأدوات والتقنيات في تدريب الموارد البشرية وتنميتها ومن الخدمات التي تقدمها الجمعية: المساهمة في تنظيم برامج التدريب والتنمية في المؤسسات، تقديم الاستشارات، المساهمة في دراسة وتحليل مشكلات المؤسسات المتعلقة بالتدريب، معهد التدريب التابع للجمعية (39) فرعاً في الهند، المجلة الهندية للتدريب والتنمية.

الجمعية البحرينية للتدريب والتنمية، وقد تأسست عام 1979م وأعيد تنظيمها في نيسان 1994م، ومن الخدمات التي تقدمها الجمعية: تنظيم برامج ومشاعل وندوات تعليمية، الاستفادة من خدمات المكتبة بالجمعية، إصدار نشرات دورية، إصدار أوراق بحثية، تنظيم الرحلات، تنظيم المؤتمرات الدولية والاقليمية.

وحيث أن المجتمع الفلسطيني يعاني أوضاعاً متناقضة وظروفاً صعبة، حيث الاحتلال والعدوان والحصار، وحيث ارتفاع نسبة الفقر والبطالة والأوضاع الاقتصادية المتردية، وكذلك الانقسام والاستقطاب السياسي والتوتر

والمصير المجهول، وغيرها من المشكلات الاجتماعية، الأمر الذي يدعو لتضافر جهود جميع أفراد المجتمع ومؤسساته في حل هذه المشكلات ومواجهة المخاطر التي تحيط بهم، وذلك عبر الوسائل والأساليب المتاحة، ويبرز هنا دور المؤسسة الخاصة كمنظمة اجتماعية توفر الأمان لأعضائها وتوفر الفرص لتنمية قواهم واستعداداتهم هي وسيلة جماعية لرفع الروح المعنوية، وتعمل على استدامة التنمية، وتفتح المجال لبناء مجتمع يعمل كخلية النحل في بناء مستقبل أفضل، وذلك بأن تكاليف اليوم التي تدفعها الشركات والمجتمع هي مستقبل الأطفال والأجيال القادمة.

مشكلة الدراسة:

يعمل في فلسطين عدد كبير من مؤسسات القطاع الخاصة التي تحاول تنفيذ عدد من البرامج والمشاريع الاجتماعية والاقتصادية، فتعتبر عملية تقييم تنمية الموارد البشرية من خلال دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية وآليات تنفيذها والفئات المستهدفة مقياس للحكم على مدى نجاح ذلك القطاع نحو مسؤولياتها في تمكين الموارد البشرية الفلسطينية تمكيناً اجتماعياً وتنموياً واقتصادياً. وعلى الرغم من إدراك أهمية الموضوع والاهتمام به، إلا أنه ما زالت الدراسات التي تناولت دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية قليلة نسبياً - لاسيما على المستوى الوطني- وفي فلسطين.

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية؟

وقد تفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

ما مستوى تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟

ما مستوى تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟

ما مستوى تقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، الفئات العمرية)؟

فروض الدراسة:

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير المستوى التعليمي (أقل من ثانوية عامة، تعليم متوسط (ثانوي)، تعليم جامعي، دراسات عليا).

لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الفئات العمرية (من 19 عام إلى أقل من 35 عام، من 35 عام إلى أقل من 55 عام، من 55 عام فأكثر).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف والكشف عن دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين، ويندرج تحت هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:
التعرف إلى درجة تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية.
التعرف إلى درجة تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية.
التعرف إلى درجة تقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية.
الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المستوى التعليمي، الفئات العمرية).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية التي تعتبر أحد ملامح الوطن، حيث بيان أهمية المؤسسات والجمعيات في تنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها هو الهدف الأساسي نحو المستقبل في مساهمة لدعم التطوير كفاءة المؤسسة وفعاليتها، من هنا فإن هذه الجهود ترمي إلى تنشيط وتجديد الموارد المادية والفنية والبشرية، وتبرز أهمية الدراسة من خلال:
قد تسهم هذه الدراسة في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة للأدب الإداري.

تساعد هذه الدراسة المؤسسات والجمعيات لتحديد الاحتياجات الفعلية المطلوبة من الموارد البشرية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن الخطط متوسطة المدى.

تتبع أهمية هذه الدراسة للباحثين كونها تتوافق مع تطلعاتهما المهنية في العمل في هذا المجال الهام.
تتبع الدراسة الحالية في اهتمامها بالمؤسسات والجمعيات التي تعتبر ركيزة من ركائز المجتمع المدني وركناً متقدماً من أركان الحكم الرشيد، وأن أي محاولة للنهوض والتقدم سواء على الصعيد الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي لا يكتمل إذا لم يكن لمؤسسات المجتمع المدني دور واضح في الإعداد والتنفيذ وملاً الفراغ في جهود وتحقيق التنمية المستدامة.
قد تساهم الدراسة الحالية في إدارة الأنشطة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات والجمعيات العاملة في فلسطين، لتحقيق الأهداف التي تمثلها المخرجات والاعتزاز بدورها الوطني في دعم قضايا المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة على الحدود الآتية:

الموضوعي: تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية.

البشري: تم تطبيق الاستبانة على عينة من المستفيدين من خدمات المؤسسات الخاصة.

المكاني: محافظات قطاع غزة.

الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في النصف الأول من شهر يوليو/ تموز 2016م.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج قائم على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، وبالتالي تم جمع المعلومات وتحليل البيانات لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه: "جميع الأفراد (أو الأشياء أو العناصر) التي لها خصائص واحدة يمكن ملاحظتها والتي يدرسها الباحث"، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن مجتمع الدراسة يتكون من جميع المستفيدين من المؤسسات الخاصة وهم أعضاء حاليين في تلك المؤسسات ومستفيدين من خدماتها.

عينة الدراسة:

يتم اختيار العينة العشوائية بأنواعها المختلفة عندما يكون مجتمع الدراسة محدد ومعروف من حيث الحدود الجغرافية والعددية، ويتم الاختيار بطريقة غير انتقائية وإنما بشكل عشوائي، يخضع لشروط محددة حسب نوع العينة أحياناً بعين الاعتبار التجانس والتباين في المجتمع (حسن، 2011: 441)، وبين جدول (1) توزيع عينة الدراسة.

جدول رقم (1) : توزيع عينة الدراسة الميدانية

البيان	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	452	%52.3
	إناث	412	%47.7
البيان	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	أقل من ثانوية عامة	193	%22.4
	تعليم متوسط (ثانوي)	224	%25.9
	تعليم جامعي	349	%40.4
	دراسات عليا	98	%11.3
البيان	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الفئات العمرية	من 19-35	352	%40.7
	من 35-55	295	%34.2
	من 55 عام فأكثر	217	%25.1
الإجمالي		864	100.0

وقد شمل نطاق عينة الدراسة الميدانية عينة من المستفيدين من المؤسسات الخاصة لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية في قطاع غزة بلغت (864) مستفيد، والجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، الفئات العمرية).

أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد استبانة لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين، حسب الخطوات التالية:

مراجعة الأدب الخاص بتقييم المؤسسات الخاصة وتنمية الموارد البشرية والاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة. تحديد فقرات الأداة الخاصة بكل مجال؛ لتحقيق أهداف الدراسة وهما: مجال تقييم (الأهداف، والأنشطة، والنتائج).

صياغة عدداً من الفقرات الخاصة بكل مجال من مجالات الاستبانة بهدف تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة (38) فقرة.

التقديرات المستخدمة:

استخدام الباحثان التدرج الخماسي لتقديرات تكرارات استجابات عينة الدراسة كالتالي: كبيرة جداً (5) درجات، كبيرة (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2) درجة، قليلة جداً (1) درجة، فإنه عادة ما تدخل القيم (النسبة المئوية) كما في الجدول (2):

جدول رقم (2): مقياس ليكرت والمحك المعتمد

مستوى الموافقة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الوسط الحسابي (طول الخلية)	أكبر من 5-4.2	أكبر من 4.2-3.4	أكبر من 3.4-2.6	أكبر من 2.6-1.8	أكبر من 1.8-1
النسبة المئوية	أكبر من %100-%84	أكبر من %84-%68	أكبر من %68-%52	أكبر من %52-%36	أكبر من %36-%20

صدق الاستبانة وثباتها:

تم عرض الأداة على (11) محكم من ذوي الخبرة والاختصاص من أساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظة غزة، وقد طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول صلاحية الاستبانة للهدف الذي وضعت لأجله، ومدى مناسبة الفقرات لكل مجال، ومدى الدقة العلمية واللغوية، واقتراح ما يرويه مناسباً. وفي ضوء ما ورد من ملاحظات تم إضافة بعض الفقرات، ودمج البعض الآخر، وحذف بعضها، وتعديل البعض الآخر، وقد تكونت الأداة بعد إجراء التعديلات من (33) فقرة موزعة على مجالات الدراسة، الأول: مجال تقييم الأهداف (15) فقرة، والثاني: مجال تقييم الأنشطة (9) فقرات، والثالث: مجال تقييم النتائج (9) فقرات.

ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (42) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة الفعلية، وباستخراج معاملات الثبات حسب معادلة كرونباخ ألفا كانت النتائج كما هو مبين في جدول (3).

جدول رقم (3): معاملات الثبات لأداة الدراسة

المجال	البيان	معامل الثبات
المجال الأول	تقييم الأهداف	0.84
المجال الثاني	تقييم الأنشطة	0.83
المجال الثالث	تقييم النتائج	0.85
الثبات الكلي للأداة		0.84

وقد أعدَّ الباحثان معاملات الثبات المحسوبة مقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما مستوى تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟

للإجابة عن التساؤل السابق، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لكل فقرة من فقرات الاستبانة المتعلقة بتقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين. كما هو موضح بالجدول (4).

جدول رقم (4): تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية مرتبة تنازلياً

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
2	تسعى المؤسسة لتحقيق نمو معرفي للمستفيدين.	4.36	0.612	87.2	كبيرة جداً
9	تساهم المؤسسة في تعزيز الوعي الثقافي.	4.11	0.890	82.2	كبيرة
4	تعمل المؤسسة على تقديم خدمات تلبي الاحتياجات.	3.97	0.577	79.4	كبيرة
6	توفر المؤسسة مكتبة متخصصة.	3.92	0.807	78.4	كبيرة
1	تساعد المؤسسة على توفير بيئة حوارية تدعم الأفكار.	3.84	0.807	76.8	كبيرة
3	تعمل المؤسسة على إصدار مجلات أو دوريات.	3.77	0.971	75.4	كبيرة
5	توفر المؤسسة برامج التعليم والتدريب المناسبة.	3.72	0.978	74.4	كبيرة
8	تساهم المؤسسة على معالجة المشاكل والمعوقات التي تواجه المستفيدين.	3.67	1.036	73.4	كبيرة
7	توفر المؤسسة الإمكانيات الكافية لتحقيق الأهداف.	3.64	0.572	72.8	كبيرة
11	تضع المؤسسة الجداول الزمنية الملائمة لعقد المؤتمرات والندوات.	3.61	0.686	72.2	كبيرة
13	تراعي المؤسسة رفع الكفاءة والإنتاجية للأعضاء.	3.60	0.577	71.13	كبيرة
14	تهتم المؤسسة بوضع ترتيبات للتنسيق مع الشركاء المختصين.	3.52	0.710	70.4	كبيرة
10	تدعم المؤسسة البحوث العلمية.	3.50	100.9	70.0	كبيرة
15	تصمم المؤسسة البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات الفئات المستهدفة.	3.31	0.836	66.2	متوسطة
12	تتعرف المؤسسة على الاحتياجات المتصلة بتنمية قدرات المستفيدين.	3.18	0.836	65.1	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.71	1.05	74.2	كبيرة

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (4) ما يلي:

- أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات مجال تقييم أهداف مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية كما يراها المستفيدين حصلت على (3.71)، ونسبة مئوية قدرها (74.2%) أي بدرجة كبيرة.
- كانت أعلى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (2-9) اللتان تنصان على أن "تسعى المؤسسة لتحقيق نمو معرفي للمستفيدين" بمتوسط حسابي (4.36)، بنسبة مئوية قدرها (87.2%) بدرجة كبيرة جداً، وكذلك "تساهم المؤسسة في تعزيز الوعي الثقافي" بمتوسط حسابي (4.11)، بنسبة مئوية قدرها (82.2%) بدرجة كبيرة.
- ويعزو الباحثان ذلك إلى درجة الوعي والانتماء المرتفعة من قبل القائمين على المؤسسات الخاصة بأهمية تنمية الموارد البشرية وتلبية احتياجات المستفيدين.
- كانت أدنى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (15-12) اللتان تنصان على أن "تصمم المؤسسة البرامج التدريبية التي تلبي احتياجات الفئات المستهدفة" بمتوسط حسابي (3.31)، بنسبة مئوية قدرها (66.2%) بدرجة متوسطة، و"تعرف المؤسسة على الاحتياجات المتصلة بتنمية قدرات المستفيدين" بمتوسط حسابي (3.18)، بنسبة مئوية قدرها (65.1%) بدرجة متوسطة.
- ويعزو الباحثان ذلك إلى ضعف المؤسسات في تحديد احتياجات الفئات التي تتنوع خبراتهم وتخصصاتهم، وذلك لضعف الخبرة لدى القائمين على المؤسسة في كيفية لكل عضو من ناحية، وقلة توفير التنسيق بين الأقسام الداخلية في المؤسسة والجهات الخارجية سواء الرسمية وغير الرسمية من ناحية أخرى.

وبشكل عام يتوفر اهتمام لدى المؤسسات الخاصة في فلسطين بتحديد الأهداف لتنمية الموارد البشرية والذي يتم فيها المساهمة بتحقيق القدرات وتأهيل المستفيدين وفق احتياجاتهم ورؤية ورسالة المؤسسة التي تبادر فيها في تنمية المجتمع الفلسطيني، وأيضاً تتوفر المحاولة للتعرف على الاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة ومحاولة وضع مكونات وعناصر الإطار المنطقي لمسؤوليتها نحو تنمية الموارد البشرية.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ونصه: ما مستوى تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟

للإجابة عن التساؤل السابق، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لكل فقرة من فقرات الاستبانة المتعلقة بتقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين. كما هو موضح بالجدول (5)، حيث يتضح الآتي:

- أن الدرجة الكلية لمتوسطات مجال تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية كما يراها المستفيدين حصلت على (3.91)، ونسبة مئوية قدرها (78.2%) أي بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (6-2) اللتان تنصان على " تتابع المؤسسة أنشطتها بشكل دوري لملاحظة مساهماتها " بمتوسط حسابي (4.29)، بنسبة مئوية قدرها (85.8%) بدرجة كبيرة جداً، وكذلك " توفر المؤسسة الطاقم

جدول رقم (5): تقييم أنشطة مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية مرتبة تنازلياً

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
6	تتابع المؤسسة أنشطتها بشكل دوري لملاحظة مساهماتها.	4.29	0.666	85.8	كبيرة جداً
2	توفر المؤسسة الطاقم الإداري الخاص بكل نشاط.	4.24	1.127	84.8	كبيرة جداً
7	تمتلك المؤسسة طاقم عمل ذو خبرة ترشد المستفيدين لكل نشاط.	4.15	0.784	83.0	كبيرة
8	تناقش المؤسسة المشاكل التي تواجه تنفيذ أي نشاط تدريبي.	4.05	0.894	81.0	كبيرة
4	تأخذ المؤسسة بأفكار وحلول المستفيدين في مواجهة مشاكل تنفيذ النشاط.	3.83	0.911	75.6	كبيرة
1	تتابع المؤسسة الفئة المستفيدة من برامجها وأنشطتها.	3.78	0.950	75.6	كبيرة
3	تحرص المؤسسة على التغذية الراجعة من عملية تنفيذ كل نشاط.	3.71	1.025	74.22	كبيرة
5	توفر المؤسسة احتياجات المستفيدين والمواصفات اللازمة لأنشطتهم.	3.64	0.906	72.81	كبيرة
9	تمتلك المؤسسات أفكار تجاه مسؤولياتها نحو التنمية.	3.50	0.815	70.0	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.91	1.032	78.2	كبيرة

الإداري الخاص بكل نشاط" بمتوسط حسابي (4.24)، بنسبة مئوية قدرها (84.8%) أي بدرجة كبيرة جداً. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المؤسسات تحرص ورغم الظروف المتغيرة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني على متابعة مسؤولياتها وأنشطتها، وإيجاد طاقم مدرب للمتابعة وخبير في عملية الإشراف على الأنشطة والحصول على التغذية الراجعة.

- كانت أدنى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (5-9) اللتان تنصان على " توفر المؤسسة احتياجات المستفيدين والمواصفات اللازمة لأنشطتهم" بمتوسط حسابي (3.64)، بنسبة مئوية قدرها (72.81%) بدرجة كبيرة،

و"تمتلك المؤسسات أفكار تجاه مسؤولياتها نحو التنمية" بمتوسط حسابي (3.50)، بنسبة مئوية قدرها (70.0%) بدرجة كبيرة. ويعزو الباحثان إلى أن التنوع والاختلاف بالاحتياجات التدريبية وفقاً للتخصصات تحدي قوي أمام

قدرات المؤسسات العاملة في فلسطين نظراً لقلّة الإمكانات المادية والظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة التي تواجهها المؤسسات الخاصة والعاملة تحديداً في محافظات قطاع غزة. وبشكل عام هناك مستوى كبير للمؤسسات الخاصة حول أنشطتها وبرامجها الخاصة بتنمية الموارد البشرية كما يراها المستفيدين، ولكن تبقى دائماً بحاجة إلى زيادة الاهتمام بتدريب طواقم العمل لمتابعة أنشطتها وبرامجها التدريبية، والمتابعة المستمرة للمستفيدين وفق احتياجاتهم وتطلعاتهم المستقبلية. النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ونصه: ما مستوى تقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين؟ للإجابة عن التساؤل السابق، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، لكل فقرة من فقرات الاستبانة المتعلقة بتقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين. كما هو موضح في جدول (6)، حيث يتضح الآتي:

جدول رقم (6): تقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية مرتبة تنازلياً

ترتيبها في الأداة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	التقدير
5	تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف برامجها التدريبية.	3.84	0.94	76.8	كبيرة
1	تساهم المؤسسة في تحقيق الأهداف التنموية نحو الاستقرار لدى المستفيد.	3.77	0.971	75.4	كبيرة
6	تضيف المؤسسة خبرات ومهارات جديدة للفئة المستفيدة من البرامج التدريبية.	3.73	0.926	74.6	كبيرة
2	تساهم المؤسسة في تحسين الوضع المهاري للفئات التي تستهدفها.	3.72	0.963	74.4	كبيرة
7	تهتم المؤسسة نحو تمكين الفئات المستفيدة من القدرة على توظيف أدوات التكنولوجيا.	3.69	0.912	73.8	كبيرة
3	تهتم المؤسسة بالمعلومات حول مدى التوقع من نتائج برامجها التدريبية.	3.61	0.738	72.2	كبيرة
9	تدرب المؤسسة الفئات المستهدفة وتأهلهم ضمن برامج تدريبية تدعمها.	3.43	0.936	68.61	كبيرة
8	تحرص المؤسسة على تحقيق منافسة كبيرة بين تميز المستفيدين منها.	3.36	0.852	67.2	متوسطة
4	تعمل المؤسسة على تحقيق أهدافها في ضوء احتياجات المستفيدين من خدماتها.	3.05	0.936	61.0	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.57	0.897	71.4	كبيرة

- أنّ الدرجة الكلية لمتوسطات مجال تقييم نتائج مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية كما يراها المستفيدين حصلت على (3.57)، ونسبة مئوية قدرها (71.4%) أي بدرجة كبيرة.

- كانت أعلى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (1-5) اللتان تنصان على " أن تقيس المؤسسة مدى تحقيق أهداف برامجها التدريبية" بمتوسط حسابي (3.84)، بنسبة مئوية قدرها (76.8%) أي بدرجة كبيرة، وكذلك " تساهم المؤسسة في تحقيق الأهداف التنموية نحو الاستقرار لدى المستفيد" بمتوسط حسابي (3.77)، بنسبة مئوية قدرها (75.4%) بدرجة كبيرة.

ويعزو الباحثان إلى أن منهجية عمل المؤسسات نحو تنمية الموارد البشرية، وهذا يعني أن المؤسسات تهتم بالوقوف على أهداف برامجها التدريبية والتنموية التي تقدمها لأعضائها.

- كانت أدنى المتوسطات من نصيب العبارتين رقم (4-8) اللتان تنصان على " تحرص المؤسسة على تحقيق منافسة كبيرة بين تميز المستفيدين منها " بمتوسط حسابي (3.36)، بنسبة مئوية قدرها (67.2%) أي بدرجة متوسطة، و"تعمل المؤسسة على تحقيق أهدافها في ضوء احتياجات المستفيدين من خدماتها" بمتوسط حسابي (3.05)، بنسبة مئوية قدرها (61.0%) أي بدرجة متوسطة.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المؤسسات بحاجة إلى التخطيط الدائم والمتابعة لتحقيق التميز بمستوى تنمية الموارد البشرية وتحقيق أهدافها في دعم قدرات ومهارات المستفيدين، وعليها توسيع برامجها لكل لتمكين كل الفئات المستفيدة.

وبشكل عام فإن تقييم نتائج المؤسسات الخاصة لتنمية الموارد البشرية بحاجة للمتابعة للوقوف على استقرار وتطوير مخرجات المؤسسات والتطلعات المستقبلية، ويبادر في ذلك من خلال تقديم المؤسسات التقارير والاستفادة من متابعة المستفيدين ومدى تنمية خبراتهم ومهاراتهم في ضوء احتياجاتهم من البرامج التدريبية والتنموية، وتمكين الفئات من تحسين الاستخدام التكنولوجي من خلال ما يمكن أن تقدمه لهم بما يتوافق مع تحقيق أهداف المؤسسة في تنمية الموارد البشرية. مستوى مجالات الاستبانة معاً:

تم ترتيب الاستجابات حسب المتوسطات الحسابية تنازلياً ضمن كل مجال، وكانت النتائج كما هو مبين في جدول (7).

يبين الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية عند أفراد العينة من المستفيدين قد بلغ (3.73)، بنسبة مئوية قدرها (74.6%) أي بدرجة كبيرة، أما بالنسبة لمجالات الاستبانة فقد حصل المجال الثاني (تقييم الأنشطة) على المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (3.91)، بنسبة مئوية قدرها

جدول رقم (7): تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية وفقاً للمجالات مرتبة تنازلياً

النسب المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان	المجال
78.2	1.032	3.91	تقييم الأنشطة	المجال الثاني
74.2	1.05	3.71	تقييم الأهداف	المجال الأول
71.4	0.897	3.57	تقييم النتائج	المجال الثالث
74.6	1.059	3.73	الدرجة الكلية	

(78.2%) بدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الثانية المجال الأول (تقييم الأهداف) بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، بنسبة مئوية قدرها (74.2%) أي بدرجة كبيرة، بينما جاء في المرتبة الأخيرة مجال (تقييم النتائج) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57)، بنسبة مئوية قدرها (71.4%) أي بدرجة كبيرة.

النتائج المتعلقة بفروض الدراسة ومناقشتها:

ينص الفرض الأول من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)".

تم استخدام اختبار "T-test" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، كما يوضحها الجدول رقم(8). من النتائج الموضحة في جدول رقم (8) تبين أن القيمة الاحتمالية جدول رقم (8): نتائج اختبار "T-test" لمتغير الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		إناث	ذكور	
0.995	-0.006	3.41	3.41	أهداف المسؤولية الاجتماعية
0.911	0.674	3.51	3.65	أنشطة المسؤولية الاجتماعية
0.716	-0.364	3.54	3.51	نتائج المسؤولية الاجتماعية
0.874	0.399	3.48	3.52	جميع المجالات معاً

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

(Sig) المقابلة لاختبار أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لكل مجال من مجالات الاستبانة، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الجنس وذلك لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجالات مجتمعة. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية كان متوافقاً سواء بين الذكور والإناث من المستفيدين الأعضاء بتلك المؤسسات، حيث أن الخدمات والبرامج التدريبية والتنموية المقدمة من المؤسسات لكل دون تمييز بين الذكور أو الإناث، وأيضاً يعكس اهتمام المؤسسات الخاصة بتعزيز مكانة المرأة الفلسطينية وإشراكها بكافة البرامج وتمكينها في مختلف المجالات.

ينص الفرض الثاني من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير المستوى التعليمي (أقل من ثانوية عامة، تعليم متوسط (ثانوي)، تعليم جامعي، دراسات عليا)".

تم استخدام اختبار "كروسكال ولاس" لمعرفة مستوى الفروق، وكانت النتائج كما يوضحها جدول رقم(9):

جدول رقم (9): نتائج اختبار "كروسكال ولاس" لمتغير المستوى التعليمي

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		دراسات عليا	تعليم جامعي	تعليم متوسط (ثانوي)	أقل من ثانوية عامة	
0.023	4.252	4.40	4.53	2.42	2.87	تقييم أهداف المسؤولية الاجتماعية
0.001	6.134	4.43	4.12	3.06	2.56	تقييم أنشطة المسؤولية الاجتماعية
0.009	2.752	4.26	3.57	2.42	2.38	تقييم نتائج المسؤولية الاجتماعية
0.012	4.37	4.36	4.07	2.63	2.60	جميع المجالات معاً

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يتبين من الجدول أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "كروسكال ولاس" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجالات الاستبانة، وبذلك يمكن استنتاج أنه يوجد فروق في مستوى تقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير المستوى التعليمي لكل مجالات الاستبانة وذلك لصالح الفئة الحاصلة على تعليم جامعي ودراسات عليا.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أنه كلما زاد المستوى التعليمي للفئة زادت قدرتها على التقييم حيث يكون أصحاب المؤهلات المرتفعة أقدر على فهم الإجراءات وخطط البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسات الخاصة وفاعلية أنشطتها ومدى مناسبتها لاحتياجات المستفيدين.

ينص الفرض الثالث من فروض الدراسة على: " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الفئات العمرية (من 19 عام إلى أقل من 35 عام، من 35 عام إلى أقل من 55 عام، من 55 عام فأكثر). تم استخدام اختبار "كروسكال ولاس" لمعرفة مستوى الفروق، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (10):

جدول رقم (10): نتائج اختبار "كروسكال ولاس" لمتغير الفئات العمرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		من 50 عام فأكثر	من 35 عام إلى أقل من 55 عام	من 19 عام إلى أقل من 35 عام	
0.035	0.652	2.39	3.98	2.39	تقييم أهداف المسؤولية الاجتماعية
0.048	0.032	3.31	4.32	3.83	تقييم أنشطة المسؤولية الاجتماعية
0.036	0.672	2.34	4.52	2.04	تقييم نتائج المسؤولية الاجتماعية
0.041	1.452	2.68	4.27	2.75	جميع المجالات معاً

الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول رقم (10) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "كروسكال ولاس" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجالات الاستبانة، وبذلك يمكن استنتاج أنه يوجد اختلاف في درجة استجابة أفراد عينة الدراسة لتقييم دور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر المستفيدين تعزى لمتغير الفئات العمرية لصالح الفئة العمرية من 35 عام إلى أقل من 55 عام. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن أصحاب هذه الفئة العمرية من 35 عام إلى أقل من 55 عام لديهم خبرة في إصدار الأحكام؛ بحيث تجاربهم الحياتية نمت لديهم خبرات مختلفة ومتنوعة ظهرت في تقييمهم لدور مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني في تنمية الموارد البشرية.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثان يوصيان بما يلي:
ضرورة تبني التخطيط الاستراتيجي في عمل المؤسسات الخاصة نحو تنمية الموارد البشرية من خلال: انشاء معهد خاص للمدرسين.

إنشاء مراكز أو وحدات متخصصة بالدراسات والأبحاث في المؤسسات.

زيادة فرص الدعم للمؤسسات في مجال تنمية الموارد البشرية.

أهمية المتابعة المستمرة واعطاء المزيد من الاهتمام لأدوار المؤسسات الخاصة في تنمية الموارد البشرية.

العمل على التعاون والتنسيق بين أكثر من مؤسسة لتصميم مراكز أو برامج أو نشاطات مشتركة تستهدف تنمية الموارد البشرية لأعضائها.

الاهتمام بوجود جهاز إداري كفؤ يساعد قيادات المؤسسة على تحقيق أهدافها، وتسيير عملياتها بكفاءة واقتدار، ومراقبة ومتابعة ما يتم من تنفيذ للخطط والبرامج.

دعم البرامج التدريبية والتنموية الناجحة من قبل المؤسسات وتبادل المعلومات والخبرات للتعميم، وتعزيز مسؤوليات المؤسسات من خلال ورشات عمل أو ندوات ولقاءات مجمعة.

الاهتمام باتخاذ القرارات الرشيدة السليمة بشكل عام، والحرص على تنفيذ البرامج والأنشطة التدريبية التي تحقق النمو المعرفي والتكنولوجي.

الحرص على تقديم خدمات شاملة للأعضاء وتعزيز انتماءهم المهني مما يساعد كثيراً على تحسين مستوى الأداء بها وتحقيق أهدافها.

تبني النظرة المعاصرة للخدمات التي تقدم للمستفيدين ومنها تنمية الموارد البشري كاستخدام الوسائل التكنولوجية المعاصرة.

المراجع:

- أبوسمرة، حامد أحمد (2009). معوقات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في تقارير الشركات المساهمة العامة المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية، قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية. غزة، فلسطين.
- حسن، عبد الباسط (2011). أصول البحث الاجتماعي، ط14، القاهرة، مكتبة وهبة.
- درة، عبد الباري، وعليان، عبد الله و حداد، أمجد (2006). دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مشروع منار.
- عواد، يوسف ذياب (2010). دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات، جامعة القدس المفتوحة.
- الفضل، مؤيد (2002). المشاكل المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- فهي، نورهان منير (2001). تصور مقترح لدور خدمة الجماعة في تنمية المسؤولية الاجتماعية "دراسة عن المشاركة السياسية للشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، مصر، ع(11)، ص ص 115 – 146
- قليوبي، خالد بن محمد (2009). المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بكل من وجهة الضبط وفاعلية الذات لدى عينة من طلاب جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- محمود، برفين (2004). نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات في البلدان النامية. ورقة منشورات(UNCTAD) " عمل مقدمة لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية "الأونكتاد الأمم المتحدة، نيويورك. ص 65-77
- مخلوف، شادية (2012) ضمان جودة المسؤولية المجتمعية للتعليم الجامعي الفلسطيني (نموذج مقترح)، نسخة الكترونية.
<http://www.qou.edu/arabic/conferences/>
- المغربل، نهال، وفؤاد، ياسمين (2008). المسؤولية الاجتماعية لرأس المال في مصر: بعض التجارب الدولية. ورقة عمل رقم (138)، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، القاهرة، مصر، نسخة الكترونية.
- Abu-Baker Nafez, (2008), Corporate social reporting and disclosure practice in Jordan: an empirical investigation, Dirasat, Jan, 2000, vol 27, No. 1. pp249-263.
- Rahahleh, Muhammad, and Sharairi, Yassein, (2008), The Extent of Social Responsibility Accounting Application in the Qualified Industrial Zones in Jordan, International Management Review, Vol. 4. No16.

دور جمعية التكنولوجيا الزراعية في تنمية الموارد البشرية العاملة بالقطاع الفلاحي المغربي

د . محمد لعبوبي

كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية

جامعة ابن زهر - أكادير - المغرب -

البريد الإلكتروني

m.laaboubi@uiz.ac.ma

ملخص

برزت الجمعيات في السنوات الأخيرة كفاعل رئيسي وكدعامة أساسية للتطور الاقتصادي والاجتماعي في الوطن العربي خاصة بعد النمو غير المسبوق في عددها وأشكالها ومجالات اشتغالها.

نعرض في هذه الورقة لتجربة جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) التي تشكلت كنموذج فاعل، وكفضاء للشراكة والتعاون بين المهنيين (القطاع الخاص) وبعض مؤسسات القطاع العام والبحث العلمي بإحدى أهم الجهات المغربية من حيث النشاط الفلاحي ونحاول من خلالها أن نجيب على الإشكالية التالية: إلى أي حد يمكن للتعاون بين القطاع الخاص والقطاع العام في إطار جمعيات أن يساهم في تنمية وتأهيل الموارد البشرية؟

من الناحية المنهجية تقتضي الإجابة على إشكالية البحث اعتماد المنهج الوصفي في تحديد مفاهيم الدراسة إضافة إلى تحليل مدى مساهمة جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) في تأهيل وتنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع الفلاحي المغربي.

بينت نتائج الدراسة أن جمعية التكنولوجيا الزراعية والهيئات المتعاونة معها تلعب دورا هاما في التنزيل التدريجي لمقاربة جديدة في تنمية اليد العاملة الفلاحية وذلك عن طريق:

- تنظيم عملية استقطاب وانتقاء اليد العاملة الفلاحية.
- تأهيل، تكوين وتأطير الموارد البشرية العاملة في القطاع الفلاحي.

الكلمات المفتاحية: جمعية التكنولوجيا الزراعية – تنمية الموارد البشرية – اليد العاملة بالقطاع الفلاحي المغربي.

Abstract:

Associations has emerged in recent years as an actor and a key pillar of basic economic and social development in the Arab world, especially after the unprecedented growth in their number, forms and areas of work.

We show in this paper the experience of the Agricultural Technology Association (Agro-tech) which has been made as an active model, and as a space for partnership and cooperation between professionals (the private sector) and some scientific research and public sector institutions in one of the most important Moroccan region sin agricultural activities. Also, we try from this perspective to answer the following question: Is it possible that the cooperation between the public sector and the private sector in the framework of associations can contribute in developing and qualifying human resources?

Methodologically speaking, it requires finding an answer to the issue of research adopting descriptive approach in defining the concepts of the study in addition to the analysis of the contribution of agricultural technology association (Agro-tech) in the development of human resources in the Moroccan agricultural sector.

The results of the study have shown that Agricultural Technology Association plays an important role in the progressive implementation of a new approach that aimed at improving agricultural labor force through:

- Organizing the recruitment and selection process of the agricultural labor force.
- Rehabilitation, composition and framing of human resources in the agricultural sector.

Keywords : *Agricultural Technology Association - Human Resources Development - Labor Moroccan agricultural sector.*

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري مورداً من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، كما يعد المحرك الأساسي لجميع نشاطات المؤسسة ومصدر من المصادر المهمة لفاعليتها خاصة عندما يتميز بكفاءة مهارية ومعرفية وقدرات تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يطالب بممارستها. وكما هو معروف اليوم فإن التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال انعكست بآثارها على المنظمات، الأمر الذي استلزم إعطاء اهتمام خاص لتركيبية الموارد البشرية والمهارة والمعرفية وتطوير قدراتها الأدائية في جميع مستويات التنظيم. يتطلب مثل هذا التطوير تركيز المنظمات إضافة إلى أنشطتها في مجال الاختيار والتعيين والاستقبال والتوجيه والمتابعة للموارد البشرية على تدريبها بقصد تطوير مهاراتها ومعارفها وإكسابها معارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع تحديات ومتطلبات المنافسة.³⁶ سنعمل من خلال هذه الورقة في البداية على توضيح الإطار المفاهيمي لتنمية الموارد البشرية، كما سنعمل على عرض تجربة جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) ودورها في مواكبة تنمية وتأهيل الموارد البشرية العاملة بالقطاع الفلاحي المغربي بجهة أكادير سوس ماسة.³⁷

1. الإطار المفاهيمي لتنمية الموارد البشرية

يحظى موضوع تأهيل وتنمية الموارد البشرية باهتمام كبير لدى الفاعلين الاقتصاديين والباحثين في مجال علوم التدبير وإدارة الأعمال، باعتباره أحد المداخل الفعالة لرفع جودة العنصر البشري، وتحسين مستوى أدائه، وما لذلك من أثر إيجابي على تقدم المؤسسات وزيادة فعاليتها، على اعتبار أن الموارد البشرية هي العنصر الأهم والأكثر تأثيراً مقارنة بباقي الموارد التي تملكها المؤسسات لمواجهة تحديات المنافسة، ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية. ويتبين من دراسة ما كتب في الموضوع أن هناك عدة مفاهيم لتأهيل وتنمية الموارد البشرية، سنحاول فيما يلي التطرق إلى بعضها.

1.1 مفهوم تنمية الموارد البشرية

تعرف تنمية الموارد البشرية بشكل عام بأنها: "إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية والمادية، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده"³⁸ أما في إطار إدارة وتدبير الموارد البشرية فهناك من الباحثين من أعطى لتنمية الموارد البشرية مفهوم واسعاً يشمل مجموعة من الأنشطة فتم تعريفها مثلاً بأنها: مجموعة المهام المرتبطة بالحصول على الأفراد وتدريبهم، وتطويرهم وحفزهم وتنظيمهم والمحافظة عليهم، بحيث يجب إنجاز هذه المهام بأسلوب يمكن المؤسسات من التعامل مع أي من المتغيرات البيئية والظروف التنافسية وضمان تحقيق أهدافها في الأمد البعيد.³⁹ وفي نفس الإطار أشار الدكتور على السلمي بأن تنمية الموارد البشرية " نشاط مستمر، ومنتظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية متكاملة ومتراصة وهي: اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل، والإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية، اللازمة للنجاح في العمل والتدريب العلمي لهؤلاء الأفراد والتثقيف المستمر المنظم". كما أن هناك من وصفها على أنها " منظومة متكاملة تستهدف تحقيق نتائج إستراتيجية، تسهم في بناء قدرات وطاقات المؤسسة، وتمكينها من التفوق والتميز في مجالات النشاط التي تباشرها "

40

³⁶ المددو، محمد. (2005) إدارة و تنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، غزة.

³⁷ ينقسم التراب المغربي إلى 12 جهة، تقع جهة سوس ماسة وسط المغرب عاصمتها مدينة أكادير.

³⁸ اللوزي موسى (2000)، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص87

³⁹ السالم، مؤيد و صالح، عادل: (2002) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الأردن - عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

⁴⁰ نوري منير (2010). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. ص328

في حين هناك من الباحثين من حصر مفهوم تنمية الموارد البشرية أساسا في مجالات التكوين والتأطير والتدريب، فعرفها البعض على انها " عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج والأنشطة المصممة من أجل تعليم المورد البشري ، وإكسابه مهارات ومعارف وسلوكات جديدة ، متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل ، والتأقلم والتعايش مع أي مستجدات، أو تغييرات تحدث في المحيط وتؤثر في نشاط المؤسسة " ⁴¹. كما تم تعريف تنمية الموارد البشرية على أنها " عملية زيادة المهارات والطاقت والمعلومات لدى أفراد المنظمة ليصبحوا أكثر استعدادا لقبول متطلبات مهام جديدة " ⁴². وفي نفس الإطار اعتبر الدكتور أحمد منصور تنمية الموارد البشرية بأنها " تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة المسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج. "

2.1. مفاهيم ذات علاقة بتنمية الموارد البشرية : التأهيل والتدريب

تعددت استعمالات مصطلح التأهيل بين التنمية ، التطوير ، تحسين الأداء، مواكبة التغيرات الحاصلة لمواجهة التحديات التي أفرزها المحيط التنافسي، هذه الاختلافات ترجع إلى طبيعة استخدام هذا المصطلح عموما ، إما على مستوى الاقتصاد الكلي أو على مستوى بعض الوظائف التي تقوم بها المنظمات ، خاصة عندما يتعلق الأمر بتأهيل مواردها البشرية و الاستثمار فيها ، والاهتمام أكثر برأسمالها البشري. وقد عرف التأهيل بأنه تطوير المؤسسة وتحسين أداءها من أجل أن تصبح قادرة على المنافسة من ناحية الجودة ، والكفاءة الداخلية باستخدام مواردها المختلفة استخداما فعالا يساعدها على مواجهة تحديات التنافسية المفروضة لضمان بقائها ونموها. ويرتكز تأهيل الموارد البشرية أساسا على التأطير والتدريب.

وتتطرق هنا إلى مصطلح التأهيل لأن الإطار الذي تواكب من خلاله جمعية التكنولوجيا الزراعية تنمية الموارد البشرية العاملة بالقطاع الفلاحي المغربي أطلق عليه اسم المشروع الجهوي لتأهيل اليد العاملة الفلاحية. أما التدريب فيعتبر حسب الكثير من المهتمين والباحثين في علوم التدبير والإدارة أحد أهم مداخل تنمية الموارد البشرية في المنظمات، وقد تعددت التعاريف المعطاة لهذا المفهوم، ولكنها جميعها اتفقت بالنهاية على دوره في رفع كفاءة العاملين والمؤسسات. فهكذا عرفه عبد الباري إبراهيم بأنه " إجراء منظم يتزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة، المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة" ⁴³. في حين يرى صلاح عبد الباقي بأن التدريب "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل" ⁴⁴. أما خالد الهيتي فقد عرف التدريب بأنه "عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل، في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أدائهم وسلوكهم خلال العمل" ⁴⁵. وفي نفس السياق بين لخضر سيكيو بأن التدريب هو "مجمل النشاطات، والوسائل، والطرق، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم، وقدراتهم

⁴¹ عمر وصفي عقيلي . إدارة الموارد البشرية المعاصرة . بعد إستراتيجي . دار وائل للنشر . عمان . الأردن . 2005 . ص4

⁴² المفرجي عادل حرحوش والسالم سعيد مؤيد . الموارد البشرية . مدخل إستراتيجي . الأردن . الكتاب العالمي . 2006 ص130

⁴³ عبد الباري إبراهيم درة، (2003) تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،

مصر ،ص 103 ن

⁴⁴ صلاح عبد الباقي (2000)، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، القاهرة: الدار الجامعية، ص69.

⁴⁵ خالد عبدالرحيم الهيتي (2004)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر، ص89.

الفكرية الضرورية، في آن واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية".⁴⁶

ومن هنا يمكن القول بأن غالبية الباحثين والكتّاب قد ركزوا في تعريف التدريب على أمور أساسية أهمها بأنه يزود الأفراد بمهارات معينة تؤدي إلى زيادة معدلات أداءهم ، وبأنه نشاط يهدف إلى تحسين وتطوير أساليب العمل داخل المنظمة.

دور جمعية التكنولوجيا الزراعية في مواكبة تنمية الموارد البشرية الفلاحية

تلعب الجمعيات (المنظمات الأهلية) دورا مهما في تنمية المجتمعات وتطويرها حيث تساهم في تقديم الدعم والخدمات الأساسية لشرائح المجتمع المختلفة. و تشكل منظمات المجتمع المدني بجهة سوس ماسة المغربية قطاعا واسعا ومتنوعا ومؤثرا ، بسبب اتساع نطاق الأنشطة التي تقوم بها في مختلف المجالات. في هذا السياق وفي إطار الشراكة بين القطاع الخاص والقطاع العام جاء تأسيس جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) لمواكبة المجال الفلاحي بالجهة وتأطيره والرفع من تنافسيته.

1.2. جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) : سياق ورهانات التأسيس

يشكل القطاع الفلاحي دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي بجهة أكادير سوس ماسة المغربية وأداة فعالة لإدماج فئة هامة من الساكنة في التنمية، حيث تنتج المنطقة أزيد من 70 بالمائة من صادرات المغرب الإجمالية من الخضروالبواكير، وأزيد من 60 بالمائة من صادراته من مختلف أصناف الحوامض، فضلا عن تزويد السوق المغربية بقسط كبير من حاجياتها من المواد الاستهلاكية الزراعية، كما يشغل القطاع شريحة مهمة من اليد العاملة. إلا أن الاستغلال المفرط للموارد المائية له وقع سلبي خطير على الوضع البيئي في المنطقة برمتها إذ تكفي الإشارة في هذا الصدد إلى النسبة المرتفعة لانحدار مستوى المياه الجوفية في بعض الأحواض السقوية بالجهة مما يهدد المنطقة المحاذية لشاطئ المحيط الأطلسي وسط المغرب بخطر زحف المياه المالحة وبوقوع كارثة بيئية واجتماعية في حال استمرار الحال على ما هو عليه.

وإزاء هذه الوضعية المقلقة، انخرط عدد من الفاعلين في التفكير في كيفية التعامل مع الإكراهات الهيكلية، التنظيمية والاجتماعية التي يواجهها القطاع الفلاحي بالمنطقة، منهم من ينحصر عمله على الصعيد المحلي، ومنهم من يمتد مجال تدخله ليشمل المستوى الجهوي والوطني.

في هذا الإطار أنشأت جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) بمبادرة من مجلس جهة أكادير سوس ماسة⁴⁷ بتاريخ 29 مارس 2006، كفضاء للشراكة والتعاون بين مختلف الفاعلين في مجال الزراعة. وهي عبارة عن تكتل جغرافي لمقاولات فلاحية (المهنيين) وجمعيات المنتجين الزراعيين وبعض مؤسسات القطاع العام المختصة في مجال الزراعة والري ومؤسسات التكوين والبحث العلمي، كما تضم الجمعية في عضويتها نخبة من الباحثين والخبراء الزراعيين المغاربة. ويصبو هذا القطب التنافسي إلى خلق مركز للأنشطة المتطورة في مجالي الزراعة والصناعة الزراعية وإلى التوعية والتحسيس بأهمية ترشيد استعمال المياه في الأغراض الزراعية وتفعيل إستراتيجية التدبير المستدام للموارد المائية والى المساهمة في تأهيل الموارد البشرية العاملة بالقطاع.⁴⁸

⁴⁶ SEKIOU Lakhdar, Gestion du personnel, les éditions d'organisation, paris : 1986, p.153

⁴⁷ المجلس المنتخب الذي يدير أمور الجهة.

⁴⁸ Région Souss Massa Draa. 2005 - 2015. 10 Ans de réalisation au service du développement. Edition Conseil Régional

Souss Massa Draa. 2015.

وتتولى جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) التي تحظى بدعم مالي من مجلس الجهة، إجراء أبحاث تتماشى مع إستراتيجية الجهة في مجال الحفاظ على الموارد المائية الموجودة وترشيد وعقلنة استعمالها، وتطوير البحث عن موارد بديلة لمياه الري التقليدية. كما تتمثل مهمتها كذلك في القيام بأبحاث تصب في اتجاه تحويل اهتمام الفلاحين إلى التعاطي مع أنماط زراعية تتميز بثمنيتها الكبير للموارد المائية، ثم التشجيع على خلق مقاولات جديدة ومبتكرة في مجالي الإنتاج الزراعي والصناعات الغذائية.

1.2. جمعية التكنولوجيا الزراعية ودورها في تنمية الموارد البشرية الفلاحية

يندرج دور جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك) في تنمية وتأهيل الموارد البشرية في إطار اتفاقية موقعة أواخر سنة 2013 بين مجلس الجهة و"الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات" وجمعية "أكروتيك"، وتنص هذه الاتفاقية على ما يلي:

- التنزيل التدريجي لمقاربة جديدة لتدبير إشكالية اليد العاملة الفلاحية.
- تنظيم عملية استقطاب وانتقاء اليد العاملة الفلاحية.
- تكوين، تأطير وتأهيل اليد العاملة الفلاحية.

من خلال هذه المبادرة الفريدة من نوعها على الصعيد المغربي انخرط الفاعلون الموقعون على الاتفاقية في برنامج لتأهيل وتنمية اليد العاملة الفلاحية. حيث عمل الفرع الجهوي للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في بداية كل موسم فلاحى على التواصل مع الضيعات ومحطات التلغيف لمعرفة حاجيات المشغلين من اليد العاملة، وعلى استقبال الراغبين والراغبين في الشغل خاصة القادمين من المناطق القروية النائية وإخبارهم بظروف وشروط العمل والامتيازات التي يمكن أن يستفيدوا منها. كما عمل على خلق بنك معلومات من اليد العاملة وعلى مواكبة المشغلين في انتقاءهم واختيارهم للعمال الذين لديهم الكفاءة والمواصفات التي يبحثون عنها. في حين عمل مجلس الجهة على تمويل عمليات نقل العمال من مناطق سكنهم إلى أماكن عملهم وعمليات تدريبهم وتأهيلهم.

أما جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) فقد عملت منذ سنة 2014 على توفير مجموعة من التكوينات والتدريبات لفائدة اليد العاملة المستفيدة من البرنامج والمنتقاة للعمل بالضيعات الفلاحية ومحطات التلغيف. وتتمحور هذا التكوينات بالأساس حول الطرق التقنية والصحية للتعامل مع المنتج الزراعي من مرحلة الجني إلى مرحلة التلغيف، لتكون مردودية الإنتاج مرتفعة وجودته عالية، كما يروم توجيه العمال ومساعدتهم على الاحترام التام لمعايير النظافة والجودة والتي تعتبر ضرورية لولوج المنتوجات الزراعية الأسواق الوطنية والدولية.

ورغم أن البرنامج لازال في بداياته فقد أظهرت النتائج الأولية المستقاة من التقارير السنوية لجمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) ومن شهادات بعض العمال المستفيدين من المشروع وبعض المستثمرين الفلاحيين⁴⁹ المنخرطين فيه، أنه مكن من الاندماج السريع للعمال في بيئة عملهم، كما ساهم بشكل كبير في الرفع من مهارات ومؤهلات الموارد البشرية مما ساعد على تحسين أداء المنظمات ورفع من قدرتها على تحقيق الميزات التنافسية.

⁴⁹ الفيلم البيداغوجي : المشروع الجهوي لتأهيل اليد العاملة الفلاحية.

الخاتمة: النتائج والتوصيات:

من خلال ما قدمناه في ورقتنا البحثية نستخلص النتائج التالية :

- أبانت الدراسة على أن الشراكة بين منظمات القطاع الخاص ومؤسسات القطاع العام والبحث العلمي في إطار جمعيات متخصصة يمكن أن يشكل ركيزة لتنمية وتأهيل الموارد البشرية.
- ساهمت جمعية التكنولوجيا الزراعية (أكروتيك Agrotech) من خلال تدخلها في إطار المشروع الجهوي لتأهيل اليد العاملة الفلاحية في تنمية الموارد البشرية العاملة في القطاع عن طريق تزويدها بالمعلومات والمهارات والأساليب الضرورية لممارسة الأعمال الموكولة إليها.
- لعبت الجمعية والفاعلين المكونين لها دورا في توعية المنظمات الفلاحية بأهمية تنمية الموارد البشرية وفي خلق تحول تدريجي في النظر إلى العنصر البشري من كونه يد تنفذ المهام الى عقل مفكر باستطاعته تحقيق التفوق والتميز.

بناء على ما سبقت الإشارة إليه يمكننا تقديم التوصيات التالية:

- أهمية استفادة قطاعات إنتاجية أخرى من تجربة جمعية التكنولوجيا الزراعية في تنمية وتأهيل الموارد البشرية الفلاحية.
- ضرورة الاهتمام بتوفير الإمكانيات المالية والمادية اللازمة لجمعيات المجتمع المدني التي تساهم في عمليات تأهيل وتنمية الموارد البشرية .
- يجب الاستفادة من المؤهلات العلمية والخبرات العملية الطويلة لمؤسسات البحث العلمي في عمليات تأهيل وتنمية الموارد البشرية .

المراجع باللغة العربية:

1. السالم، مؤيد و صالح، عادل: (2002) إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع – الأردن.
2. المدهون ، محمد. (2005) إدارة و تنمية الموارد البشرية، إبداع للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، غزة.
3. المرسي جمال الدين محمد ، (2003)، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد و العشرين، الدار الجامعية ، مصر.
4. المفرجي عادل حرحوش والسالم سعيد مؤيد (2006). الموارد البشرية . مدخل إستراتيجي. الكتاب العالمي.الأردن.
5. اللوزي موسى (2000) ، التنمية الإدارية : المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن.
6. الهيتي خالد عبدالرحيم (2004)، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر.
7. درة عبد الباري (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
8. صلاح عبدالباقي (2000)، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية ، القاهرة.
9. منصور أحمد (1975). قراءات في تنمية الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات، الكويت
10. نوري منير (2010). تسيير الموارد البشرية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر .
11. وصفي عقيلي عمر (2005) . إدارة الموارد البشرية المعاصرة. بعد استراتيجي . دار وائل للنشر . عمان . الأردن .

المراجع باللغة الأجنبية

1. Aït Razouk,A et Bayad,M. (2010). GRH mobilisatrice et performance des PME : quelle causalité ? 19^{ème} conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique - Luxembourg.
2. Arcand, M., Arcand, G. et Bayad, M. (2004). Le regroupement stratégique des pratiques mobilisatrices de gestion des ressources humaines, *Gestion* 2000 n° 2.
3. Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, dans *Journal of Management*, n°. 17, p. 99-120.
4. Igalens, J. et Roussel, P.(1998). Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines , Economica, Paris.
5. Lawler, E. (1986). High involvement management , San Francisco , Jossy Bass.
6. Lawler,E. Mohman, S. et Ledford , G. (1992). Employee involvement and total quality management, San Francisco , Jossy Bass.
7. SEKIOU, Lakhdar. (1986). Gestion du personnel, les éditions d'organisation, paris.
8. Thiétart, R.A. et al. (2003). *Méthodes de recherche en management*, Dunod, Paris
9. Tremblay, M., Chênevert ,D.,Simard, G, Lapame M et Doucet, O. (2005). Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel, *Gestion*, vol .30, n°2 , p .69-78.
10. Tremblay, M., Wils, T. (2005). La mobilisation des ressources humaines : une stratégie de rassemblement des énergies de chacun pour le bien de tous», *Gestion*, vol. 30, n° 2.
11. VATIER Raymond (1986). Développement de l'entreprise et promotion des hommes, entreprise moderne d'édition, paris.
12. Wright, P.M., Gardner, T.M., Moynihan, L.M., Allen, M.R. (2005). The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*, 58: 409-446.

ظاهرة التسرب المدرسي وأثرها على التنمية ودور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد منها

إعداد الباحثان

أ. د. محمد عبود الحراحشة

جامعة آل البيت، الأردن

البريد الإلكتروني:

dr_harah@yahoo.com

د. أمينة عبد المولى حمد

الجامعة الهاشمية، مركز اللغات.

الملخص

هدفت الدراسة تعرف أسباب ظاهرة التسرب المدرسي، والتعرف إلى كل من دور المدرسة، ودور المؤسسات المجتمعية في الحد منها من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة، والتعرف على أثر متغير الجنس والمسمى الوظيفي على استجابات أفراد عينة الدراسة حول الظاهرة، تكونت عينة الدراسة من (144) مديراً ومعلماً وولي أمر، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، واتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، باستخدام استبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأسباب التسرب (التربوية، الاجتماعية والاقتصادية والطالب) ودور المدرسة (البيئة المدرسية، الإجراءات الإدارية)، ودور المؤسسات المجتمعية للحد من ظاهرة التسرب جاءت متوسطة على جميع المجالات وعلى الأداة ككل. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس، والمسمى الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التسرب، أسباب التسرب، دور المدرسة، دور المؤسسات المجتمعية، التنمية.

School drop-out phenomenon and its impact on development, the school role, and community institutions in reducing it.

Abstract

This study aimed to identify the causes of the phenomenon of school drop-out, and attempted to know the school's role, and the role of community institutions in reducing it from the views of school principals, teachers and parents of students. It also tried to identify the sex variable impact and the job title effect on the responses of the sample of study which consisted of 144 school principals, teachers and parents who were purposely chosen. The researcher followed the descriptive method survey, using a questionnaire to answer the questions of the study. Validity and reliability of the tool were confirmed. The results of the study showed that the degree of the sample's estimation of the reasons for school dropping-out (the educational, social and economic reasons and the student's role) and the role of the school (the school environment and the administrative procedures), and the role of the community institutions to reduce the phenomenon of dropping out was medium on all areas and at the tool as a whole. The results also showed no statistically significant differences due to the impact of variable sex neither to the job title.

Key words: *School drop-out, reasons for dropping out, the role of the school, the role of community institutions, development.*

مقدمة:

تعد ظاهرة التسرب المدرسي من أصعب المشاكل التي تعاني منها دول العالم بصفة عامة والدول النامية بصفة خاصة لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية تؤثر في تقدم المجتمع وتطوره، ولا سيما أنها تساهم بشكل كبير وأساسي في تفشي الأمية وعدم اندماج الأفراد في التنمية، بحيث يصبح المجتمع الواحد خليط من فئتين فئة المتعلمين وفئة الأميين مما يؤدي إلي تأخر المجتمع عن المجتمعات الأخرى وذلك نتيجة لصعوبة التوافق بين الفئتين في الأفكار والآراء فكل يعمل حسب شاكلته .

وأخذت ظاهرة التسرب من المدارس التي تعد من الظواهر الخطيرة، وتتيح للطلاب الخروج من النظام التعليمي قبل الانتهاء من المرحلة التعليمية التي كان قد ابتدأ فيها، تطفو على السطح في الكثير من دول العالم ومنها الدول العربية، لتصبح بذلك من الظواهر الخطيرة التي تهدد مستقبل الشباب في المجتمع العربي، خاصة بين صفوف الطلبة الذكور، أكثر منها بين الإناث، حيث أن غالبية هؤلاء الطلبة يترك المدرسة للتوجه للعمل، أو لمصاحبتهم لرفاق السوء، وبخاصة ممن يكبرونهم سناً، أو ممن اضطروا لترك المدرسة لأسباب عديدة، منها الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، والأسرية، رغم الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم، والمؤسسات الأخرى في المجتمع سواء منها الحكومية أو الأهلية للحد من هذه الظاهرة.

وتبدو ظاهرة التسرب المدرسي للوهلة الأولى مشكلة خاصة بالطلاب المتسرب دراسياً لا تخرج عن نطاق فرديته بينما هي في الواقع مشكلة ذات جوانب متعددة بالنسبة للفرد نفسه من حيث قلقه على مستقبله أو من حيث قدرته على التعايش والانسجام مع باقي أفراد المجتمع. ومن هنا تبرز خطورة نتائجها وخاصة تلك التي تتعلق باتجاه الطالب للعمل وأثارها التي تنطبق حتماً على الطالب وعلى أسرته والبيئة التي يعيش فيها وتؤثر على المجتمع على شكل ضياع للطاقات البشرية والمادية في النظام التعليمي (موسى، 2005).

وتعد ظاهرة التسرب المدرسي ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية خطيرة، وهي ليست ظاهرة محددة بمستقبل الطالب المتسرب وحده، أو حتى بالمدرسة التي تسرب منها، فما تحتاجه الدولة في كثير من الأحيان من أجل إعادة تأهيل المتسربين، أو عالج ما ينتج من تداعيات تنبثق عن ظاهرة التسرب من الفقر والبطالة، وعن بعض الأزمات الاجتماعية التي قد يتسبب بها بعض أولئك المتسربون في مجتمعاتهم، يقع في نهاية المطاف على كاهل كل مواطن، من خلال الأموال العامة المصروفة على تداعيات التسرب.

أسباب تسرب الطلبة:

هنالك بعض الأسباب وراء تسرب الطلبة منها أسباب تعود إلى المدرسة مثل تسلط الإدارة المدرسية، وانعدام التخطيط، وعدم الثبات في الاستجابات وردود الأفعال، والاضطراب في إعطاء الوعود والتهديدات، واستعمال العقاب بشكل خاطئ وغير مجدي، وصعوبة اللغة التي يستخدمها المعلم في تعليمه الصفي (قطامي، 2007).

وهنالك أسباب تعود للطلاب والمنهج التربوي منها:

- مستوى القدرة العقلية للطلاب: حيث توجد العديد من الاختلافات الواسعة المدى بين الطلبة في القدرة العقلية قد لا تناسبها نوعية المادة التعليمية التي يقدمها المعلم فإذا كان مستوى المادة التعليمية منخفضاً أدى ذلك إلى سأم المتفوقين وضجرهم وإذا كان مرتفعاً أدى إلى شرود ذهن الطالب منخفض الذكاء، وفي كلا الحالتين يكون ذلك مبرراً قوياً ودافعاً حاسماً للطلبة في إحداث مشكلات صافية تؤدي إلى عدم الانضباط (الكايد، 2013).

- الكتاب المدرسي: المرجع الأساسي الذي لا يستقي منه الطالب معلوماته أكثر من غير من المصادر فضلاً عن أنه هو الأساس الذي يستند إليه المعلم في إعداد دروسه قبل أن يواجهه طلابه داخل الفصل الدراسي(قطامي، 2007).

- المنهج المدرسي الخبرات التي تقدمها المدرسة لطلبتها تحقيقاً لرسالتها وأهدافها ووفق خطتها في تحقيق الأهداف المرجوة (إبراهيم والكلزه، 2000)

أما الأسباب المتعلقة بالأسرة فالأهل الذين يقدرّون المدرسة يحترمون جهود المعلمين إنما يشجعون تبني اتجاهات إيجابية نحو المدرسة وأنظمتها لدى أولادهم، وعلى العكس من ذلك الأهل الذين يقللون من أهمية المعلم والتعليم، ولا يمكننا تجاهل الأثر الذي يتركه الأقرباء وغيرهم من مناصري التعليم المدرسي، مما يساعد في تكوين نظرة إيجابية تجاه المدرسة، ويخلق في نفس الطالب دافعاً قوياً في الرغبة في التعلم والالتزام بالنظام المدرسي (الكايد، 2013).

وتصور وسائل الاعلام المراهقين على انهم اشخاص متمردون على المجتمع وغريبي الأطوار، وكأنهم من عالم آخر، وهذا يجعل الفجوة بين المراهق وغيره كبيرة ويدفع به الى الشعور بأنه في خلاف مع أهله ومجتمعه، الا ان المراهق جزء من مجتمعه، ولديه الكثير من الخير والبراء والطيب لكنه يمر بمرحلة خاصه تجعل التفاهم بينه وبين الكبار صعبا (بكار، 2011).

ومن الأسباب التربوية المتعلقة بالتسرب ما يلي (حميد، 2001):

- بعد المدرسة عن مكان السكن وصعوبة المواصلات.
- عدم إخطار الإدارة المدرسية لأولياء الأمور بغياب أبنائهم.
- قد لا تمثل المناهج الدراسية احتياجات الطلبة واهتماماتهم وقدراتهم.
- نقص المدرسين لفترة طويلة من السنة وكذلك حالة المدرسين النفسية.
- وسائل التقويم التقليدية المتبعة والمتمثلة بالاختبارات فقط.
- النقص في تعميم التربية قبل المدرسة حيث لا يهتم النظام التعليمي برياض الأطفال مما يجعل الفجوة واسعة بين البيت والمدرسة مما يصيب الطفل بالفجوة الثقافية.
- ضعف كفاية المعلم من حيث إعداده وتدريبه أثناء الخدمة وجمود أساليب التعليم التي يتبعها.
- تدني المستوى التحصيلي للطلبة ورسوبهم مع قلة توفر البرامج العلاجية المناسبة.
- دفع الأسرة لأولادهم للتعليم الثانوي العام دون دراية مسبقة بمهارات أولادهم وما هي نوعية التعليم الذين يفضلونه على التعليم الثانوي فقد تكون نوعية التعليم الفني أكثر أهمية بالنسبة إليهم وقد تكون لديهم مهارات يدوية تساعدهم في الحياة العملية أكثر من الدراسة النظرية.
- انحياز الأسر لكليات القمة (الطب- الهندسة - العلوم الاقتصادية) كل هذا يؤدي في النهاية إلى وجود ضغط كبير على الأبناء مما يؤدي في النهاية إلى فشل الطالب في الدراسة أو عدم إكمال مرحلته الدراسية على النحو الذي يريده.

مشكلة الدراسة:

أصبحت ظاهرة التسرب والغياب في مختلف مستويات التعليم المدرسي من الظواهر الواضحة في مجتمعنا الأردني وهي موجودة في معظم المجتمعات أيضاً، أصبحت تشكل خطراً كبيراً على المجتمع وإهدار كبير لميزانيات الدولة مما جعل منها ظاهرة تستوجب من العاملين في الحقل الاجتماعي الدراسة ومعرفة الأسباب والعوامل المؤدية إليها

ووضع نتائج هذه الدراسة أمام المسؤولين حتى يمكن وضع الحلول المناسبة لها من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مثل هذه الدراسات، الأمر الذي يتطلب ضرورة العمل على دراستها للتعرف على الأسباب المؤدية إليها وتقديم بعض المقترحات للتخفيف من حدتها. من منطلق الحفاظ على موارد الدولة والتي هي خيارات البلد وعوامل بناء التنمية الشاملة والمستدامة .

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي:

ما ظاهرة التسرب المدرسي وأثرها على التنمية ودور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد منها ؟.

أسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما أسباب ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة؟.

السؤال الثاني: ما دور المدرسة في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين؟.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي)؟.

السؤال الرابع: ما دور المؤسسات المجتمعية الأهلية والخاصة في الحد ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة؟.

السؤال الخامس: ما أثر ظاهرة التسرب المدرسي على التنمية؟.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى ظاهرة التسرب المدرسي، والتعرف إلى أثر هذه الظاهرة على التنمية، كما تهدف الدراسة التعرف إلى دور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد ظاهرة التسرب المدرسي.

أهمية الدراسة

يمكن إبراز أهمية الدراسة بالنقاط الآتية :

- تنبع أهمية الدراسة في أهمية الموضوع ذاته، وهو ظاهرة التسرب.
- يؤمل إفادة القادة التربويين من حيث تعرفهم على أسباب ظاهرة التسرب المدرسي واتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من هذه الظاهرة.
- يؤمل إفادة القائمين على إدارة المؤسسات الخاصة من نتائج هذه الدراسة للمساهمة في الحد من ظاهرة التسرب.
- يؤمل إفادة القائمين على التخطيط للتنمية المجتمعية للتعرف إلى أهم المعوقات التي تواجه خطط التنمية والمساهمة في الحد من هذه المعوقات وهي ظاهرة التسرب المدرسي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

استخدمت الدراسة مصطلحات من الضروري تعريفها:

التسرب: " ترك مقاعد الدراسة بشكل كلي أو جزئي قبل إنهاء أي مرحلة تعليمية من سلم التعليم العام" (عابدين، 2001: 316).

أسباب التسرب: تعرف إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لذلك والمحددة بالمجالات الآتية (التربوية، والاجتماعية والاقتصادية، وشخصية الطالب).

دور المدرسة: الأدوار التي تناط بالعاملين فيها من مدير ومعلمين وتعرف إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لذلك والمحددة بالمجالات الآتية (البيئة المدرسية، والإجراءات الإدارية).

دور المؤسسات المجتمعية: ما تقوم به المؤسسات الأهلية والخاصة للحد من تسرب الطلبة سواء بالوعظ والإرشاد أو بالدعم المعنوي والمادي. ويعرف إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لذلك.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود والمحددات الآتية:

- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع ظاهرة التسرب المدرسي وأثرها على التنمية ودور المدرسة والمؤسسات المجتمعية في الحد منها.
- حدود زمانية: اقتصر تطبيق الدراسة على الفصل الدراسي الثاني للسنة الدراسية 2015/2016م.
- حدود مكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على مدارس قصبة محافظة المفرق في الأردن.
- حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من مدرّاء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة المتسربين.
- إن تعميم نتائج الدراسة الحالية يتم في ضوء المحددات الآتية :
- صدق وثبات أداة الدراسة.
- دقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء منهج الدراسة ومجتمعها، وعينتها، وأداة الدراسة، وإجراءات الصدق، والثبات لأداة الدراسة.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته طبيعة وأهداف الدراسة. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرّاء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة المتسربين في مدارس قصبة المفرق.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية من مجتمع الدراسة وبلغت (100) معلماً ومعلمة، و(24) مديراً ومديرة و(20) ولي أمر من أولياء أمور الطلبة.

أداة الدراسة: بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ومتغيراتها، تم تطوير أداة الدراسة، ومراعاة مع ما يتوافق مع أهداف الدراسة ومتطلبات الاستجابة لعباراتها في التصميم وذلك من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، فقد تكونت الأداة من ثلاثة أجزاء: الأول اشتمل على اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب، والجزء الثاني اشتمل على (16) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي (التربوي) البيئة المدرسية، الإدارة المدرسية، المعلم، المنهج)، الاجتماعي والاقتصادي، والطالب (شخصية الطالب). أما المحور الثاني اشتمل على (14) فقرة موزعة على مجالين هما: (البيئة المدرسية، الإجراءات الإدارية) أما المحور الثالث اشتمل على (8) فقرات، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، واشتملت الاستبانة على:

الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي (الجنس، والمسمى الوظيفي).

الجزء الثاني: استبانة أسباب ظاهرة التسرب المدرسي.

الجزء الثالث: دور المدرسة في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي.

الجزء الرابع: دور المؤسسات المجتمعية

وقد تم تحديد الإجابات بخمسة درجات هي: (كبير جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً).

صدق أداة الدراسة: عرضت أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) من المختصين وذوي الخبرة في مجال الإدارة التربوية، وعلم النفس، والقياس والتقويم، والمناهج والتدريس وذلك للتأكد من مناسبة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه، وتعديل الصياغة اللغوية، والتعديلات المناسبة، وبيان مدى ملاءمتها للدراسة. وبعد استعادة الاستبانة من المحكمين تم الأخذ بأرائهم ومقترحاتهم واعتماد الفقرات التي نالت نسبة اتفاق (80%) فأكثر من المحكمين.

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم حساب معامل الثبات بطريقتين: الأولى: استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على عينة من خارج عينة الدراسة وبلغ عددها (20) فرداً بفارق أسبوعين بين الاختبارين. أما الثانية: حساب معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (cronbach alpha) للاتساق الداخلي، وبلغ معامل الثبات (0.95 و 0.91) على التوالي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما أسباب ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة، والجدول (1) يوضح ذلك. حيث يبين الجدول (1) أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لأسباب ظاهرة التسرب المدرسي للأداة ككل جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (0.58). حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.45 – 3.58)، وجاء في الرتبة الأولى مجال الطالب (شخصية الطالب) بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.69) وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه التربوي (البيئة المدرسية، الإدارة المدرسية، المعلم، المنهج) في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء مجال الاجتماعي والاقتصادي في الرتبة الأخيرة

الجدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير والرتبة لاستجابات أفراد

عينة الدراسة لمجالات أسباب ظاهرة التسرب المدرسي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	3	الطالب (شخصية الطالب)	3.58	0.69	متوسطة
2	1	التربوي (البيئة المدرسية، الإدارة المدرسية، المعلم، المنهج)	3.50	0.76	متوسطة
3	2	الاجتماعي والاقتصادي	3.45	0.62	متوسطة
		الأداة ككل	3.51	0.58	متوسطة

بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة تقدير متوسطة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى العديد من الأسباب منها عدم إخطار الإدارة المدرسية لأولياء الأمور بغياب أبنائهم، وقد لا تمثل المناهج الدراسية احتياجات الطلبة واهتماماتهم وقدراتهم، وتدني المستوى التحصيلي للطلبة ورسوبهم مع قلة توفر البرامج العلاجية المناسبة. بالإضافة إلى قلة الأنشطة اللاصفية المدرسية مما يدفع ببعض الطلبة الذين يمتلكون طاقات مكبوتة للبحث عن بديل لتفريغ هذه الطاقات ويكون ذلك خارج أسوار المدرسة الأمر الذي يزيد من نسبة تسرب الطلبة.

السؤال الثاني: ما دور المدرسة في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات

ومجالات الدراسة، والجدول (2) يوضح ذلك، حيث يبين أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي للأداة ككل جاءت متوسطة، وبمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.54). حيث تراوحت المتوسطات

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير والترتبة لاستجابات أفراد

عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	البيئة المدرسية	3.71	0.65	مرتفعة
2	2	الإجراءات الإدارية	3.53	0.57	متوسطة
		الأداة ككل	3.62	0.54	متوسطة

الحسابية بين (3.53 – 3.71)، وجاء في الرتبة الأولى مجال البيئة المدرسية بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.65) وبدرجة تقدير مرتفعة، تلاه مجال الإجراءات الإدارية بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.57) وبدرجة تقدير متوسطة. وتعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الجهود التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم من خلال تجهيز مدارس متكاملة في المرافق والتجهيزات التي قد تعطي دافعاً للحد من ظاهرة تسرب الطلبة.

حيث تستثمر إدارة المدرسة المؤسسات الرياضية والثقافية في المجتمع لإشباع حاجات الطلبة، واجتهادها في تفعيل دور مجلس أولياء الأمور، فعلى الرغم من أن كل مدرسة تجتهد في تفعيل دور مجلس أولياء أمور الطلبة، إلا إن عدم تعاون الكثير من أولياء الأمور يحول دون ذلك من جهة، ومن جهة أخرى فإن بعض المدارس تحاول إشراك المجتمع المحلي في مواجهة بعض مشكلاتها ومنها مشكلة تسرب الطلبة عن متابعة دراستهم، وتواصل إدارة المدرسة مع أولياء أمور الطلبة متكرري الغياب، إلا إن هذا الدور لم يصل بعد إلى المستوى المأمول من قبل مديري المدارس لكثرة الأعباء الإدارية والفنية الملقاة على عاتق مدير المدارس.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي)؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي لمعرفة أن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي) والجدول (3) يوضح ذلك، حيث يبين أن هناك تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي)، في المجالات وفي الأداة ككل.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي

المتغير	فئات المتغير	البيئة المدرسية	الإجراءات الإدارية	الأداة ككل
الجنس	ذكر	س	3.64	3.66
		ع	0.62	0.53
	أنثى	س	3.65	3.66
		ع	0.56	0.48
المسمى الوظيفي	مدير	س	3.61	3.62
		ع	0.61	0.52
	معلم	س	3.80	3.70
		ع	0.55	0.48
		ع	0.61	0.57
		ع	0.57	0.57

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

لبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي على المجالات كما في جدول (4).

الجدول (4): تحليل التباين الثنائي لمجالات دور المدرسة في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي حسب متغيرات الجنس، والمسمى الوظيفي

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=0.401 ح=0.000	البيئة المدرسية	.169	1	.169	.54	.46
	الإجراءات الإدارية	.093	1	.093	.27	.61
	الكلية	.115	1	.115	.45	.51
المسمى الوظيفي هوتلنج=0.608 ح=0.000	البيئة المدرسية	.062	1	.062	.20	.66
	الإجراءات الإدارية	.206	1	.206	.59	.44
	الكلية	.198	1	.198	.77	.38
الخطأ	البيئة المدرسية	42.269	105	.315		
	الإجراءات الإدارية	46.877	105	.350		
	الكلية	34.510	105	.258		
الكلية	البيئة المدرسية	2209.630	124			
	الإجراءات الإدارية	2089.586	124			
	الكلية	2090.606	124			

يتبين من الجدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لاستجابات أفراد عينة الدراسة لدور المدرسة للحد من ظاهرة التسرب المدرسي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمسمى الوظيفي).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى شعور مديري المدارس بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم نحو دورهم في الحد من ظاهرة التسرب الدراسي.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المسعى الوظيفي، وقد تعزى هذه النتيجة إلى كون مديري المدارس والمعلمين لظاهرة تسرب الطلبة في مدارسهم وإطلاعهم أكثر من غيرهم على مدى خطورة تسرب الطلبة عن متابعة دراستهم، وحجم هذه الظاهرة وأسباب التسرب لدى الطلبة، الأمر الذي يجعلهم يتفقدون على دور المدرسة في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي.

السؤال الرابع: ما دور المؤسسات المجتمعية الأهلية والخاصة في الحد ظاهرة التسرب المدرسي من وجهة نظر مدراء المدارس والمعلمين وأولياء أمور الطلبة؟. للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة، والجدول (5) يوضح ذلك، حيث يتبين أن درجة تقدير أفراد عينة الدراسة عن فقرات دور المؤسسات

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التقدير والترتبة لفقرات دور المؤسسات المجتمعية في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	8	توعية أولياء الأمور بأهمية اتصالهم بالمدرسة ومواصلة الزيارات للتعرف على أحوال ومستوى تحصيل أبنائهم الطلبة	3.69	0.68	مرتفعة
2	6	إيجاد آلية للتعرف على الطلبة المعرضين لخطر التسرب وتشجيعهم ورفع معنوياتهم وبذل كل جهد لمساعدتهم بالبقاء في المدرسة وإتمام تعليمهم	3.65	0.78	متوسطة
3	1	تشكيل مجالس من وجهاء المدينة أو القرية أو الحي لمتابعة الطلبة المتسربين، وربط هذه المجالس مع المنطقة التعليمية والمدرسة حتى تكون هناك صلة بين الجميع للحد من مشكلة التسرب	3.60	0.87	متوسطة
4	2	تعزيز الجانب الإعلامي لظاهرة التسرب من خلال تفعيل دور الوعاظ وخطباء المساجد ووسائل الإعلام المتاحة	3.58	0.77	متوسطة
5	3	توعية الطلبة لأهمية الدراسة ومدى الاستفادة منها في المستقبل وذلك عن طريق مجلة الحائط - النشرات - المحاضرات	3.57	0.89	متوسطة
6	7	تفعيل دور المنزل من أجل تحفيز الطالب وترغيبه في المدرسة والتعاون مع منسوبي المدرسة وخاصة المرشد الطلابي لحل المشاكل الشخصية والصعوبات التعليمية التي قد تواجه الطالب	3.54	0.67	متوسطة
7	5	وضع دراسات وحلول وضوابط حول أثر القنوات الفضائية والإنترنت ووسائل التكنولوجيا الأخرى	3.51	0.86	متوسطة
8	4	إقامة الندوات والمحاضرات التثقيفية لأولياء أمور الطلبة المتسربين في بداية كل عام دراسي جديد، حتى يكون هناك احتواء لمشكلة التسرب من بدايتها، وذلك بواسطة جمعيات المعلمين المنتشرة في الدولة	3.47	0.82	متوسطة
		الكلية (دور المؤسسات المجتمعية)	3.58	0.73	متوسطة

المجتمعية في الحد من ظاهرة التسرب المدرسي جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.58) وانحراف معياري (0.73)، وجاءت جميع الفقرات بدرجة تقدير متوسطة باستثناء الفقرة رقم (8) والتي تنص على "توعية أولياء الأمور بأهمية

اتصالهم بالمدرسة ومواصلة الزيارات للتعرف على أحوال ومستوى تحصيل أبنائهم الطلبة " جاءت في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.69)، وانحراف معياري (0.68) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " إقامة الندوات والمحاضرات التثقيفية لأولياء أمور الطلبة المتسربين في بداية كل عام دراسي جديد، حتى يكون هناك احتواء لمشكلة التسرب من بدايتها، وذلك بواسطة جمعيات المعلمين المنتشرة في الدولة " بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.47) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة تقدير متوسطة.

حيث يتمثل الدور في تعزيز الجانب الإعلامي لظاهرة التسرب من خلال تفعيل دور الوعاظ وخطباء المساجد ووسائل الإعلام المتاحة، وتوعية الطلبة لأهمية الدراسة ومدى الاستفادة منها في المستقبل وذلك عن طريق مجلة الحائط - النشرات - المحاضرات، وإقامة الندوات والمحاضرات التثقيفية لأولياء أمور الطلبة المتسربين في بداية كل عام دراسي جديد، حتى يكون هناك احتواء لمشكلة التسرب من بدايتها، وذلك بواسطة جمعية المعلمين، إذ إنه عن طريق وسائل الإعلام المختلفة سيتم توعية الأسر المختلفة حول ظاهرة تسرب الطلبة من المدارس الأمر الذي قد يؤدي إلى متابعة أبنائهم الطلبة ولو بشكل جزئي، كما أنه من المعروف أن للدروس الدينية والوعظ والإرشاد في المجتمع الكويتي له تأثير كبير على أفراد المجتمع. وأما أقل الفقرات التي نالت أدنى متوسط حسابي من حيث اتفاق أفراد عينة الدراسة عليها فكانت " توعية أولياء الأمور بأهمية اتصالهم بالمدرسة ومواصلة الزيارات للتعرف على أحوال ومستوى تحصيل أبنائهم الطلبة " وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أولياء الأمور قليلاً ما يتابعون أبنائهم ويسألون عنهم ويقومون بزيارتهم بالمدرسة بحجة انشغالهم أو سفرهم المتكرر وإلقاء المسؤولية على عاتق الإدارة المدرسية والمعلمين.

السؤال الخامس: ما أثر ظاهرة التسرب المدرسي على التنمية؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المراجع والأدبيات ذات العلاقة واستطلاع الرأي لمجموعة من الخبراء وتمثلت الإجابة بالآتي:

الآثار السلبية الناجمة عن ظاهرة التسرب المدرسي:

إن التسرب الدراسي مشكلة يعاني منها عدد كبير من النظم سواء في الدول النامية أو في الدول المتقدمة غير أن هذه المشكلة أقل حدة بصفة عامة في الدول المتقدمة منها في الدول النامية كما تختلف خطورتها من مرحلة إلى أخرى فتظهر بصورة واضحة في المرحلة الأولى في الدول النامية بينما تظهر بشكل خطير في المرحلة الثانوية في بعض الدول المتقدمة مثل إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية والذي لا شك فيه أن لظاهرة التسرب آثارها الضارة بالنسبة لكل من الفرد والمجتمع كذلك لها آثارها بالنسبة للنظام التعليمي وهذه الآثار هي (عبد الجليل، 2003):

- يتعرض المتسربون غالباً للبطالة لافتقارهم إلى المهارات الضرورية للعمل في المجالات المختلفة وبذلك يشكل المتسربون عبئاً غير مرغوب فيه على حالة البطالة في المجتمع ورجع ذلك إلى أن ظروف عصر العلم والتقنية في حاجة إلى القوى العاملة المدربة وهي في نفس الوقت تحد من فرص العمل أمام غير المتعلمين.
- ويزيد من خطورة هذا الوضع أن المتسربين غالباً ما يعزفون عن الالتحاق بمراكز التدريب المهني لتأهيلهم للعمل في مجالات الإنتاج المختلفة.
- أن المتسربين غالباً ما يشتغلون بالوظائف الدنيا من الهيكل الوظيفي والتي تعتمد على الجهد العضلي دون العقلي.

- قد يؤدي التسرب إلى حرمان المجتمع من بعض أصحاب القدرة العقلية العالية الذين كان يمكنهم أن يسهموا في نمو المجتمع وتطوره إذا أتاحت لهم فرص استكمال تعليمهم بغض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

- إن التسرب دراسياً قد يعوق جزئياً ما ترمي إليه المدرسة من إصلاح وتجديد اجتماعي وتغيير مرغوب فيه فمن المعروف أن وظيفة التربية لا تقتصر على نقل التراث الثقافي بل تتعداه إلى إحداث تغيرات واتجاهات مقصودة اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وفكرياً وتمثل مراحل التعليم العام القاعدة الأساسية بالنسبة لمراحل التعليم. ولكل مرحلة تعليمية أهميتها الخاصة فهي المدخل الأول الضروري لكل حركة إصلاح وتجديد اجتماعي(موسى، 2005).

- إن انقطاع الطالب عن المدرسة وتسربه من الدراسة قد يؤدي إلى ارتداده إلى الأمية من ناحية والتحاقه بسوق العمالة أو قد يؤدي من ناحية أخرى إلى انحرافه. "فالتسرب يؤدي إلى حدوث فاقد في التعليم يترتب عليه ارتفاع تكلفة التعليم بالنسبة للطالب أو الفصل أو المدرسة مع التأثير على كفاءة التعليم في الوقت نفسه، كما أن زيادة الأمية أو وجود الفرد الأمي يعتبران في حد ذاتهما عاملين محبطين ومعيقين لعملية الإنتاج والتنمية الشاملة اجتماعياً واقتصادياً لأن الإنسان الأمي يصبح فرداً مستهلكاً فقط غير قادر على العطاء والإبداع ويصبح عالية على كاهل الدولة والمجتمع."(القاضي، 1994).

- تخضع العلاقة بين التعليم وجوانب التنمية المختلفة إلى المبدأ العام في التفاعل بين مختلف جوانب المجتمع، فالتعليم يؤثر في مختلف جوانب التنمية الشاملة ويتأثر بها حيث يبرز دور التعليم بشكل مباشر في تنمية الموارد البشرية التي تُعنى بعمليات زيادة المعرفة وإكساب المهارات والقدرات لقوى العمل. وتوصف التنمية البشرية بأنها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة في تطوير النظام الاقتصادي، هذا فضلاً عن إعداد تلك القوى البشرية إعداداً متكاملًا عقلياً وجسدياً ونفسياً واجتماعياً لإدارة شؤون الدولة السياسية، فالتنمية البشرية تعتبر مفتاح مساندة العصر ومتغيراته.

إذن فإن الإنفاق على التعليم يعتبر استثماراً في الإنسان ليكون ما يسمى رأس المال البشري. وبالتالي فإن المورد البشري أضحى أكثر أهمية وتأثيراً من المورد المادي في إنجاح جهود التنمية، بل إن المكوّن البشري أصبح أهم مكوّنات معادلة التنمية، عليه فإن التعليم يعتبر من العوامل الفاعلة في إحداث التنمية المستدامة، ولاسيما في هذا العصر الذي يتميز بالثورة المعرفية والمعلوماتية، مما أدى إلى أن يتحوّل الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد معرفي كثيف الاستخدام للمعرفة والتقانة، ولكي تتمكن الدول العربية من المنافسة في عالم الاقتصاد الكوني، وفي ظل الاتجاه نحو تحرير التجارة الدولية بعد إنشاء منظمة التجارة الدولية، وفي رحاب ظاهرة العولمة فإنه من الضروري بمكان للدول العربية أن تتبنى نظاماً تعليمياً قادراً على تنمية القدرات الإبداعية للطلبة وتعظيم قدراتهم على التخيل والابتكار والتفكير بعيداً عن عمليات التلقين والحفظ والاستظهار وانتقال المبادرة من المعلم إلى المتعلم، ومن التعليم إلى التعلم، وبالتالي التركيز على ثقافة الإبداع دون ثقافة الذاكرة، وفي هذا السياق فإنه يتبيّن لنا أن العلاقة بين التعليم والتنمية المستدامة هي علاقة لا انفصام فيها ما دام التعليم يعد الكوادر البشرية أو رأس المال البشري.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- الاهتمام بشخصية الطالب من خلال التعرف على احتياجات الطلبة من مختلف الجوانب ومحاولة إشباعها وذلك بتفعيل دور الأنشطة اللامنهجية داخل المدرسة من أجل إشغال وقت الفراغ لدى الطلبة من جهة، وتفريغ طاقاتهم المكتوبة من جهة أخرى.

- تعاون مديري المدارس مع وسائل الإعلام في تسليط الضوء على ظاهرة تسرب الطلبة، وتوعية الأهل وأولياء الأمور، وتحذيرهم من مخاطر تسرب أبنائهم، من الناحية التربوية والاقتصادية والاجتماعية.
- مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي للحد من ظاهرة التسرب من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي للمدرسة بتحسين البيئة المدرسية الجاذبة للطلبة.

المراجع العربية

- ابراهيم، فوزي طه والكثرة، رجب احمد (2000) **المناهج المعاصرة**، دارمنشأة المعارف الإسكندرية.
- أبو عسكر، محمد فؤاد (2009). **دور الإدارة المدرسية في مدارس البنات الثانوية في مواجهة ظاهرة التسرب الدراسي بمحافظات غزة وسبل تفعيله**، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح، نابلس، الأردن.
- بكار، عبدالكريم (2011) **المراهق كيفه نفهمه، وكيفه نوجهه ؟** بيروت: دار وجوه للنشر والتوزيع.
- حميد، محمد (2001). **الهدر التربوي في مرحلة التعليم الأساسي الحكومي بمحافظات غزة في الفترة 1994/1993 – 1999/1998**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- عابدين، محمد (2001). **إجراءات مواجهة التسرب في مدينة القدس وضواحيها كما يراها المديرين والمعلمون**، مجلة دراسات العلوم الإنسانية: الجامعة الأردنية: الأردن، 28(2): 312-336.
- القاضي، وائل (1994). **أثر ظاهرة التسرب في المدارس الحكومية على ازدياد نسبة الأمية في الأراضي الفلسطينية المحتلة خلال الفترة الزمنية 1987-1993**، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر حول الأمية وتعليم الكبار جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- قطامي، يوسف (2007). **برنامج تهيئة البيئة التربوية للمعلم البيئة الآمنة**، الجامعة الأردنية، دار ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.
- الكايد، ركان عيسى أحمد (2013). **الإدارة المدرسية والذكاء الاجتماعي**، دمشق: دار غار حراء للنشر والتوزيع.
- موسى، أحمد محمد (2005). **الإدماج الاجتماعي للأطفال بلا مأوى**، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.

المراجع الأجنبية:

- National Center for Education Statistics (2000), Washington (2000) : "**High School Dropouts, by Race-Ethnicity and Decency of Migration. Indicator of the Month**", , Report No: NCES-2000-009
- Semoa C. B. De Sousa & Tesfa Gebremedhin (1999): **High school dropouts: Implications in the economic development of west Virginia**. Research Paper 9909.ERIC_NO:43012.

أثر الاستثمار الخاص على البطالة: دراسة قياسية لحالة الأردن

**The Impact of Private Investment on Unemployment: The
Case of Jordan**

إعداد

الأستاذ الدكتور احمد ابراهيم ملاوي - قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية -

جامعة اليرموك - الأردن

بريد الكتروني

ahmad.malawi@yahoo.com

الأستاذ محمد ابراهيم الرباع - قسم اقتصاد الأعمال - جامعة الطفيلة التقنية - الأردن.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء أثر الاستثمار الخاص على معدلات البطالة في الأردن خلال الفترة (2000-2014)، حيث تم تطبيق اختبار ديكي- فولر الموسع (ADF) لاختبار سكون السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة، وتبين أن درجة سكون هذه المتغيرات مختلفة، فمنها ما هو ساكن عند المستوى، ومنها ما هو ساكن عند الفرق الأول، ومنها ما هو ساكن عند الفرق الثاني. كما تم تطبيق اختبار جرينجر للسببية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة سببية أحادية الإتجاه من معدل البطالة الى الاستثمار الخاص.

كذلك تم توظيف أداتين في التحليل هما دالة الإستجابة الفورية (Impulse Response Function) وتحليل مكونات التباين (Variance Decomposition)، حيث تم تطبيق هاتين الأداتين من خلال نموذج متجه الإنحدار الذاتي (VAR). وقد أظهرت النتائج أن النمو السكاني كان المفسر الأقوى لخطأ التنبؤ في معدلات البطالة في الأردن، وأن تأثير الاستثمار الخاص كان سلبياً على معدل البطالة في الأردن.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار الخاص، البطالة، الاقتصاد الأردني.

Abstract

The Impact of Private Investment on Unemployment: The Case of Jordan

This study aims to investigate the impact of private investment on unemployment rate in Jordan during the period (2000-2014). The Augmented Dickey- Fuller test (ADF) was utilized to examine the stationarity of the variables of this study. The results have shown that the variables are stationary at different orders; $I(0)$, $I(1)$, and $I(2)$. The Granger causality test found that there is a unidirectional causal relationship runs from unemployment rate to private investment.

Two tools of analysis were employed: impulse response function and variance decomposition through applying a vector auto regression (VAR) model. The final results have shown that population growth rate explains most of the forecast error of the unemployment rate in Jordan. Also, it is found that the private investment has a negative impact on the unemployment rate in Jordan.

Keywords: *Private Investment, Unemployment, Jordanian Economy.*

مقدمة

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه مختلف اقتصاديات العالم النامية منها وغير النامية. وتزايد حدة هذه المشكلة في دول إفريقيا والدول العربية. ويعزى تفاقم هذه المشكلة إلى عدة أسباب منها عدم قدرة القطاع الحكومي على خلق فرص عمل جديدة للداخلين الجدد لسوق العمل في ظل التوجهات الجديدة كالتوجه نحو التخصصية، وعدم وجود تشجيع فعلي للاستثمارات الخاصة، وعدم الموازنة بين مخرجات الأنظمة التعليمية وحاجات سوق العمل. وترتبط مشكلة البطالة ارتباطاً وثيقاً بمشكلة الفقر، حيث يؤثر وجود هاتين المشكلتين سلباً على الاستقرار السياسي والاجتماعي، وربما تعود ثورات الربيع العربي إلى تفاقم هاتين المشكلتين. فحل مشكلة البطالة يساهم بدرجة كبيرة في تخفيض حدة الفقر. ولحل مشكلة البطالة تركز الأدبيات الاقتصادية على ضرورة تحفيز الاستثمارات الخاصة وجذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية بهدف إنشاء مشاريع جديدة أو التوسع في المشاريع القائمة، مما يؤدي إلى رفع معدلات النمو الاقتصادي، الذي بدوره يخلق فرص عمل جديدة وبالتالي يؤدي إلى تخفيض معدلات البطالة.

هدف وأهمية الدراسة

في الوقت الذي تشير فيه الإحصاءات الرسمية في الأردن إلى أن معدل البطالة في السنوات الخمس الأخيرة كان بالمعدل يتراوح حول (13.5%) بينما تشير الإحصاءات غير الرسمية إلى أن هذا المعدل قد يصل إلى حوالي (35%)، فإن الحكومة الأردنية تعول كثيراً على السياسة الاستثمارية المتمثلة في تشجيع الاستثمارات الخاصة لحل مشكلة البطالة في ظل تزايد العجز في الموازنة العامة الأردنية مع مرور الزمن وعدم مقدرة الحكومة الأردنية على إيجاد فرص عمل جديدة. ولذلك تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى استقصاء أثر الاستثمار الخاص على معدل البطالة في الأردن باستخدام بيانات سنوية خلال الفترة الزمنية (2000-2014).

فرضيات الدراسة

تسعى هذه الدراسة لاختبار فرضية رئيسية وفرضيتين فرعيتين، حيث تتمثل الفرضية الرئيسية بما يلي:
"هناك تأثير سلبي للاستثمار الخاص على معدل البطالة في الأردن".

بينما تتمثل الفرضيتين الفرعيتين بما يلي:

أولاً: "يوجد تأثير إيجابي للنمو السكاني على معدل البطالة في الأردن".

ثانياً: "يوجد تأثير سلبي للتضخم على معدل البطالة في الأردن".

الإطار النظري

تختلف وجهات نظر مدارس الفكر الاقتصادي حول مشكلة البطالة. فالفكر الكلاسيكي يركز على الأمور المتعلقة بجانب العرض وخصوصاً على آلية السوق، فمرونة الأجور في هذا الفكر تؤدي أوتوماتيكياً إلى تحقيق التشغيل الكامل. أما الفكر الاقتصادي في المدرسة الكينزية فيرى أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات التلقائية التي تؤدي للتوازن عند مستوى التشغيل الكامل بسبب جمود الأجور وأن مستوى التشغيل لا يتحدد بتقاطع منحني الطلب والعرض في سوق العمل، وإنما يتحدد من خلال الطلب الفعلي على السلع والخدمات والذي يشق منه الطلب على العمل، ولذلك لحل هذه المشكلة يقترح كينز تحفيز الطلب الفعال على السلع والخدمات.

وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على معدلات البطالة. فزيادة الاستثمار الخاص تؤدي إلى تحفيز النشاط الاقتصادي من خلال زيادة الأصول الانتاجية الموجودة في الاقتصاد الوطني أو التوسع في المشروعات الانتاجية القائمة أو احلال مشروعات انتهى عمرها الافتراضي، وكذلك شراء الأوراق المالية المصدرة لإنشاء مشروعات جديدة (عثامنة والزعي، 2009)، مما يؤدي كل ذلك بدوره إلى إيجاد فرص عمل جديدة ويعمل على تخفيض معدلات البطالة خاصة في المشاريع كثيفة

العمالة. ومن الجدير بالذكر بأن عمليات احلال المشروعات التي انتهى عمرها الافتراضي قد لا تؤدي الى ايجاد فرص عمل جديدة. ان خلق فرص العمل الجديدة قد يكون في المشروع الذي يتم الاستثمار به أو في المشاريع التي ستنشأ والتي ترتبط بروابط خلفية أو روابط أمامية مع المشروع الأصلي.

كما يعتبر النمو السكاني من العوامل المؤثرة في معدلات البطالة، فزيادة عدد السكان تؤدي الى زيادة عرض العمالة وبالتالي زيادة معدلات البطالة.

أما بالنسبة لأثر التضخم على معدل البطالة، فقد تم دراسته عام 1958 من قبل فيليبس (Phillips, 1958)، الذي بين من خلال منحناه (Phillips Curve) وجود علاقة عكسية بين البطالة والتضخم. بينما هناك من يرى وجود علاقة طردية بين التضخم والبطالة، فارتفاع معدلات الأسعار مثلاً (تضخم) يقلل من عرض العمالة من خلال ميكانيكية احلال العمل بوقت الفراغ نتيجة انخفاض الأجور الحقيقية مما يزيد من معدلات البطالة (Aqil et al., 2014).

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي حاولت التعرض لأثر الاستثمار والتضخم والنمو السكاني على معدل البطالة. فقد جاءت دراسة (Eita & Ashipala, 2010) بهدف استقصاء أسباب البطالة في ناميبيا خلال الفترة (1971-2007)، وبيّنت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية بين البطالة والتضخم، وأن زيادة الاستثمار تؤدي الى تقليل البطالة.

وعلى الاقتصاد الباكستاني، أجرى (Rafiq et al.) دراسة لتحليل محددات البطالة خلال الفترة (1998-2008)، وذلك باستخدام معدل النمو السكاني، ومعدل التضخم، والاستثمار الأجنبي المباشر كمتغيرات مفسرة. وتوصل الباحثون الى أن النمو السكاني يزيد من معدل البطالة. بينما يتأثر معدل البطالة سلبياً بكل من معدل التضخم والاستثمار الأجنبي المباشر.

كما جاءت دراسة (Balcerzak & Zurek, 2011) بهدف استقصاء العلاقة المتبادلة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والبطالة في بولندا خلال الفترة (1995-2009)، وذلك من خلال استخدام نموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR). وتوصلت الدراسة الى أن زيادة الاستثمار الأجنبي المباشر تؤدي الى تخفيض معدل البطالة في الاقتصاد البولندي. وقامت دراسة (Iacovoiu, 2012) باستقصاء تأثير الاستثمار على معدل البطالة في رومانيا خلال الفترة (2004-2012). وبيّنت نتائج الدراسة أن نقصان صافي الاستثمارات في رومانيا أدى الى تقليل عدد العاملين وارتفاع معدلات البطالة.

كما هدفت دراسة (Shaari et al., 2012) الى استقصاء تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على معدل البطالة ومعدل النمو الاقتصادي في ماليزيا خلال الفترة الزمنية (1980-2010). وتوصلت الدراسة الى أن الاستثمار الأجنبي المباشر يؤدي الى ايجاد فرص عمل جديدة والى تحفيز النمو الاقتصادي في ماليزيا.

وجاءت دراسة (Maqbool et al., 2013) بهدف تحليل محددات البطالة في الباكستان خلال الفترة (1976-2012) وذلك من خلال استخدام نموذج الانحدار الذاتي لفترات الابطاء الموزعة بأسلوب اختبار الحدود للتكامل المشترك (ARDL)، وبيّنت نتائج الدراسة أن المحددات الرئيسية للبطالة في الباكستان تتمثل في كل من الناتج المحلي الاجمالي، وعدد السكان، ومعدل التضخم، والاستثمار الأجنبي المباشر في الفترتين الطويلة والقصيرة.

كما قامت دراسة (Aqil et al., 2014) بهدف تحديد أسباب البطالة في الباكستان من خلال اختيار أربعة محددات للبطالة هي: معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي، والتضخم، والاستثمار الأجنبي المباشر، ومعدل النمو السكاني. وباستخدام الارتباط والانحدار المتعدد، بيّنت نتائج الدراسة أنه لا يوجد لكل من متغيري معدل النمو في الناتج

المحلي الاجمالي والتضخم أي تأثير على البطالة، بينما وجدت نتائج الدراسة وجود تأثير سلبي لكل من الاستثمار الأجنبي المباشر ومعدل النمو السكاني على البطالة.

أما دراسة (Zeb et al., 2014) فقد جاءت بهدف استقصاء أثر الاستثمار الأجنبي المباشر (FDI) على البطالة في باكستان من خلال استخدام نموذج قياسي يحتوي على المتغيرات التالية: FDI، والبطالة، والفساد (Corruption)، وعدد السكان، والتضخم خلال الفترة الزمنية (1995-2011). وتوصلت نتائج الدراسة الى أن للاستثمار الأجنبي المباشر تأثيراً سلبياً على معدل البطالة.

أما فيما يتعلق باقتصاد بنغلاديش، فقد جاءت دراسة (Chowdhury & Hossain, 2014) بهدف استقصاء محددات معدل البطالة خلال الفترة الزمنية (2000-2011)، حيث شمل نموذج الدراسة المتغيرات: معدل البطالة، ومعدل نمو الناتج المحلي الاجمالي، وسعر الصرف، ومعدل التضخم. وبيّنت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي لمعدل التضخم على معدل البطالة، بينما كان تأثير كل من معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي وسعر الصرف سلبياً على البطالة.

وفيما يتعلق بالاقتصاد الأردني، جاءت دراسة عثمانة والزعبي (2009) بهدف قياس العلاقة بين الاستثمار والتشغيل في الأردن خلال الفترة (1973-2005)، وأظهرت نتائج الدراسة أن متوسط المدة الزمنية الكفيلة بظهور آثار الاستثمار على التشغيل في الأردن فاق السنتين في كل الأحوال، حيث كانت المدة الأقصر في استجابة تشغيل العمالة الأردنية للتغير في مستوى الاستثمار الكلي حوالي 2.07 سنة.

الجانب الوصفي لمتغيرات الدراسة

تأثر سوق العمل الأردني بتطورات الوضع الاقتصادي الداخلي والظروف السياسية والإقتصادية في الشرق الأوسط، وقد أدت هذه الظروف إلى اختلال التوازن في سوق العمل الأردني، فقد أدت بعض الحروب في عامي 1948 و1967 إلى الهجرة القسرية نحو الأردن، كذلك الزيادة في معدل النمو الطبيعي للسكان وانخفاض معدل الوفيات، وازدياد مخرجات التعليم من العمالة المهنية ذات المهارة العالية، بالإضافة إلى ما شهدته المنطقة مؤخراً من أزمات سياسية في بعض البلدان العربية المجاورة، والتي أسفرت عن نزوح أعداد كبيرة منهم إلى الأردن، حيث أدت كل هذه العوامل إلى زيادة عرض القوى العاملة في سوق العمل الأردنية (عثامنة، 2008).

أما من جانب الطلب فقد كان هناك تذبذب في حجم الطلب على القوى العاملة في مسيرة الأردن التنموية، وذلك بالإعتماد على حجم المشاريع الإستثمارية والتقلبات الإقتصادية والسياسية المحلية والعربية، والتي عاشها الأردن إلى العقد السابع من القرن العشرين، ونتيجة لهذه العوامل المؤثرة في جانبي العرض والطلب فقد اختل التوازن في سوق العمل الأردني (عيسى وآخرون، 1989). وقد أدى هذا الاختلال إلى إحداث مشكلات إقتصادية كان من أبرزها مشكلة البطالة التي أخذت بالتزايد عاماً بعد عام. ويبين الجدول رقم (1) تطور معدل البطالة خلال فترة الدراسة، حيث يلاحظ أن المعدل العام للبطالة بلغ حوالي (13.5%) خلال تلك الفترة، كان أعلاها خلال عام 2002 بمعدل 15.3%، بينما أقلها كان خلال عام 2014 بمعدل 11.1%.

وفيما يتعلق بالتضخم، فقد كان بالمعدل 3.83% خلال فترة الدراسة، أعلاها في عام 2008 بمعدل 13.9% وهو عام الأزمة المالية العالمية الأخيرة، وأقلها في عام 2009 بمعدل (-0.7%). أما معدل النمو السكاني، فقد كان بالمعدل 2.32% خلال فترة الدراسة. أما معدل النمو السنوي للناتج المحلي الاجمالي للقطاع الخاص، فقد كان 8.9% وهو أقل من معدل النمو السنوي للناتج المحلي الاجمالي الأردني 10.1% خلال فترة الدراسة.

الجدول (1): معدل البطالة ومعدل التضخم ومعدل النمو السكاني والنتائج المحلي الاجمالي
والنتائج المحلي الاجمالي للقطاع الخاص في الأردن خلال الفترة (2014-2000)

السنة	معدل البطالة (%)	معدل التضخم (%)	معدل النمو السكاني (%)	النتائج المحلي الاجمالي (بالمليون دينار أردني)	النتائج المحلي الاجمالي للقطاع الخاص * (بالمليون دينار أردني)
2000	15	0.7	2.52	5999	3729
2001	15	1.8	2.49	6364	4105
2002	15.3	1.8	2.41	6794	4442
2003	14.5	1.6	2.59	7229	4810
2004	14.6	2.6	2.29	8091	5321
2005	14.8	3.5	-2.24	8925	5847
2006	14	6.25	7.07	10675	7334
2007	13.1	4.7	2.2	12131	8343
2008	12.7	13.9	2.22	15593	9052
2009	12.9	-0.7	2.22	16912	9821
2010	12.5	4.84	2.22	18762	10656
2011	12.9	4.17	2.22	20477	11562
2012	12.2	4.51	2.22	21966	12545
2013	12.6	4.82	2.22	23852	12970
2014	11.1	2.9	2.22	25437	13410
المعدل	13.54	3.83	2.32
معدل النمو السنوي	%10.1	%8.9

المصدر: دائرة الاحصاءات العامة الأردنية والبنك المركزي الأردني وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي. (*): تم الحصول على بيانات هذا المتغير للفترة الزمنية (2007-2000) من بني هاني (2013)، بينما تم تقدير بياناته للفترة بعد عام 2007 بالاستعانة بمعدل النمو السنوي خلال الفترة (1992-2007).

والجدول رقم (2) التالي يبيّن الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة:

الجدول رقم (2): الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

	معدل البطالة	الاستثمار الخاص	النمو السكاني	معدل التضخم
Mean	13.54	61.41	2.32	3.82
Median	13.10	62.20	2.22	3.50
Maximum	15.30	68.80	7.07	13.90
Minimum	11.10	52.70	-2.24	-0.70
Std. Dev.	1.27	5.39	1.76	3.34
Skewness	-0.17	-0.09	0.16	1.75
Kurtosis	1.90	1.57	7.43	6.67
Jarque-Bera	0.83	1.31	12.32	16.10
Probability	0.66	0.52	0.002	0.000319

منهجية الدراسة

فيما يتعلق بمنهجية الدراسة، تم اللجوء إلى المنهجين الوصفي والقياسي، بحيث تم إجراء الإختبارات التشخيصية اللازمة على البيانات للوصول إلى النموذج القياسي المناسب لتحليل البيانات السنوية خلال فترة الدراسة (2000-2014). حيث تضمنت هذه الإختبارات التشخيصية اختبارات جذر الوحدة للسكون، واختبار جرينجر للسببية، واختبار تحديد العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني.

نموذج الدراسة

استناداً إلى النظرية الاقتصادية وإلى الدراسات السابقة (Aqil et al., 2014) و (Maqbool et al., 2013) و (Rafiq et al.), فقد تم استخدام النموذج القياسي التالي:

$$UN_t = F(POP_t, INF_t, PI_t) \dots\dots\dots(1)$$

حيث UN: تشير إلى معدل البطالة خلال السنة t كنسبة مئوية.

POP: تشير إلى معدل النمو السكاني خلال السنة t كنسبة مئوية.

INF: تشير إلى معدل التضخم خلال السنة t كنسبة مئوية.

PI: تشير إلى الاستثمار الخاص خلال السنة t. ونظراً لصعوبة إيجاد بيانات عن الاستثمار

الخاص في الأردن، فقد تم استبداله بمتغير ممثل (Proxy Variable) عن طريق

احتساب النسبة المئوية للنتائج المحلي الاجمالي للقطاع الخاص إلى الناتج المحلي

الاجمالي في كل سنة من سنوات الدراسة.

وبإعادة كتابة المعادلة رقم (1) بصورة دالة خطية فانها تتخذ الشكل التالي:

$$UN_t = \alpha + \beta_1 POP_t + \beta_2 INF_t + \beta_3 PI_t + U_t \dots\dots\dots(2)$$

حيث α ، β_1 ، β_2 ، β_3 : معاملات النموذج و U : الخطأ العشوائي.

مصادر البيانات

اعتمدت هذه الدراسة بشكل رئيسي على البيانات الإحصائية الأردنية الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والبنك المركزي الأردني السنوية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي، بالإضافة إلى البيانات المتوفرة في بني هاني (2013).

الاختبارات الأولية:

يهدف الوصول إلى صيغة التقدير المناسبة للنموذج القياسي، فقد تم إجراء مجموعة من الإختبارات الأولية قبل

تقدير النموذج القياسي في الدراسة، وهذه الإختبارات التشخيصية شملت:

اختبار جذر الوحدة للسكون (Unit Root Test)

لقد استخدمت معظم الدراسات الاقتصادية التي تعاملت مع السلاسل الزمنية طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية

(OLS) بدون اختبار مدى سكون المتغيرات المستعملة في النماذج القياسية، وهذا قد يؤدي إلى الحصول على نتائج مضللة،

مما قد يؤدي بالتالي إلى ظهور الكثير من المشاكل الإحصائية المعروفة في مثل هذه النماذج التقليدية.

ومن أهم الإختبارات الشائعة لسكون السلاسل الزمنية هي اختبار ديكي- فولر الموسع (Augmented Dickey-

Fuller Test) الذي يختبر فرضية وجود جذر الوحدة (وبالتالي عدم سكون السلسلة الزمنية) كفرضية عدمية.

اختبار جرينجر للسببية (Granger Causality Test)

يعتبر اختبار جرينجر للسببية من الاختبارات الأولى التي ظهرت في مجال تحليل السلاسل الزمنية (ملاوي وزغودي، 2011)، إذ يعمل على اختبار وجود العلاقة السببية ما بين متغيرين واتجاه وطبيعة هذه العلاقة إن وجدت (أحادية أو ثنائية) (Engle & Granger, 1987). وقد أعطى هذا الاختبار المبدأ الأساسي لنموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR)، على اعتبار أن اختبار جرينجر للسببية عامل المتغيرات بنفس الطريقة، بحيث يبيّن العلاقة بين كل متغيرين من متغيرات الدراسة، من خلال تقدير أحد المتغيرين على التباطؤ الزمني للمتغير نفسه والتباطؤ الزمني للمتغير الآخر باستخدام نفس فترة التباطؤ الزمني، على اعتبار أن الأحداث في الماضي تؤثر في الأحداث الحالية (Sims, 1980). ويعتبر (Sims, 1980) صاحب نموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR) في دراسته لمجموعة من المتغيرات الاقتصادية الكلية لكل من ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية. ونظرا لكون النماذج القياسية التقليدية تعاني من الكثير من المشاكل الإحصائية كمشكلة الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) التي تشكل في نتائج هذه النماذج أو تقصي بعض المتغيرات المهمة، فقد رفض (Sims, 1980) استخدام المتغيرات الخارجية في نموده وارتأى أن يتم التعامل مع كل المتغيرات بصفة متماثلة دون تمييز فتصبح كل هذه المتغيرات متغيرات داخلية، ورأى كذلك ضرورة استخدام نفس فترة الإبطاء الزمني لكل المتغيرات. وانطلاقا من هذه المبدأ بنى Sims نموده للانحدار الذاتي المتجه (Sims, 1980).

ويتمتع نموذج (VAR) بمجموعة من المزايا التي لا تتوفر في النماذج الأخرى، منها ما يلي (Gujarati & Porter, 2009):

- 1- نموذج متجه الانحدار الذاتي بسيط لا يتطلب تحديد المتغيرات الداخلية والمتغيرات الخارجية، لأن كل المتغيرات الداخلة في بناء النموذج تعتبر متغيرات داخلية.
- 2- تقدير النموذج بسيط، إذ يستخدم طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية (OLS) لتقدير كل معادلة على حده في نموذج متكامل، وهو بذلك يشبه نموذج المعادلات الأنية.
- 3- نتائج التنبؤ باستخدام هذا النموذج تكون أفضل في عدة حالات مقارنة بنتائج التنبؤ باستخدام نموذج المعادلات الأنية الأكثر تعقيدا.

وقد تم الاستعانة في التحليل بأداتين أساسيتين هما تحليل مكونات التباين (Variance Decomposition) وكذلك دالة الاستجابة لردة الفعل (Impulse Response Function) نظرا لاعتبار الخطأ المقدر لكل انحدار يؤثر في أخطاء الانحدارات الأخرى عن طريق المتغير التابع في هذه المعادلة على اعتبار أنه يصبح متغيرا مفسرا في المعادلة الأخرى. هذا الارتباط المتزامن للأخطاء يجعل من الصعب تفسير معلمات النموذج مما دفع مطبقي نموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR) إلى اللجوء إلى تحليل مكونات التباين لتشولاسكي (Cholesky Decomposition) والمعروف بكونه حساسا لترتيب متغيرات النموذج.

وفي البداية يجب اختيار أكبر عدد ممكن من فترات التباطؤ الزمني التي تسمح بأكبر قدر من التأثير المتبادل بين المتغيرات. وقد درجت الدراسات السابقة على تحديد عدد فترات التباطؤ الزمني استنادا إلى معياري أكايك Akaike Information Criterion (AIC) وشوارتز Schwarz Information Criterion (SIC) (Ang, 2007). كما أضافت الدراسات الحديثة مجموعة أخرى من المعايير التي تسمح باختيار العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني، فإلى جانب المعيارين السابقين استخدمت الدراسات معيار الاختيار المعدل لنسبة الاحتمالية (LR) Likelihood Ratio، معيار هانان-كوين (HQ) Hannan-Quinn، وكذلك معيار خطأ التنبؤ النهائي (FPE) Final Prediction Error وذلك بهدف التأكد من النتائج والقدرة على الاختيار عند اختلاف نتائج معياري أكايك (AIC) وشوارتز (SIC).

نتائج التحليل القياسي

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم الإستعانة بطريقة تحليل السلاسل الزمنية، حيث تم إجراء الاختبارات التشخيصية اللازمة وتم الوصول إلى النتائج التالية:

اختبار جذر الوحدة لسكون السلاسل الزمنية (The Unit Root Test)

تم في هذه الدراسة الاعتماد على الاختبار التقليدي الشائع الاستعمال هو اختبار ديكي- فولر الموسع (ADF)، والذي يختبر الفرضية العدمية لوجود جذر الوحدة وبالتالي عدم سكون السلسلة الزمنية. والنتائج المتحصل عليها وفقا لهذا الاختبار في حالة وجود قاطع موضح في الجدول (3). حيث تشير تلك النتائج إلى أن السلاسل الزمنية لمتغيري معدل التضخم والاستثمار الخاص ساكنة عند الفرق الأول، أي أنها متكاملة من الدرجة الأولى، أي (1)ا، بينما متغير النمو السكاني فهو ساكنة عند المستوى، أي (0)ا، ومتغير معدل البطالة ساكنة عند الفرق الثاني، أي (2)ا. وهذا يعطي مبررا كافيا لاستخدام نموذج اتجاه الانحدار الذاتي (VAR: Vector Autoregression) كنموذج قياسي يتلاءم مع بيانات الدراسة.

جدول رقم (3) : اختبار ديكي- فولر الموسع لجذر الوحدة في حالة وجود قاطع

المتغير	المستوى	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية عند 5%
معدل البطالة (UN)	عند المستوى	0.041	-3.122
	الفرق الأول	-2.62	-3.148
	الفرق الثاني	-3.04	-2.735*
معدل النمو السكاني (POP)	عند المستوى	-4.086	-3.122
	الفرق الأول
	عند المستوى	-2.108	-3.122
معدل التضخم (INF)	عند المستوى	-2.108	-3.122
	الفرق الأول	-3.693	-3.148
	المستوى	-0.483	-3.122
الاستثمار الخاص (PI)	الفرق الأول	-2.801	-2.718*
	المستوى	-0.483	-3.122

(*) : على مستوى معنوية 10%

اختبار تحديد العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني (Lag Length Selection):

عند إجراء اختبار تحديد عدد فترات التباطؤ اللازمة لإلغاء الارتباط الذاتي لحد الخطأ، تبين أن جميع المعايير اختارت فترتي تباطؤ زمني (2) Lag، والتي أخذت بعين الإعتبار في الاختبارات اللاحقة كما هو مبين في جدول رقم (4).

جدول رقم (4): نتائج اختبارات تحديد العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني

عدد فترات التباطؤ الزمني	LR	FPE	AIC	SC	HQ
1	NA	32.28860	14.74381	15.43913	14.60089
2	30.99182*	1.604373*	11.00698*	12.39762*	10.72114*

*فترة التباطؤ الزمني المثلى التي تم اختيارها بناء على الاختبار المعني.

LR: نسبة الإمكان. FPE: معيار خطأ التنبؤ النهائي. AIC: معيار أكايك. SC: معيار شوارتز. HQ: معيار هانان-كوين.

ومن الجدير بالذكر بأن آلية اختيار عدد فترات التباطؤ الزمني تعتمد على طبيعة ودورية البيانات المستخدمة في التحليل. فالحصول على عدد قليل لفترات التباطؤ الزمني يكون عادة في حالة البيانات السنوية، أما في حالة البيانات اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية، فإنه عادة ما يتم الحصول على عدد أكبر لفترات تباطؤ زمني.

اختبار جرينجر للسببية (Granger Causality Test):

تم استخدام اختبار جرينجر للسببية لتحديد اتجاه العلاقة السببية بين متغيرات الدراسة، ويوضح الجدول رقم (5) نتائج هذا الاختبار. حيث يشير الجدول إلى أن معدل البطالة يؤثر في الاستثمار الخاص، وأن معدل النمو السكاني يؤثر في الاستثمار الخاص. ومن الجدير بالذكر بأن اختبار جرينجر للسببية يظهر التأثير المباشر فقط، وأنه من الممكن أن يكون هناك تأثير غير مباشر لا يظهر من خلال هذا الاختبار.

اختبارات استقرار نموذج الدراسة (CUSUM Stability Test):

يهدف إجراء اختبار الاستقرار لنموذج الدراسة تم الاستعانة باختبار كوزوم للاستقرارية، حيث كانت النتائج كما هي مبينة في الشكل رقم (1)، الذي يبين أن معلمات النموذج تتمتع باستقرارية عالية على مدى الفترة الزمنية التي تقوم عليها الدراسة، وعليه فإنه لا داعي لتقسيم الفترة الزمنية الممتدة من 2000 إلى 2014 إلى فترات جزئية أقصر، وبالتالي يسمح لنا هذا الاختبار باستخدام كامل الفترة دون تجزئتها.

جدول رقم (5): نتائج اختبار السببية بين متغيرات الدراسة

القرار	الاحتمالية	F المحسوبة	الفرضية العدمية
لا نرفض	0.69428	0.38203	INF لا يؤثر في UN
لا نرفض	0.33728	1.24882	UN لا يؤثر في INF
لا نرفض	0.75366	0.29305	POP لا يؤثر في UN
لا نرفض	0.59135	0.56140	UN لا يؤثر في POP
لا نرفض	0.27796	1.50891	PI لا يؤثر في UN
نرفض*	0.01507	7.41670	UN لا يؤثر في PI
لا نرفض	0.21052	1.90525	POP لا يؤثر في INF
لا نرفض	0.89308	0.11469	INF لا يؤثر في POP
لا نرفض	0.31435	1.34205	PI لا يؤثر في INF
لا نرفض	0.45727	0.86425	INF لا يؤثر في PI
لا نرفض	0.80237	0.22635	PI لا يؤثر في POP
نرفض*	0.00205	14.7991	POP لا يؤثر في PI

*: ترفض عند مستوى معنوية 1%.

نموذج الانحدار الذاتي المتجه (VAR):

لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة في نموذج الانحدار الذاتي المتجه يوجد أداتين رئيسيتين هما تحليل مكونات التباين (Variance Decomposition) ودالة الإستجابة لردة الفعل (Impulse Response Function). وقد تم تقدير النموذج باستخدام فترتين للتباطؤ الزمني.

تحليل مكونات التباين (Variance Decomposition):

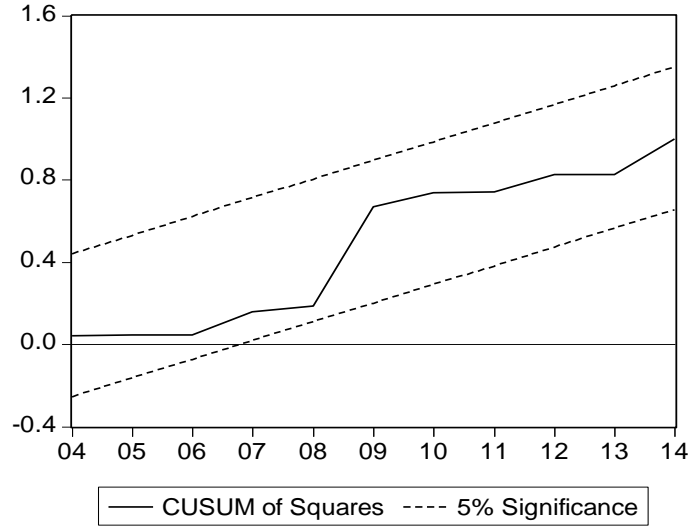
يستخدم هذا الاختبار بهدف التعرف على مقدار الخطأ في التباين لكل متغير العائد إلى خطأ التنبؤ في المتغير نفسه والمقدار العائد إلى خطأ التنبؤ في المتغيرات الأخرى. وعند تطبيق هذا الاختبار لتحليل مكونات التباين لمتغير معدل البطالة تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول رقم (6).

وتظهر نتائج التحليل في الجدول رقم (6) أن معدل البطالة في الأردن يتأثر بمتغير معدل النمو السكاني، حيث يتضح أنه خلال الفترة الثالثة كانت التغيرات في معدل النمو السكاني تفسر حوالي (7.36%) من تنبؤ الخطأ في معدل البطالة. ويلاحظ أن هذه النسبة تزداد بشكل مضطرد في الفترات اللاحقة حتى تصل في الفترة السادسة إلى حوالي (15.73%)، ثم تبدأ بالانخفاض خلال الفترات اللاحقة لتصل في الفترة العاشرة إلى حوالي (9.5%)، مما يشير إلى قوة تأثير التغير في معدل النمو السكاني على معدل البطالة ليس لفترة واحدة بل لفترات قادمة أيضاً، وهذا يدل على أن أثر تغير معدل النمو السكاني على معدل البطالة يكون بتباطؤ زمني.

كما وتظهر نتائج التحليل أيضاً في الجدول رقم (6) أن معدل البطالة يتأثر بمعدل التضخم، حيث يتضح أنه خلال الفترة الثانية كانت التغيرات في معدل التضخم تفسر حوالي (1.51%) من تنبؤ الخطأ في معدل البطالة، أي أن مثل هذه

النسبة تشير إلى النسبة المئوية من تباينات تنبؤ خطأ معدل البطالة التي تعود إلى أخطاء عشوائية في معدل التضخم. ويلاحظ أن هذه النسبة تميل للزيادة في الفترات اللاحقة ولكن بشكل طفيف ومتباطئ لتصل إلى حوالي (6.46%) في الفترة التاسعة، مما يشير إلى الدور الذي يلعبه معدل التضخم في معدل البطالة. أما بالنسبة إلى تأثير التغيرات في الاستثمار الخاص على معدل البطالة، حيث يلاحظ من الجدول (6) بأن التغيرات في الاستثمار الخاص تفسر حوالي (5.16%) من التغيرات في معدل البطالة في الفترة الثانية، و(7.29%) في الفترة الرابعة، ثم تميل هذه النسبة للانخفاض إلى أن تصل القوة التفسيرية للاستثمار الخاص إلى حوالي (3.89%) من تنبؤ الخطأ في معدل البطالة في الفترة العاشرة.

الشكل (1): اختبار كوزوم للاستقرارية على مستوى 5% (CUSUM of Squares Stability Test)



جدول رقم (6): نتائج تحليل مكونات التباين لمعدل البطالة (UN)

الفترة	UN	PI	POP	INF
1	100.0000	0.000000	0.000000	0.000000
2	92.92202	5.161820	0.403551	1.512609
3	87.75733	3.668733	7.365298	1.208634
4	79.20613	7.288289	11.45113	2.054447
5	78.81986	6.756996	13.92795	3.495189
6	75.01680	4.314085	15.72855	4.9400556
7	80.84971	2.880227	11.96159	4.308476
8	80.18953	3.692092	11.75294	4.365442
9	83.48745	3.012849	10.03736	6.462347
10	83.35544	3.893516	9.499431	3.251614

دالة الاستجابة الفورية Impulse Response Function:

دالة الاستجابة لردة الفعل (IRF) هي الأداة الثانية لتحليل العلاقة الديناميكية بين متغيرات نموذج متجه الإنحدار الذاتي بعد تحليل مكونات التباين لتشولاسكي (Cholesky Decomposition). وتبين دالة الاستجابة لردة الفعل مدى استجابة كل متغير من متغيرات النموذج الداخلية لصدمة غير متوقعة في حدود الخطأ للمتغيرات مقدارها انحراف معياري واحد. ويبين الشكل (2) استجابة ردة الفعل لمتغير معدل البطالة لصدمة عشوائية في متغيرات الاستثمار الخاص ومعدل النمو السكاني ومعدل التضخم، حيث يتضح من الشكل أن أي تغير مفاجئ في الاستثمار الخاص سيكون له أثر سالب على معدل

البطالة، بمعنى آخر أن أي زيادة في الاستثمار الخاص تؤدي إلى تخفيض معدل البطالة، ويستمر هذا التأثير الى حوالي فترتين زمنييتين ثم يتلاشى. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Eita & Ashipala, 2010). ومن الواضح أيضا من نفس الشكل (2) أن معدل النمو السكاني يؤثر ايجابيا على معدل البطالة ويمتد لفترة طويلة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Kalim, 2003) و (Zeb et al., 2014) و (Rafiq et al.) بينما تتعارض مع نتائج دراسة (Aqil et al., 2014). أما تأثير معدل التضخم على معدل البطالة فهو سلبي ويمتد لحوالي فترتين زمنييتين ثم يبدأ بالتلاشي، حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (Maqbool et al., 2013) و (Zeb et al., 2014) بينما تتعارض مع نتائج دراسات (Chowdhury & Hossain, 2014) المتعلقة ببنغلاديش و (Rafiq et al.).

الخاتمة:

وتتضمن كل من النتائج والتوصيات كما يلي:

أولاً) النتائج :

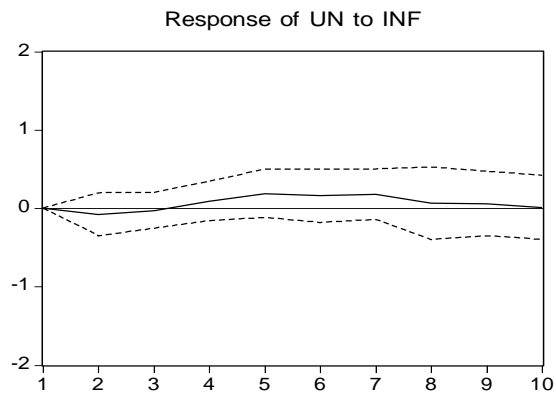
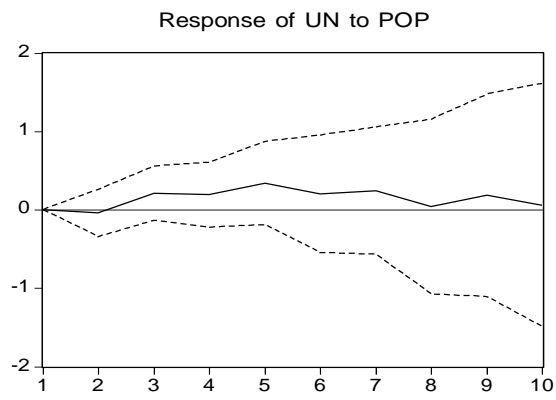
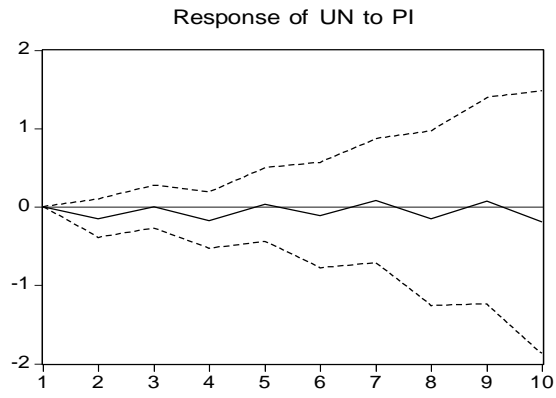
بعد اجراء الإختبارات الإحصائية اللازمة لهذه الدراسة لتبيان أثر الاستثمار الخاص على معدل البطالة في الأردن توصلت الدراسة إلى ما يلي :

- تبين وجود أثر سلبي وذا دلالة إحصائية للاستثمار الخاص على معدل البطالة، وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية التي انطلقت منها الدراسة والتي تنص على أن هناك أثراً سلبياً للاستثمار الخاص على معدل البطالة.
1. تبين وجود أثر ايجابي لمعدل النمو السكاني على معدل البطالة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى.
 2. تبين وجود أثر سلبي لمعدل التضخم على معدل البطالة، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية.

ثانياً) التوصيات

- بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة وبغرض تقليل معدل البطالة في الأردن، فإن هذه الدراسة توصي بما يلي:
1. تحديث التشريعات المتعلقة بتشجيع الاستثمارات الخاصة كالأعفاءات الضريبية وتسهيل الاجراءات الادارية بهدف التخفيف من حدة مشكلة البطالة في الأردن.
 2. التركيز على برامج تنظيم الأسرة بهدف رفع الوعي المجتمعي لتخفيض معدلات النمو السكاني وبالتالي تخفيض معدلات البطالة في الأردن.
 3. بالطبع فإن كلا التوصيتين السابقتين تتضمنان رفع معدلات النمو الاقتصادي ورفع المعدل السنوي للدخل الفردي، ولذلك فإنه يمكن القول بأن التركيز على السياسات الاقتصادية النقدية منها والمالية التي تعمل على زيادة حجم الاستثمار يؤدي الى رفع معدلات النمو الاقتصادي وبالتالي الى تخفيض معدلات البطالة في الأردن.

Response to Cholesky One S.D. Innovations ± 2 S.E.



الشكل (2): دالة الاستجابة لردة الفعل (Impulse Response Function)

المراجع العربية

- البنك المركزي الأردني، "بيانات إحصائية سنوية"، القطاع الخارجي، (2010-1980).
- البنك المركزي الأردني، "بيانات إحصائية سنوية"، دليل النقود والبنوك، (2010-1980).
- دائرة الإحصاءات العامة، المملكة الأردنية الهاشمية، "الكتاب الإحصائي السنوي"، اعداد مختلفة.
- بني هاني، ريم (2013)، "أثر عرض النقود على الناتج المحلي الاجمالي للقطاع الخاص في الأردن (1992-2007)", رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الاقتصاد، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.
- دائرة الإحصاءات العامة، المملكة الأردنية الهاشمية، "مسح العمالة والبطالة"، (2010-1980).
- عثمانة، عبد الباسط عبد الله (2008)، "إنتاجية العامل الأردني والعامل الوافد وإمكانية الإحلال دراسة تحليلية قياسية للحالة الاردنية للفترة (1973-2009)", مجلة أبحاث اليرموك (سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية)، جامعة اليرموك، اربد، الاردن، المجلد(27)، العدد(اب).
- عثمانة، عبد الباسط عبد الله والزعبي، بشير خليفة (2009)، "العلاقة بين الاستثمار والتشغيل في الأردن: دراسة تحليلية قياسية (1973-2005)", مجلة دراسات (العلوم الادارية)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، المجلد 36، العدد 2.
- عيسى، إبراهيم، والشحاتيت، محمد، والشريفة، برهان (1989)، "دراسة واقع ومستقبل سوق العمل الأردني"، الجزء الثالث، قاعدة بيانات سوق العمل الأردني، الجمعية العلمية الملكية، عمان، الاردن.
- ملاوي، أحمد وزغودي، أحمد (2011)، "أثر التحرير المالي على النشاط الاقتصادي: دراسة حالة الجزائر للفترة (1990-2008)", مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الامارات العربية المتحدة، العين، الامارات العربية المتحدة، المجلد (27)، العدد (1)، حزيران.

المراجع الاجنبية:

- Ang, J. (2007). Financial Deeping and Economic Development in Malaysia, *Economic Papers, the Economic Society of Australia*, ISSN 0812-0439, (26) 03, PP 249-260.
- Aqil, Muhammad; Qureshi, Munawar; Ahmad, Rizwan & Qadeer, Seemab (2014), Determinants of Unemployment in Pakistan, *International Journal of Physical and Social Sciences*, Vol. 4, Issue. 4.
- Balcerzak, Adam & Zurek, Mirosława (2011), Foreign Direct Investment and Unemployment: VAR analysis for Poland in the Years 1995-2009", *European Research Studies*, Vol. XIV, Issue 1.
- Chowdhury, Mohammad & Hossain, Md. (2014), Determinants of Unemployment in Bangladesh: A Case Study, *Developing Country Studies*, Vol. 4, No. 3.
- Eita, Joel & Ashipala, Johannes (2010), Determinants of Unemployment in Namibia, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 1, October.
- Engle, R and Granger, C., (1987). Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods, *Econometrica*, (22), PP 117-129.
- Gujarati, D and Porter, D.(2009). *Basic Econometrics, McGraw Hill*, the fifth edition.
- Iacovoiu, Viorela (2012), Impact of Capital Investments on Unemployment in the Context of Economic Crisis: The Case of Romania, *Economic Insights- Trends and Challenges*, Vol. 1 (LXIV), No. 2.
- Kalim, R. (2003), Population and Unemployment: A Dilemma to Resolve. *The IUP Journal of Applied Economics*, Vol. 2, Issue 3.

- Maqbool, Muhammad; Abdul Sattar, Tahir & Bhalli, M. (2013), "Determinants of Unemployment: Empirical Evidences from Pakistan", *Pakistan Economic and Social Review*, Vol. 51, No. 2.
- Phillips, A. W. (1958), *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom*, *Economica*, 25, 100, November.
- Rafiq, M.; Ahmad, Iftikhar; Ullah, Asmat; & Khan, Zahoor (unknown year), *Determinants of Unemployment: A Case Study of Pakistan Economy (1998-2008)*, *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 3, No. 1.
- Shaari, Mohd; Hossain, Nor; & Ab. Halim, Mohd (2012), *The Impact of Foreign Direct Investment on Unemployment Rate and Economic Growth in Malaysia*, *Journal of Applied Sciences Research*, 8(9).
- Sims, Christopher A.(1980). *Macroeconomics and Reality*, *Econometrica*, vol.48, No.1.
- Zeb, Nayyira; Qiang, Fu; & Sharif, Muhammad (2014), *Foreign Direct Investment and Unemployment Reduction in Pakistan*, *Int. J. Eco. Res.*, Volume 5, Issue 2.

إشكالية البطالة في الأراضي الفلسطينية: الواقع والأثر، العوامل المؤثرة: السياسات المعتمدة ودور القطاع الخاص في معالجتها

أ.د. ذياب جرار

استاذ الادارة الاستراتيجية - جامعة القدس المفتوحة - فلسطين

بريد إلكتروني:

jdiab20052006@yahoo.com

tjarrar@qou.edu

خلوي: 00972599819434

الملخص

تهدف هذه الورقة البحث في إشكالية البطالة في الأراضي الفلسطينية ودور القطاعين العام والخاص في معالجتها. ولذات الغرض لجأت السلطة الفلسطينية وبالتعاون مع المنظمات الدولية ذات العلاقة إلى سياسات تشغيل نشطة وغير نشطة لمكافحة البطالة وتعزيز التشغيل. وأما القطاع الخاص الفلسطيني، فقد كان له دور محوري في معالجة البطالة من خلال زيادة أعداد العاملين المستوعبين فيه. ولغرض تحقيق أهداف الورقة، تم الاعتماد على مصادر أولية وثانوية من خلال المقابلات الموجهة والاطلاع على الدراسات والتقارير المنشورة ذات العلاقة. توصلت الورقة إلى نتيجة رئيسة مفادها أن السياسات النشطة وغير النشطة التي اعتمدها السلطة الفلسطينية لم تعمل وبشكل كاف على تعزيز فرص العمل ومعالجة إشكالية البطالة في الأراضي الفلسطينية، وما زالت فلسطين بحاجة إلى سياسات تشغيل أكثر تأثيراً، وجاهزية مادية وبشرية لتنفيذ مثل هذه السياسات. كما توصلت الدراسة إلى أن للقطاع الخاص الفلسطيني دوراً محورياً في خلق فرص العمل إلا أن هذا الدور ما زال منقوصاً وبحاجة إلى تعزيز. وأخيراً، أوصت الورقة بضرورة تبني جملة من الإصلاحات في سياسات التشغيل وتحسين الأداء الفلسطيني الذاتي وتحسين كفاءته رغم الظروف السياسية القائمة.

Abstract

The main purpose of this paper is to examine the problem of unemployment in the Palestinian territories and analyzing the role of both, public and private sectors in tackling the unemployment problem. To deal with this serious problem, PNA in cooperation with the concerned international organizations resorted to certain Active and passive labor policies to promote employment. Though the Palestinian private sector had a vital role in creating job opportunities, still there is great potential to create more opportunities. To achieve these goals, the researcher relied on primary and secondary data through structured interviews and surveying the related exiting studies and reports. The paper came up with a main conclusion that active and passive labor policies adopted by PNA didn't sufficiently help in tackling the unemployment problem, and still there is a need for more effective labor polices, and a need for financial and human readiness before implementing these policies. The paper also concluded that the Palestinian private sector had a core role in tackling unemployment, but still the role need to be reinforced. Finally, the paper recommended adopting a number of reforms in labor policies, and improving the Palestinian economic performance and efficiency despite the existing political conditions.

مقدمة

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى أهم المشكلات الرئيسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستوى تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. كما تستمد مشكلة البطالة خطورتها من اعتبارات عدة، أهمها: * أن البطالة تمثل جزءاً غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمعات وبالتالي فهي طاقات مهدرة يخسرها المجتمع. * أن عنصر العمل يختلف عن بقية عناصر الإنتاج في صفته الإنسانية، فالآلات والمعدات لا يضرها كثيراً أن تترك لفترة من الزمن عاطلة عن العمل والأرض كذلك، ولكن العامل يشعر بالإحباط إذا لم يجد دوراً له في عجلة الإنتاج. * أن العمل وإن كان أحد وسائل الإنتاج إلا أن الهدف من أي نشاط اقتصادي هو تحقيق الرفاهية المادية للإنسان. * أن البطالة لها من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي لا يمكن إهمالها. وتشكل البطالة السبب الرئيس لمعظم الآفات الاجتماعية في أي مجتمع، كما تمثل تهديداً واضحاً للاستقرار السياسي والترابط الاجتماعي، فليس هناك ما هو أخطر على المجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين وخاصة إذا كانوا من فئة المتعلمين. فلسطينياً، تُعد مشكلة البطالة من أكثر المشاكل خطورة على الواقع الاقتصادي والاجتماعي، حيث يعاني الاقتصاد الفلسطيني من مشكلة بطالة مزمنة وذلك بسبب وجود تشوهات هيكلية حدّت من قدرته على التشغيل. ولم تبرز حدة المشكلة في السابق نظراً لوجود فرص لتصدير العمالة إلى إسرائيل وأسواق دول الخليج العربي بوجه خاص، إلا أنها برزت كأحد أهم المشكلات الاقتصادية منذ مطلع التسعينيات، أي بعد حربي الخليج الأولى والثانية، وما رافقهما من خسارة لفرص العمل المتاحة للفلسطينيين في الأسواق الخليجية. كما عملت سياسة الاحتلال على تعميق المشكلة بعد أن طبقت سياسة استبدال العمالة الفلسطينية بالعمالة الأجنبية، وفرض قيود على دخول العمال الفلسطينيين إلى إسرائيل. ولقد أرق موضوع البطالة صانع القرار الفلسطيني، فقد كانت هناك محاولات جادة للتخفيف من حدتها عن طريق توفير فرص عمل في مؤسسات السلطة المدنية والأمنية، ومن خلال برامج التشغيل الطارئة التي تبنتها وزارة العمل وغيرها من المشاريع (مكحول، 2006)، إلا أن قدرة القطاع العام على استيعاب فائض البطالة تبقى محدودة بل وصل إلى مرحلة الإشباع. كما قامت الحكومة الفلسطينية باتخاذ مجموعة من السياسات الكلية لتحفيز القطاع الخاص لخلق فرص عمل جديدة، إلا أن تأثيرها ظل محدوداً بسبب تردي الأوضاع الاقتصادية الناجمة عن الإجراءات الإسرائيلية، والتي عملت على تراجع حجم الطلب الكلي على السلع والخدمات، وتزايد حدة مخاطر الاستثمار. ويعد حل مشكلة البطالة من أهم الأهداف الاقتصادية التي يسعى صانع القرار الفلسطيني الوصول إليها، وذلك لأن البطالة تعني ضياع فرص استخدام موارد اقتصادية كان من الممكن استغلالها لرفع مستوى الإنتاج، وتحقيق معدلات نمو أعلى، وتحسين مستوى المعيشة لأفراد المجتمع، وخاصة إذا كانت هذه القدرات المتعطلة عن العمل تمتلك مؤهلات علمية، وتتميز بكفاءة مهنية عالية. وعليه، تكمن إشكالية البحث الرئيسية في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1. ما واقع البطالة في فلسطين، وما حجمها وما مظاهرها وما العوامل المؤثرة فيها.
2. ما الآثار الاقتصادية والاجتماعية والنفسية المترتبة على البطالة.
3. هل هناك سياسيات أو استراتيجيات تشغيل في فلسطين، وما أثر هذه السياسات في خلق فرص العمل والحد من مشكلة البطالة.
4. ما دور القطاع الخاص في توليد فرص العمل ومعالجة البطالة في الأراضي الفلسطينية.

حدود البحث ومحدداته: يتحدد البحث في إشكالية البطالة في مناطق السلطة الفلسطينية كما حددها اتفاق أوسلو، أي حدود الرابع من حزيران من العام 1967، وهي الضفة الغربية بما فيها القدس وقطاع غزة. أما زمانياً، فتغطي الدراسة الفترة الممتدة من العام 1994 ولغاية الربع الأول من العام 2016، أي أن الدراسة تستهدف عهد السلطة الفلسطينية، حيث لم يكن هناك سياسات تشغيل فلسطينية.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق الآتية:

1. التعرف إلى واقع البطالة في فلسطين من حيث الحجم والخصائص والمظاهر والعوامل المؤثرة.
 2. التعرف إلى الآثار المترتبة على البطالة في الأراضي الفلسطينية.
 3. التعرف إلى السياسات والاستراتيجيات ذات العلاقة بالتشغيل، والبحث في أثر هذه السياسات في خلق فرص عمل في الأراضي الفلسطينية.
 4. التعرف إلى دور القطاع الخاص في معالجة ظاهرة البطالة في الأراضي الفلسطينية.
- منهجية البحث: لغرض إعداد الورقة، تم الاعتماد وبشكل رئيس على المصادر الثانوية والمتمثلة بالمراجع والأدبيات ذات العلاقة والدراسات والتقارير المنشورة من جهات محلية ودولية، وأهمها: التقارير الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وزارات العمل والتخطيط والتعليم العالي، ومكتب العمل الدولي والبنك الدولي وغيرها. كما تم عمل مراجعة معمقة لاستراتيجية التشغيل الوطنية والاستراتيجية الوطنية للتعليم وكذلك خطط الإصلاح والتنمية الفلسطينية بفراتها المختلفة. كما قام الباحث بعمل مقابلات مركزة مع بعض الأشخاص الفاعلين في وزارتي العمل والتعليم العالي وأعضاء اللجنة الاقتصادية في المجلس التشريعي الفلسطيني وكذلك بعض من رجال الأعمال الفاعلين والمسجلين لدى جمعية رجال الأعمال الفلسطينية، وذلك للوقوف على ظاهرة البطالة وسبل معالجتها.
- واقع البطالة في الأراضي الفلسطينية:

شهدت معدلات البطالة تذبذباً واضحاً في السنوات 1995 – 2015 ويعود ذلك لحالة عدم الاستقرار السياسي والتي كان لها كبير الأثر في الواقع الاقتصادي والاجتماعي للشعب الفلسطيني، وعند النظر في معدل البطالة نلاحظ أنه في المتوسط ما زال مرتفعاً ويقترّب من 23% سنوياً، وهذا يؤشر إلى أن مشكلة البطالة متأصلة في بنية الاقتصاد الفلسطيني والسبب يعود إلى عوامل كثيرة منها: وجود الاحتلال الإسرائيلي وسياساته المعرّقة لنمو الاقتصاد الفلسطيني، واتفاق باريس الاقتصادي التي يعد مجحف بحق الاقتصاد الفلسطيني، وندرة الموارد الاقتصادية المتاحة، إضافة لأداء السلطة الفلسطينية وسياساتها الاقتصادية غير الرشيدة. كما اتسمت معدلات البطالة في الفترة 2015-1995 بالتقلب الحاد وذلك تبعاً للتقلبات السياسية والأمنية في المنطقة (العجلة، مازن، 2011). فقد بلغ معدل البطالة في العام 1995 حوالي 18.2% ثم ارتفع في العام اللاحق إلى 23.8% ويعود ذلك إلى حالة عدم الاستقرار السياسي الناجم عن الإغلاق الشامل والمتكرر والذي حال دون دخول قرابة 120 ألف من العاملين إلى إسرائيل، مما أدى إلى انخفاض مستوى النشاط الاقتصادي بصفة عامة، وتراجع إجمالي الناتج القومي بنسبة 8.6% خلال ذلك العام، وبلغ متوسط معدل البطالة خلال الفترة 1995-2013 قرابة 21.3% حيث تعد هذه النسبة من أعلى النسب على مستوى العالم العربي، وشهدت الأعوام 1995-2000 تذبذباً واضحاً وهذا بسبب الأوضاع السياسية غير المستقرة في العام 1996، وبدأ الوضع بالتحسن في العام 1999، ثم تراجع بسبب الانتفاضة الفلسطينية الثانية عام 2000 حيث وصلت معدلات البطالة إلى 31.2% وهذا يعود إلى عملية السور الوافي وإعادة احتلال إسرائيل لمدينة الضفة الغربية. أما الأعوام 2007-2010 فقد شهدت تحسناً محدوداً بسبب التعافي في النشاط الاقتصادي (حمدان، بدر، 2013). أما الأعوام 2011-2013 فتراوحت النسبة بحدود

22%، وفي المجمل بقيت البطالة مرتفعة، وتعد في قطاع غزة الأعلى حيث وصلت في نهاية العام 2013 إلى 38.7% بعد سبع سنوات من سيطرة حركة حماس على قطاع غزة وإغلاق الأنفاق على الحدود مع جمهورية مصر العربية (الطباع، ماهر، 2014). وحسب الإحصاءات الأخيرة للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للربع الثاني من العام 2016، بلغ معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية 26.9% بواقع 18.3% في الضفة الغربية و41.7% في قطاع غزة، وسجلت أعلى معدلات بطالة في أوساط الفئة العمرية 20-24 سنة حيث بلغت 42.6% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016). كما أشارت المسوحات إلى أن متوسط النمو في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات 1995-2013 كانت حوالي 4.4% وفي المقابل فإن متوسط البطالة وصل خلال الفترة نفسها إلى 21.3%، أما معدل النمو في البطالة فقد انخفض بحدود 0.097 أي أن النمو في الناتج لم يترجم على أرض الواقع ولم يحدث تحسن ملموس في مستويات المعيشة بسبب عدم قدرة النمو الضغوط على معدلات البطالة للانخفاض. وهذا يعني أن قانون أوكيون والذي ينص على أنه مقابل انخفاض مقداره 2% في الناتج المحلي الإجمالي ترتفع البطالة بمقدار 1%، لا يتلاءم مع طبيعة الاقتصاد الفلسطيني. وعند تحليل العلاقة الانحدارية بين معدل البطالة ومعدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية، تبين أن هناك تأثير إيجابي ومعنوي حيث بلغت قيمة معامل النمو في الناتج المحلي الإجمالي 0.229، أي أن زيادة معدل النمو في الناتج بمقدار 100% يقابله انخفاض في معدلات البطالة بمقدار 22.9% أي بنسبة 4.36 إلى 1، وهذا لا يتفق مع قانون أوكيون مما يعكس مشكلة بنيوية وهيكلية كبيرة في الاقتصاد الفلسطيني. (مؤسسة أمد للإعلام، 2014. الأسطل، محمد، 2014).

العوامل المؤثرة في فرص العمل في الأراضي الفلسطينية:

أولاً: العامل الديمغرافي : تشير إحصاءات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن عدد السكان في فلسطين بلغ حوالي 4.42 مليون نسمة، منهم 2.72 مليون في الضفة الغربية، 1.70 مليون نسمة في قطاع غزة. ويتميز المجتمع الفلسطيني أنه مجتمع فتي حيث تقدر نسبة الأفراد في الفئة العمرية (0-14) نسبة حوالي 40.8% من مجمل السكان، بواقع 38.9% في الضفة الغربية و44.1% في قطاع غزة. ويلاحظ انخفاض نسبة الأفراد الذين تبلغ أعمارهم (65 فأكثر) حيث قدرت النسبة بحوالي 2.9% في فلسطين، بواقع 3.3% في الضفة و2.4% في قطاع غزة. كما يلاحظ أن الكثافة السكانية للأراضي الفلسطينية مرتفعة بوجه عام، وفي قطاع غزة بوجه خاص، ويعود ذلك لتركز حوالي 1.7 مليون شخص في مساحة لا تتجاوز 365 كم²، هذا بالإضافة إلى الزيادة الطبيعية المرتفعة التي يتسم بها المجتمع الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أحوال السكان الفلسطيني المقيمين في الأراضي الفلسطينية، 2014). كما تشير المؤشرات الإحصائية إلى أن فلسطين تتميز بمعدلات خصوبة عالية، حيث بلغ معدل الخصوبة الكلية 4.2 مولوداً وإن فتوة المجتمع الفلسطيني وارتفاع معدل الخصوبة فيه يضغطان بشدة على سوق العمل الفلسطيني، ففوة العمل تنمو بما لا يقل عن 4% سنوياً، وينضم سنوياً 45 ألف طالب عمل جديد إلى سوق العمل الفلسطيني المحدود الإمكانيات، الأمر الذي يصنف النمو السكاني كأحد أسباب البطالة في فلسطين.

ثانياً: العامل التعليمي : تشير الإحصاءات إلى أن أكثر من ثلث الشعب الفلسطيني هم على مقاعد الدراسة، حيث بلغ عدد طلبة المدارس ما مجموعه 1,154,250 طالباً وطالبة. أما طلبة التعليم العالي فقد بلغ عددهم حوالي 197,000 طالب وطالبة. وتشير البيانات إلى أن قرابة 20 ألف شخص سنوياً ينهون المرحلة الجامعية الأولى، وأن المتوسط السنوي لعدد خريجي الكليات المتوسطة بلغ قرابة 6000 شخص، مما يعني التحاق 26000 خريج جامعي جديد بسوق العمل سنوياً، وهؤلاء يشكلون وفقاً لوزارة العمل حوالي 58%

من عدد الملتحقين الجدد بسوق العمل سنوياً. في الواقع، إن معضلة الجودة لا تبدو جلية في التعليم المدرسي فحسب، بل في التعليم العالي أيضاً، حيث يلاحظ ضعف الطلبة الخريجين وافتقارهم إلى الكثير من المهارات التي أصبحت من متطلبات الحياة المعاصرة عموماً، ومن متطلبات الدخول إلى سوق العمل على وجه الخصوص (Niculi.s. 2010) وهذا يشير إلى إشكالية علاقة نظام التعليم الفلسطيني بسوق العمل، وأن فلسطين بحاجة ماسة لدور فاعل للتعليم في عملية التنمية وان يتم التوجه أكثر نحو الاقتصاد المعتمد على المعرفة بسبب نقص الموارد الطبيعية (جامعة بيرزيت، مركز دراسات التنمية، 2010). أخيراً يمكن الادعاء أن نظام التعليم الفلسطيني بخصائصه ومخرجاته الحالية غير داعم لسوق العمل، وما زال مدفوعاً بقوى العرض. كما تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء أن نسبة الخريجين من تخصصات العلوم والهندسة لا تتجاوز 20% رغم أن فرص هؤلاء الخريجين أكبر في سوق العمل الفلسطيني، وان خريجي الفروع الأخرى وخاصة العلوم الاجتماعية والإنسانية والسلوكية المختلفة التي يعانون من بطالة عالية في سوق العمل يزدادون عاماً بعد عام. إن عدم موازنة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل كان أحد أهم أسباب البطالة في فلسطين.

ثالثاً: بنية الاقتصاد والسياسات الاقتصادية الحكومية: تؤكد المؤشرات أن هناك تشابه في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في فلسطين مع الدول ذات الدخل المنخفض. أن حجم الناتج الإجمالي الحقيقي الفلسطيني منخفض حيث بلغ حوالي 7395 مليون دولار، وبلغ معدل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي حوالي 1390 دولار. وكما تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للربع الثاني من العام 2016 إلى أن 68.8% من العاملين في فلسطين هم من المستخدمين بأجر، و19.2% يعملون لحسابهم الخاص و5.8% يعملون كأعضاء أسرة غير مدفوعي الأجر و6.2% يعملون كأصحاب عمل. كما تظهر البيانات أن 61.7% من العاملين يعملون في قطاع الخدمات، وأن 26.8% يعملون في الصناعة، وأن 11.5% يعملون في القطاع الزراعي. ومن اللافت أيضاً أن حجم المشاريع الاقتصادية في فلسطين لا يساهم في التخفيف من مشكلة البطالة، حيث أن 97% من المشاريع الفلسطينية توظف أقل من عشرة عاملين، وبالتالي فإن حصة المشاريع المتوسطة والكبيرة الحجم التي لديها 20 عامل وأكثر منخفضة جداً (أقل من 1%)، (وزارة العمل الفلسطينية، استراتيجية قطاع العمل، 2011)، علماً أن المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم تعد مهمة لأغراض الابتكار والتنمية الاقتصادية وتوفير فرص العمل. في الواقع، إن ضعف الاقتصاد الفلسطيني والقيود المفروضة عليه، تخفض من القدرة الاستيعابية لسوق العمل الفلسطيني ويفاقم من مشكلة البطالة، كما أن الطلب على الأيدي العاملة الفلسطينية في النشاطات الاقتصادية المحلية ضعيف، فالإقتصاد الفلسطيني لا يوفر سوى 69.5% من فرص العمل للقوى العاملة فيه، بينما يوفر الاقتصاد الإسرائيلي فرص عمل لحوالي 8% من القوى العاملة الفلسطينية، حيث أشارت البيانات إلى وجود 80-120 ألف فلسطيني كانوا يعملون داخل إسرائيل، أما باقي القوى العاملة الفلسطينية فهي عاطلة عن العمل. إن من الأسباب الأخرى لارتفاع نسبة البطالة في فلسطين هو تحول الإقتصاد الفلسطيني نحو الاقتصاد الخدمي على حساب القطاعات الإنتاجية، إضافة إلى زيادة مساهمة الخدمات الحكومية في الناتج المحلي الإجمالي، التي بلغت حوالي 27%. وتعتبر القطاعات الإنتاجية، كقطاعي الصناعة والزراعة، غير مستغلة، وهي تعد من القطاعات الأكثر قدرة في خلق فرص عمل جديدة، واستيعاب العدد الأكبر من العمالة المستجدة سنوياً. ولقد دفعت السياسات الاقتصادية للحكومات الفلسطينية المتعاقبة إلى تكريس هذا الشكل من الإقتصاد، الأمر الذي فاقم من مشكلة البطالة، وتراجعت نسبة مساهمة الصناعة والزراعة في الناتج المحلي الإجمالي، حيث كانت على التوالي 13% و4.2% في العام 2013 (الجهاز المركزي للإحصاء

الفلسطيني، 2013)، وانخفضت هذه المساهمة في العام 2014 بنسبة 7% و1% مقارنة مع العام السابق (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014). إضافة إلى ذلك، تراجعت مساهمة قطاع الإنشاءات بنسبة 10% في العام 2014، وقد بلغت نسبة مساهمته في العام 2013، 15% (الجهاز المركزي للإحصاء، 2014).

رابعاً: العامل السياسي: ويتمثل بالقيود السياسية والاقتصادية الناجمة عن اتفاق أوسلو السياسي واتفاق باريس الاقتصادي، وكذلك القيود والإجراءات الإسرائيلية التي تمنع السلطة من اتخاذ القرار الاقتصادي الفلسطيني المناسب والتصرف بالموارد البشرية والطبيعية بما يعود بالنفع على الشعب الفلسطيني. إن السيادة المنقوصة التي منحها اتفاق أوسلو للسلطة الفلسطينية، وتصنيف أراضي الضفة الغربية إلى A، B، C، قد حد من قدرة السلطة الفلسطينية على تنفيذ خطط تنمية شاملة تستهدف الأرض والإنسان. فهذا التصنيف أدى إلى تفتيت أراضي الضفة الغربية، وعزلها عن بعضها بحيث تفتقر مناطق A التي تبلغ مساحتها 17% من مساحة الضفة الغربية، وتسيطر عليها السلطة الفلسطينية للتواصل الجغرافي، وتشارك إسرائيل السلطة في إدارة مناطق B التي تبلغ مساحتها 24% من مساحة الضفة الغربية، بحيث لا تستطيع السلطة الفلسطينية التصرف في هذه المناطق دون موافقة السلطات الإسرائيلية. وتنفرد إسرائيل في إدارة مناطق C التي تبلغ مساحتها 59% من مساحة الضفة الغربية (وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2010-2008). ونظرياً تستهدف النشاطات الاقتصادية للسلطة الفلسطينية كافة المناطق بصرف النظر عن تصنيفها السياسي، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن معظم النشاطات الاقتصادية تتمركز في مناطق A ودرجة أقل في مناطق B، وبعض النشاطات التي يوافق عليها الجانب الإسرائيلي في مناطق C. كما أن الاتفاقيات والمواثيق الناجمة عن اتفاق أوسلو قد حاصرت السلطة الفلسطينية، وكبلت خططها التنموية، فبروتوكول باريس الاقتصادي وضع قيوداً على مقدرة السلطة الفلسطينية على التحكم بأدوات السياسة الاقتصادية الكلية والمتمثلة في السياسة المالية والنقدية وسياسة الدخل وسياسة الاقتصاد الدولي، فالتجارة الخارجية مسيطر عليها من إسرائيل بحكم تحكمها في المعابر والموانئ وحركة الأفراد والبضائع، ومن خلال فرض النظام الجمركي الموحد، والتجارة الداخلية مسيطر عليها كذلك من إسرائيل من خلال التحكم بالحركة بين الضفة الغربية وقطاع غزة وبين المحافظات. كما تتحكم إسرائيل بسوق العمل الفلسطيني من خلال التحكم بعدد العمال الفلسطينيين الذين يسمح لهم بالعمل في إسرائيل وفق الأوضاع السياسية والأمنية السائدة. في الواقع، إن التخلص من هذه الأسباب وغيرها يفوق قدرات السلطة الفلسطينية، ويتطلب ترتيبات سياسية واقتصادية جديدة خصوصاً مع الجانب الإسرائيلي، وهي ترتيبات غير متوقعة على المدى القصير والمتوسط.

آثار البطالة على المجتمع الفلسطيني:

إن للبطالة آثاراً اقتصادية واجتماعية وسياسية ونفسية تستدعي التعرف عليها تمهيداً لوضع سياسيات تساهم في معالجتها والتخفيف منها. وترتبط البطالة بشكل أولي بالنواحي الاقتصادية التي يمثل انعدام الدخل أو توقفه مرتكزها الأساسي والتي تقود بالنتيجة إلى الفقر الذي يشكل أخطر الآفات التي تصيب المجتمعات وتقوّض إمكانات تطوره ونموه، لقد بلغ معدل الفقر في الأراضي الفلسطينية وفقاً لأنماط الاستهلاك حوالي 25.7%، وان 14.1% من الافراد يعانون من الفقر المدقع. ويشكل الفقر إحدى نتائج البطالة التي تظهر في المدى البعيد، حيث يؤدي الفقر إلى إضعاف قدرات الأفراد في التعبير والاختيار والتأثير في القضايا التي تؤثر في مجريات حياتهم، أو الاستفادة من الفرص المتاحة، إضافة إلى عدم القدرة على مواجهة الأزمات الاقتصادية، فضلاً عن تعرضهم للإصابة بالأمراض وفقدان فرص التعليم. كما تنعكس تأثيرات البطالة على حجم الدخل القومي وتوزيعه، فقد بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي 1670

دولار في العام 2013، وقد انخفض بنسبة 5% في العام 2014 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014). كما تظهر الآثار السلبية للبطالة على الاقتصاد الوطني من خلال تأثيرها على مستوى الاستهلاك الذي لا بد له أن ينخفض كنتيجة مباشرة لانعدام أو تراجع الدخل من ناحية وضعف القوة الشرائية للعاطلين عن العمل من ناحية أخرى، ما سيؤثر في مستويات العرض والطلب في السوق. كما أن للبطالة آثاراً اجتماعية لا تقل أهمية عن الآثار الاقتصادية، ذلك أن البطالة تعمل على شحن أجواء الحقد والكراهية من قبل المتعطلين تجاه أبناء الطبقة الثرية. فهذه الأجواء تنعكس سلباً على الترابط الأسري وقد تدفع البعض إلى تعاطي المخدرات، ما يقود إلى الانحراف والجريمة، وقد تعمل على التفكير في الهجرة (حلس، 2003). كما ان البطالة تعود إلى إشكاليات اجتماعية تهدد بنية المجتمع وتساهم في تفكيكه وانحلاله، ذلك أن الجريمة والعنف يجدان لنفسيهما مرتعاً دائماً في المجتمعات التي تعاني من البطالة، بحيث يتناسب ارتفاع مستوى الجريمة طردياً وأعداد العاطلين عن العمل في المجتمع، كنتيجة لفقدان مصدر الدخل ونمو الفقر. وكنتيجة لذلك كله، ستخلق لدى الفرد مشاكل نفسية وسلوكية تنعكس على تصرفاته في الأسرة والمجتمع، بحيث يصبح أكثر ميلاً للعنف والعصبية والقلق والحزن والكآبة والانطوائية، والتحويلات السلبية في السلوك الاجتماعي.

وبخصوص الآثار السياسية، فإن العجز السياسي يتناسب طردياً مع العجز الاقتصادي، بحيث لا تتمكن الدول التي تعاني من العجز الاقتصادي القيام بدورها السياسي على النحو الأمثل، أو إدارة شؤونها بشكل سليم، أو استغلال مواردها الوطنية استغلالاً كاملاً، ما يعني بالنتيجة، قيام مجتمع استهلاكي يساهم في تفاقم أزمة البطالة. ومن جانب آخر، تعمل البطالة على إضعاف النظام السياسي للدولة، وعدم الحفاظ على هيكليتها قوية لولاء الفرد وانتمائه الوطني، حيث ينصب اهتمامه على كسب رزقه، وأمام عجزه عن هذا الكسب، سيتولد لديه الشعور بأن المجتمع الذي لا يوفر له أدنى أسباب العيش الكريم غير مؤهل للدفاع عنه أو التضحية من أجله أو الانتماء له. من ناحية أخرى، نجد أن البطالة تعمل على هجرة الكفاءات والأدمغة. لقد أظهرت الإحصاءات الأخيرة ان حوالي 40% من الشباب الفلسطيني يرغبون الهجرة إلى الخارج (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016) وهذا ناتج عن البطالة المتفشية والاضواء الاقتصادية والسياسية القائمة مما يسهم في استمرار تخلف المجتمع.

التجربة الفلسطينية الرسمية لمكافحة البطالة في الأراضي الفلسطينية

في الواقع، تلجأ الحكومات إلى مواجهة البطالة من خلال نوعين من السياسات: الأولى، تسمى سياسات سوق العمل النشطة Active labor market polices، مثل برامج خلق فرص عمل مباشرة، تطوير خدمات التشغيل، تعزيز التدريب المهني والتعليم التقني، تشجيع التشغيل الذاتي، برامج تمكين المرأة والشباب، وتعزيز العلاقة مع القطاع الخاص. هذه السياسات تستخدم في الغالب لمواجهة أزمة البطالة في المدى القصير. أما النوع الثاني من السياسات، فهو سياسات سوق العمل غير النشطة Passive labor market polices، وأهمها: تقديم مساعدات مالية مباشرة للعاطلين عن العمل، والسياسات الكلية وأهمها على المدى القصير سياسة تخفيض كلفة العمل، وعلى المدى المتوسط والطويل سياسة زيادة النمو الاقتصادي، وتحقيق تنمية اقتصادية حقيقية (Giguere, Frog 2010). إن مراجعة التجربة الفلسطينية تشير إلى استخدام كلا النوعين من السياسات لمواجهة البطالة، كما يأتي:

أولاً: سياسات العمل النشطة، ومنها:

- سياسة تطوير خدمات التشغيل: وفيها تم إطلاق ثلاثة مشاريع، هي: مشروع بناء نظام معلومات سوق العمل، 1999، مشروع توفير الخدمة في محطة واحدة، 2012، مشروع إنشاء الهيئة الوطنية للتشغيل 2011. بخصوص مشروع نظام معلومات سوق العمل فقد تم بنائه بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومؤسسة GIZ الألمانية، حيث من المفترض أن يوفر هذا النظام الحاسوبي المعلومات الضرورية لجانبي العرض والطلب ويربط بينهما، ويعد أهم الأدوات الرئيسية في معرفة اتجاهات العمل واحتياجاته الضرورية، كما يعد وجوده ضرورة للمخططين وراسمي السياسات ومتخذي القرارات والباحثين وأصحاب العمل والباحثين عن عمل كذلك. وأما مشروع توفير الخدمة في محطة واحدة one-stop-shop ، فقد تم إنطلاقه بالتعاون مع مؤسسة التعاون الألمانية وذلك بهدف إعادة تأهيل مكاتب التشغيل في المحافظات الفلسطينية من أجل تقديم خدمات التشغيل في مكان واحد وبأساليب حديثة. كما أقرت الحكومة الفلسطينية إنشاء الهيئة الوطنية للتشغيل كي تختص بتنفيذ سياسات الحكومة في مجال التشغيل تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة وتقييماً (مقابلة مع مسؤولي وزارة العمل الفلسطينية).
- تعزيز التدريب المهني والتعليم التقني: إن التدريب المهني والتعليم التقني لا يخلق فرص العمل بحد ذاته ولكنه يعزز القابلية للتشغيل والتكيف مع سوق العمل واحتياجاته. ومنذ نشأتها عملت السلطة الفلسطينية على الاستثمار في هذا القطاع ضمن الإمكانيات المتاحة لتحسين البنية التحتية من خلال بناء مدارس ومراكز مهنية جديدة، وإعادة تأهيل القائم منها. كما تم في العام 1998 إطلاق استراتيجية التدريب المهني والتقني الفلسطينية، حيث تهدف هذه الاستراتيجية إلى تشجيع هذا النوع من التعليم وتوفير تدريب مهني فعال وكفاء ومرن ومرتبطة باحتياجات السوق وفتح للجميع (وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل: الاستراتيجية الوطنية للتدريب المهني والتعليم التقني، رام الله، 2010).
- خلق فرص عمل مباشرة: لقد تم إطلاق "برنامج التشغيل المؤقت" في العام 2004-2005 وذلك بهدف خلق فرص عمل مؤقتة للعاطلين عن العمل الذين يبدون استعداداً للقيام بمهام اجتماعية لقاء صرف أجور رمزية تتراوح بين 130 إلى 240 دولار شهرياً ولمدة شهرين على الأكثر واستفاد من البرنامج حوالي 160 ألف عاطل عن العمل (مقابلة مع مسؤولي وزارة العمل الفلسطينية). كما تم أيضاً إنشاء "الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية" بموجب مرسوم رئاسي في العام 2003 بهدف توحيد الجهود الموجهة لدعم خلق فرص عمل ومحاربة البطالة (وزارة العمل، تقرير حول واقع صندوق التشغيل، تقرير غير منشور، 2011).
- تشجيع مشاريع التشغيل الذاتي: تم وبالتعاون ما بين وزارة العمل ومؤسسة GTZ الألمانية تطوير برنامج أطلق عليه برنامج التدريب المجتمعي على التشغيل الذاتي وإنشاء المشاريع الصغيرة، وكان هدف هذا البرنامج تزويد الأفراد بالتقنيات الضرورية والمهارات الريادية وخدمات الدعم اللازمة من أجل امتلاك المشاريع الخاصة أو إنشاء التشغيل الذاتي و/أو الأنشطة المدرة للدخل (مقابلة مع مسؤولي وزارتي العمل والتخطيط).
- برامج تمكين المرأة والشباب: في الواقع، لا يقتصر الاهتمام بقطاعي المرأة والشباب على القطاع الحكومي، بل يستحوذان أيضاً على اهتمام منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية والأجنبية

العاملة في فلسطين والتي عملت على تنفيذ عشرات البرامج الهادفة إلى تمكين المرأة والشباب (مقابلة مع مسؤولي وزارة العمل)، بل أن موضوع المرأة أو النوع الاجتماعي يُعد من المواضيع الأكثر جاذبية لأغلب المنظمات الدولية العاملة في فلسطين.

● **تعزيز العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة:** تم في العام 2011، إنشاء "المجلس الاقتصادي الاجتماعي" وذلك بهدف تأكيد الشراكة الثلاثية بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل، والنقابات العمالية باعتبار أن هذه الشراكة هي شرط رئيس لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز التشغيل. إن الغرض من الشراكة الاجتماعية هو العمل معاً في تطوير الاقتصاد الفلسطيني جنباً إلى جنب مع النظم الاجتماعية التي تحتاجها فلسطين وتستطيع تحمل نفقاتها، وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل، الأمر الذي يؤدي إلى خلق الالتزام ومنع النزاعات العمالية (مقابلة مع مسؤولي وزارة العمل وبعض من منتسبي جمعية رجال الأعمال الفلسطينيين).

ثانياً: سياسات العمل غير النشطة: وأهمها:

● **توفير بيئة قانونية داعمة:** لقد تم إصدار العديد من القوانين ذات العلاقة بالتشغيل، وأهمها قانون تشجيع الاستثمار الذي صدر في العام 2005 وتم تطويره في العام 2011، كما صدر قانون العمل الفلسطيني رقم 7 في العام 2000، وقانون الغرف التجارية والصناعية والزراعية في العام 2015، وقانون العمل التعاوني وغيرها من القوانين، والتي بمجملها تهدف إلى تطوير منظومة التشريعات التي تعمل على تعزيز فرص تنمية الاقتصاد الفلسطيني ورفع قدراته التنافسية. وضمن محاولات تطبيق قانون العمل، تم في العام 2012 تشكيل لجنة الأجور من ممثلين من أطراف الإنتاج الثلاثة للبحث في تحديد حد أدنى للأجور، وتم فعلاً تحديده بحوالي 380 دولار امريكي (مقابلة مع اللجنة الاقتصادية في المجلس التشريعي الفلسطيني).

● **وضع استراتيجيات التشغيل:** منذ نشأتها، وضعت السلطة الفلسطينية ثلاث استراتيجيات ذات علاقة بالتشغيل من أجل مكافحة البطالة. وهذه الاستراتيجيات الثلاثة هي: استراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2004-2000، إستراتيجية خلق فرص العمل، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2013.

بخصوص إستراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2004-2000: فقد صدرت عن وزارة العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وذلك بهدف محاربة البطالة وزيادة التشغيل، ووضع خطط استرشادية لصياغة سياسات التشغيل المناسبة من قبل أطراف الإنتاج الثلاثة (وزارة العمل ومكتب العمل الدولي، إستراتيجية التشغيل متوسطة المدى، 2004-2000، رام الله). في الواقع، قامت الإستراتيجية على ثلاث فرضيات: الفرضية الأولى، بقاء الوضع الاقتصادي والسياسي كما كان عليه عند إعداد الإستراتيجية والذي يتميز بوجود معوقات وقيود إسرائيلية وجمود في العملية السلمية، والفرضية الثانية، أخذت بالاعتبار حدوث تحسن طفيف ومحدود في الوضع الاقتصادي الذي كان قائماً. أما الفرضية الثالثة، فقامت على أساس تحسن كبير في الأوضاع الاقتصادية. وبناء على هذه الفرضيات تم عمل الإسقاطات الخاصة بسوق العمل وبالتالي التنبؤ بحجم فرص العمل المطلوبة في الحالات الثلاث.

أما الإستراتيجية الثانية وهي، إستراتيجية خلق فرص العمل: فقد تم وضعها من قبل وزارة التخطيط في العام 2003 كجزء من إستراتيجية التنمية متوسطة المدى 2007-2005، وذلك بعد

الوضع الكارثي الذي وصل إليه الاقتصادي الفلسطيني على أثر انتفاضة الأقصى الثانية وتفاقم مشكلة البطالة والفقر، والتي بلغ معدلها في العام 2002 حوالي 50%، حيث أصبحت مسألة خلق فرص العمل - كما أكد البنك الدولي في حينه - هي مساعدة إنسانية أكثر منها مساعدة تنموية (وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، خطة التنمية متوسطة المدى، 2005-2007).

وأما الإستراتيجية الثالثة فهي، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2013:

فقد وضعت لغرض تحسين قدرة الأطراف ذات العلاقة بالتشغيل على تقديم الخدمات المختلفة التي تشجع على توفير فرص العمل، وجسر الفجوة ما بين قوى العرض والطلب في سوق العمل. إن الهدف الرئيس من هذه الإستراتيجية هو العمل على تهيئة الظروف (السياسات، التدابير، المؤسسات والبيئة التحتية) لمواجهة النمو الذي يطرأ على العمالة الفلسطينية والحد من الفقر مع التركيز على قطاع الشباب الذي يعاني من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض معدل الأجور، وتوفير الوظائف المناسبة والمستدامة. وتتطلع الإستراتيجية إلى إيجاد تعاون قوى وشراكة اجتماعية وثيقة مع منظمات أصحاب العمل، والنقابات العمالية، وزيادة فرص العمل للفلسطينيين، وبناء وتطوير الأعمال جنباً إلى جنب مع تنمية الموارد البشرية. وبناء التعاون والشراكات اللازمة والاستثمار في التعليم. (وزارة العمل، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2010).

تنشيط القطاع التعاوني: لقد تم في السنوات الأخيرة جهود كبيرة لإعادة تنظيم الحركة التعاونية الفلسطينية للقيام بدورها التنموي الاقتصادي والاجتماعي، ومعالجة الثغرات والمعوقات القانونية التي تعيق أنشطة الجمعيات التعاونية، وترسيخ الديمقراطية الداخلية، ومبادئ قيم العمل التعاوني، وتحويل الحركة التعاونية إلى حركة فاعلة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية قادرة على إيجاد فرص عمل كي تأخذ دورها الفاعل في عملية التنمية الوطنية الشاملة إلى جانب القطاعين العام والخاص من خلال توفير التمويل وتوفير مستلزمات الإنتاج، وعمليات تصنيع الإنتاج الزراعي والحيواني، وعمليات التسويق وغيرها. (الخطة الإستراتيجية للقطاع التعاوني، 2011-2014).

مراجعة نقدية لسياسات العمل النشطة وغير النشطة:

أولاً: في الواقع، أن الكثير من هذه السياسات والتدخلات كانت مجرد مبادرات محدودة زمنياً ومكانياً وقطاعياً ولم يتح لها الاستمرار إما بسبب نقص التمويل أو بسبب عدم المتابعة من الجهات الداعمة، وأن هذه السياسات استخدمت في أغلبها كمسكنات مؤقتة، ولم تؤدي إلى خلق فرص عمل حقيقية ومستدامة كما كان مخطط لها.

ثانياً: إن سياسات التدخل المعتمدة كانت سليمة ومنسجمة مع المعايير الدولية، إلا أن الإشكالية كانت في المضمون والتنفيذ، حيث تعرض التنفيذ إلى كثير من الإخفاق، مثل الإخفاق الذي حصل في تنفيذ نظام معلومات سوق العمل الذي استغرق إعدادة حوالي 12 عاماً، أو في صندوق التشغيل الفلسطيني الذي تعثر أكثر من مرة، ويعود هذا الإخفاق إلى جملة من الأسباب أهمها: عدم الاستقرار الذي عاشته وزارة العمل نظراً لتقلب الوزراء، وغياب مفهوم المؤسسة عنها.

ثالثاً: إن أغلب هذه المبادرات والتدخلات لم تكن مبادرات مستدامة من قبل السلطة الفلسطينية، وإنما كانت مبادرات أو مشاريع من الدول المانحة والمؤسسات الشريكة، فوزارة العمل وهي الجهة المباشرة المسؤولة عن قطاع العمل لم تكن تمتلك الرؤية المتكاملة للقطاع، أو الإمكانيات المادية والبشرية للقيام بهذه التدخلات. وكان من الطبيعي أن تتوقف هذه التدخلات حال انتهاء المشروع.

رابعاً: رغم الإعلان عن استراتيجيات التشغيل، إلا أنه لم تطبق أية إستراتيجية تشغيل في فلسطين بشكل متكامل، وبقي الجهد الفلسطيني في هذا المجال مجرد ردات فعل آنية لتسكين مشكلة البطالة ، كما أن استراتيجيات التشغيل المعلنة لم تبين على بعضها البعض، ولم يكن من رابط بينها، وبقيت مجرد تصورات مستقبلية تفتقر إلى آليات تنفيذ، وأدوات قياس وتقويم وموازنات كافية، ورؤى واضحة. فعلى سبيل المثال، لا يوجد أية وثيقة رسمية توضح فيما إذا كانت السلطة الفلسطينية مع فكرة العمل في إسرائيل أو ضدها. إن الإجابة على هذه المسألة هو أمر مهم عند وضع استراتيجيات التشغيل. في الواقع، إن فكرة العمل في إسرائيل تتجاذب بين تيارين، حيث يرى التيار الأول أن العمل في إسرائيل يلحق الأذى بالاقتصاد الفلسطيني وتعزيز تبعيته للاقتصاد الإسرائيلي، أما التيار الثاني يؤكد على أهمية العمل في إسرائيل في ظل القدرة الاستيعابية الضعيفة لسوق العمل الفلسطيني. ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن الانخفاض الطفيف في مؤشرات البطالة خلال السنوات الماضية الثلاثة لا يعزى إلى التدخلات انفة الذكر، بل يعزى إلى المساعدات الخارجية، وارتفاع عدد العاملين في إسرائيل خلال السنوات العشر الماضية.

خامساً: يُلاحظ عدم وجود انسجام كافٍ بين استراتيجيات التشغيل واستراتيجيات التنمية المعتمدة، فاستراتيجية التشغيل متوسطة المدى لم تكن مرتبطة بأية خطة للتنمية، أما الاستراتيجية الوطنية فلم يتم الإشارة إلا إلى بعض مكوناتها في خطة التنمية الوطنية 2011-2013. كما لوحظ محدودية المشاركة المجتمعية في إعداد استراتيجيات التشغيل

سادساً: لقد تم إصدار العديد من القوانين والتشريعات ذات العلاقة بالتشغيل، ولكنها تبقى بلا معنى إذا لم يرافقها إرادة قوية بتطبيق هذه القوانين. وأن الممارسة العملية تشير إلى تراخٍ واضح في التطبيق الحازم لقانون العمل منذ إقراره بحجج مختلفة، منها أن الظروف غير ناضجة لذلك في ظل الأوضاع الاقتصادية والسياسية الصعبة، أو عدم توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة للتطبيق وغيرها من الحجج.

دور القطاع الخاص الفلسطيني في معالجة إشكالية البطالة وتوليد فرص عمل:

يعاني القطاع العام الفلسطيني من البطالة المقنعة والإنتاجية المتدنية والأجور المنخفضة التي تستحوذ على أكثر من 80% من النفقات الجارية لموازنة السلطة الفلسطينية ويوظف ما يقارب 190 ألف موظف بنسبة 22.7% من القوى العاملة الفلسطينية التي تقدر بحوالي 860 ألف عامل. كما ان القدرة الاستيعابية لهذا القطاع ستبقى محدودة للغاية خصوصاً في ظل تراجع درجة الاعتماد على الاقتصاد الإسرائيلي في استيعاب الفائض من القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، فإن فرص توظيف الفائض من العمالة في أسواق دول الخليج أصبحت محدودة نظراً لقيام هذه الدول بإحلال العمالة الوافدة إليها من جنوب شرق آسيا، كما أن أسواق دول مجلس التعاون الخليجي لم تعد جذابة للعاملين الفلسطينيين نظراً لانخفاض أجور العمالة الوافدة على تلك البلدان. لذلك، فإن القطاع الخاص يبقى الملاذ الوحيد لاستيعاب النمو المتزايد في العرض من القوى العاملة وخصوصاً من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، بالإضافة إلى العمال الفلسطينيين المستخدمين في الاقتصاد الإسرائيلي الذين يفقدون فرص عملهم في إسرائيل تدريجياً (الجعفري، 2006). ومن المعروف أن القطاع الخاص الفلسطيني يعاني منذ الاحتلال الإسرائيلي من سياسات تهدف إلى تدميره والعمل على دمج وإحاقه بالاقتصاد الإسرائيلي من خلال منعه من حرية الاستيراد والتصدير، وعدم إعطاءه الرخص اللازمة للعملية الاقتصادية، ومصادرة الأراضي والمياه واستغلال العمالة الفلسطينية الرخيصة. ومع قدوم السلطة الفلسطينية في العام 1994، أصبح هناك أملاً

في إعادة الانتعاش للقطاع الخاص، حيث ازدادت المساعدات الخارجية للقطاع الخاص، وأصبح هناك تحسن في الفرص الاستثمارية نتيجة لقانون الاستثمار، والاتفاقيات الثنائية التي عقدت مع عدد من الدول، مما ساعد القطاع الخاص العودة إلى النهوض من جديد، إلا أنه سرعان ما عاد إلى الانهيار مع اندلاع انتفاضة الأقصى في العام 2000، حيث عمل الاحتلال الإسرائيلي على تدمير القطاع الخاص وفرض حصاراً مشدداً على حركة القطاع الخاص. وقد عكس الاعتماد المستمر على الاقتصاد الإسرائيلي في استيعاب الفائض من القوى العاملة الفلسطينية مدى التراجع في القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني خلال العقود الأربعة الماضية، إذ كان يتم استيعاب حوالي 40% من القوى العاملة الفلسطينية في الاقتصاد الإسرائيلي. وتدلل المؤشرات إلى أن ضعف القدرة الاستيعابية للاقتصاد الفلسطيني كانت تتمثل في عدم القدرة على خلق فرص عمل للداخلين الجدد إلى القوى العاملة بشكل عام، وإلى عدم مواءمة العمالة الماهرة والمتعلمة مع الشواغر المتوفرة في القطاعات المحلية. ونتيجة لذلك فقد تنامت ظاهرة إعداد وتأهيل الخريجين الداخلين إلى سوق العمل، ولتفادي فترة الانتظار المفروضة على الخريجين من موعد تخرجهم وحتى حصولهم على وظائف في القطاعات المحلية، فإن العديد منهم كان يحصل على فرص عمل في الاقتصاد الإسرائيلي (الجعفري، 2006). وقد كان ارتفاع الأجور المدفوعة للعمالة الفلسطينية العاملة في إسرائيل مقارنة بتلك السائدة في الأراضي الفلسطينية، إضافة إلى حرية الحركة اليومية للعمالة الفلسطينية إلى القطاعات الاقتصادية الإسرائيلية، من أهم أسباب زيادة الاعتماد على السوق الإسرائيلية في استيعاب الفائض من القوى العاملة الفلسطينية. بالمقابل، فإن التأثير الضعيف للأجور السائدة في القطاعين العام والخاص على زيادة معدلات الاستخدام في الضفة الغربية وقطاع غزة كان وراء انخفاض الطلب على العمالة الفلسطينية في السوق المحلية. (الأسطل، مقداد، 2014). وبالرغم من أهمية القطاع الخاص في توفير فرص العمل، إلا أن قدرته تبقى رهينة بالتطورات السياسية، وما يرافقها من تغيير في البيئة الاستثمارية، كما أنها مرتبطة بقدرته على خلق ميزة تنافسية محلية وخارجية، وهذه الأمور لا تتوفر للقطاع الخاص الفلسطيني (مكحول، 2006). تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن عدد العاملين في القطاع الخاص الفلسطيني ارتفع من 303,732 عامل في العام 1996، إلى 371,400 في العام 2000 (61.9%)، وإلى 431,024 في العام 2005 (68.2%)، وإلى 487,320 في العام 2010 (65.5%) وحوالي 586,576 ألف في عام 2011 (67.5%) وإلى 567 ألف في العام 2014 بنسبة (65.5%) من حجم القوى العاملة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة 2014-96). هذه الإحصاءات تؤكد أن للقطاع الخاص الفلسطيني دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية، وذلك لما له من دور كبير في استيعاب القوى العاملة، مما يعمل على التخفيف من مشكلة البطالة والفقر واللتان تعتبران من أهم مؤشرات التنمية الاقتصادية في أي دولة من دول العالم، إلا أن قدرة القطاع الخاص الفلسطيني على توفير فرص العمل تبقى رهينة للتطورات السياسية، إضافة إلى ارتباطها بقدرة القطاع الخاص على خلق ميزة تنافسية محلية وعالمية (الأسطل، 2014). في الواقع، إن التوسع في إعداد العاملين في القطاع الخاص الفلسطيني خلال السنوات الأخيرة يعود إلى أسباب عدة، أهمها: **تراجع أعداد العاملين الفلسطينيين في إسرائيل، الأمر الذي أدى إلى دفع العديد منهم البحث عن فرص عمل في القطاعات المحلية كالزراعة والصناعة وتجارة التجزئة والنقل، وإصلاح المركبات وغيرها. **ازدياد فرص الحصول على القروض الميسرة لتمويل إنشاء المشاريع خصوصاً في تجارة التجزئة والمشاريع الزراعية التي لا يتطلب الدخل فيها إلى مهارات وقدرات ذهنية عالية ورؤوس أموال كبيرة. **إن التراجع في القدرة الاستيعابية للقطاع الخاص الفلسطيني في بعض

السنوات جاء نتيجة لسهولة حركة العمالة الفلسطينية في تلك السنوات إلى إسرائيل، الأمر الذي خفف من الاعتماد على القطاعين العام والخاص في استيعاب القوى العاملة الفلسطينية.

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات: إن تقلبات معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية يعود إلى عوامل بعضها خارجية غير خاضعة لإرادة الفلسطينيين أنفسهم، مثل الحصار والإجراءات الإسرائيلية، وتوقف العائدات الضريبية من إسرائيل، وتحويلات الجهات المانحة وغيرها، وعوامل داخلية أهمها: النمو السكاني السريع، وفتوة المجتمع الفلسطيني، وعدم انسجام مخرجات التعليم والاحتياجات الفعلية لسوق العمل، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع البطالة وخاصة في أوساط الشباب ، وتدني معدل مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل كبير، وهشاشة هيكل العمالة حيث أن غالبية المشاريع هي مشاريع صغيرة، وتزايد الاعتماد على المانحين، وانخفاض مستوى الشراكة الاجتماعية. إن الفكرة الرئيسة التي أظهرتها هذه الورقة هي أن سياسات التشغيل والمبادرات والتدخلات التي قامت بها السلطة الفلسطينية منذ نشأتها في العام 1994 بالتعاون مع الجهات الدولية لم تعمل على تخفيض ملحوظ في معدلات البطالة وخلق فرص عمل حقيقية في الأراضي الفلسطينية، وما زالت فلسطين تفتقر إلى سياسات تشغيل مرنة ومؤثرة، وجاهزية مادية وبشرية لتنفيذ مثل هذه السياسات. ومن أجل استنهاض سوق العمل الفلسطيني، وتعزيز فرص العمل والتشغيل فيه، لا مفر على المدى الطويل من التخلص من قيود اتفاق أوسلو وملحقته الاقتصادية، أما على المدى القصير فلا بدّ من تحسين الأداء الفلسطيني الذاتي، تحسين كفاءته ونجاعته رغم الحصار والمعاناة. ولعل التوصيات أدناه تساهم في هذه الاتجاه.

ثانياً: التوصيات:

- إن النمو الاقتصادي والاجتماعي يعتمد على جودة نظم تنمية الموارد البشرية ، كما أن التحول التدريجي نحو اقتصاديات المعرفة يبرز أهمية تلك النظم وارتباطها بالتشغيل واحتياجات سوق العمل. لذا، هناك ضرورة لتوفير قوى عاملة مدربة وعالية التأهيل والتي يمكن إعدادها عبر منظومة تشغيل وتعليم وتدريب مهني وفني تتسم بالكفاءة والفاعلية ضمن الإطار الأوسع للتعليم مدى الحياة ، ومن خلال الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. إن هذا يتطلب مراجعة الكثير من المسلمات التربوية وإدخال مفاهيم جديدة لمنظومة التعليم والتدريب مثل مفهوم "التعليم من أجل التوظيف"، والذي يؤكد التعليم الريادي ويركز على المبادرة والإبداع.
- بما أن الجهود الوطنية لمكافحة البطالة والفقر مشتتة وتمارس من قبل جهات عدة ، فإن الأمر يقتضي تأطير هذه البرامج وتنسيق الجهود ضمن سياسات عمل واضحة بما يخدم توفير فرص عمل حقيقية، ولا بدّ من تفعيل الهيئة الوطنية للتشغيل كمرجعية وكأداة تنفيذية لتطبيق سياسات التشغيل الوطنية.
- هناك ضرورة للتنسيق بين السلطة الفلسطينية ومنظمات المجتمع المدني حول طبيعة التمويل الخارجي والبحث في جدواه التنموية وقدرته على معالجة مشكلة الفقر والبطالة.
- ضرورة تطوير سياسات وبرامج تشغيل تتصدى لكافة أشكال التمييز في التشغيل، بحيث تستهدف خدمات كبرامج التشغيل للجميع، وخاصة الفئات المهمشة والأقل حظاً والمعرضين للإقصاء من سوق العمل، والتي تشمل مجموعات مثل الشباب وخاصة الخريجين الجدد الذين لا يملكون أية خبرة وظيفية سابقة، والأشخاص ذوي الإعاقات، والنساء، والعاطلين عن العمل منذ فترة طويلة.

- إعادة الاعتبار لقطاعات لم تلقَ الاهتمام الكافي مثل الزراعة والصناعة والإنشاءات وتكنولوجيا المعلومات وغيرها، وتعزيز الشراكة الثلاثية بين الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية.
- إعادة هيكلة الاقتصاد الفلسطيني وتوجهات السياسات الاقتصادية والاجتماعية، من خلال دعم المنتج المحلي وحمايته من المستوردات، دعم القطاع الزراعي، تحسين الخدمات المقدمة للقطاع الخاص، تسهيل إقراض المشاريع الصغيرة، وتفعيل عمل المناطق الصناعية وغيرها.
- الاستفادة من بعض التجارب العالمية في كبح جماح البطالة كتجربة بنك جرامين في بنغلادش، وبرنامج صفر جوع في البرازيل، والتجربة الماليزية، وتجربة عبد اللطيف جميل في السعودية ومصر والمغرب، وتجارب أخرى في التمويل الأصغر.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. التميمي، صلاح، (2013) إشكالية البطالة وسياسات التشغيل في فلسطين، مجلة جامعة الخليل للبحوث – ب، المجلد (8)، العدد (1)، ص (109-133)، فلسطين.
2. أمد للإعلام، (2014) الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في الأراضي الفلسطينية، <http://maannews.net,2014>.
3. الأسطل، محمد، (2014) العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
4. الطباع، ماهر، (2014) أرقام كارثية للبطالة في فلسطين، وكالة معاً الإخبارية، <http://maannews.net,2014>.
5. العجلة، مازن، (2011) الموازنة العامة والتطورات المالية في الأراضي الفلسطينية، مجلة مركز التخطيط الفلسطيني، السنة الثامنة، العدد 30-31، غزة، الأراضي الفلسطينية، ص. 31.
6. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013)، مسح القوى العاملة الفلسطينية، رام الله – فلسطين.
7. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2011) أحوال السكان الفلسطينيين المقيمين في الأراضي الفلسطينية، بيان بمناسبة اليوم العالمي للسكان 2011/7/11.
8. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2016). مسح القوى العاملة : دورة نيسان- حزيران ، الربع الثاني. تقرير صحفي لنتائج مسح القوى العاملة . رام الله – فلسطين
9. جامعة بيرزيت، مركز دراسات التنمية، (2010) تحسين تدفق المعلومات بين الجامعات والشباب وسوق العمل والارتقاء بالتعليم وتطوير القوى العاملة، رام الله، فلسطين.
10. الجعفري، محمود، (2006) دور القطاع الخاص الفلسطيني في توليد فرص العمل، ورقة مقدمة إلى مؤتمر "البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها". معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، فلسطين.
11. حمدان، بدر، (2013) أثر العمالة الفلسطينية على النمو الاقتصادي الفلسطيني"، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد 15، العدد 1، مجلة جامعة الأزهر، غزة، الأراضي الفلسطينية، ص. 40.
12. حلس، راند، (2013) الآثار الاقتصادية والاجتماعية لظاهرة الفقر في فلسطين، مجلة مركز التخطيط الفلسطيني، السنة العاشرة، العدد 40، غزة، ص. 61.
13. مكحول، باسم، (2006) مؤشرات البطالة في الأراضي الفلسطينية، ورقة علمية مقدمة إلى المؤتمر السنوي المعنون "البطالة في الأراضي الفلسطينية: واقعها وخيارات مواجهتها"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.
14. وزارة التخطيط والتنمية الإدارية (2008)، خطة الإصلاح والتنمية الفلسطينية 2008-2010، رام الله، ص. 8.
15. وزارة التخطيط والتنمية الإدارية (2005)، خطة التنمية متوسطة المدى 2005-2007، ص 186.
16. وزارة التربية والتعليم العالي، وزارة العمل (2010)، الإستراتيجية الوطنية للتدريب المهني والتعليم التقني، رام الله، فلسطين.
17. وزارة العمل الفلسطينية، (2011) إستراتيجية قطاع العمل، وثيقة داخلية غير منشورة.
18. وزارة العمل الفلسطينية (2011)، تقرير حول واقع صندوق التشغيل، تقرير غير منشور.
19. وزارة العمل الفلسطينية ومكتب العمل الدولي، (2000) إستراتيجية التشغيل متوسطة المدى 2000-2009، ص. 186.
20. وزارة العمل الفلسطينية (2010)، الإستراتيجية الوطنية للتشغيل، ص 13.
21. وزارة العمل الفلسطينية، (2011). الخطة الإستراتيجية للقطاع التعاوني، 2011-2014، رام الله،

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Frog & Giguere (2010). Putting in place jobs that last: A Guide to Rebuilding Quality Employment at local level. OECD publications.
2. Niculi.s. "Fragmented foundations (2007) Education and chronic crisis in the occupied Palestinian territory. UNISCO. International Institute for Education planning and save the children, UK, Paris, p. 29.

**توطين الوظائف كآلية لتفعيل دور القطاع الخاص
الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية:
(دراسة للحالة السعودية)**

أ. عمر حوتية

أستاذ مساعد - جامعة أدرار - الجزائر

البريد الإلكتروني

hotiamar@yahoo.fr

الملخص:

إن التركيز على النهوض بالموارد البشرية المحلية لتشارك في المشاريع التنموية في بلدها هي من أهم المسلمات التي تؤطر الأساس الوطني بإطار يدفع عجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة بالاتجاه الصحيح. ومع ارتفاع عدد السكان في دول مجلس التعاون الخليجي، وتزايد أعداد المؤهلين علميا من أبناءه، وتفشي البطالة بين مواطنيه، وتدني أسعار البترول وانخفاض عائداته، ازداد الاهتمام بإعداد الكوادر الوطنية لتأخذ زمام المبادرة في تشغيل المصانع الوطنية، ووضع حد للأعداد المتزايدة من العمالة الوافدة. ومن هنا فإن قضية توظيف الوظائف لدى القطاع الخاص الخليجي تحتل أهمية بالغة في هذه الأونة ، وتشكل قرارا استراتيجيا للحكومات الخليجية يهدف للاستثمار الطويل الأجل في العنصر البشري المحلي. وفي السعودية أوصت دراسة أجراها معهد البحوث والاستشارات بجامعة الملك عبد العزيز (2010) بضرورة تكثيف الجهود المتعلقة بسعودة وظائف القطاع الخاص لتجنب الآثار السلبية التي قد تترتب على زيادة العمالة الوافدة، وبطالة الشباب السعودي، وضرورة الاهتمام بتطوير وتنمية الموارد البشرية بالقطاع الخاص. وبناءا عليه، فإن التساؤل المطروح حول : مدى إسهام سياسات توظيف الوظائف في تفعيل دور القطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية، مع التركيز على الحالة السعودية. الكلمات المفتاحية: الموارد البرية، توظيف الوظائف، القطاع الخاص الخليجي.

Jobs nationalization as a mechanism to promote the private sector in developing the local human resources (Empirical evidence from Saudi Arabia)

Abstract :

The focus on the local human resources to contribute in the economic development is considered as the platform for the suitable permanent development. By the increase in the population rate in the countries belonging to the Gulf council Group, as well as the augmentation of the skills, the increasing of unemployment and decreasing of oil prices, the interest had been much emphasized towards leveling up the local, skills in an attempt to take the responsibility of man populating the material companies and delimiting the number of foreign workers.

In light of what have raised above, the jobs nationalization in Gulf council countries group is a pivotal issue and occupies a strategic position for the gulf government to boost the long to in investment of the human resources. Saudi Arabia for instance, had undertaken a research by the university of king Abdul-Aziz (2010) which recommends the necessity to consolidate the efforts related to the private sector. The target of this is to avoid the negative impacts of the foreign workers and to decrease the unemployment rate as well as the development of the human resources.

According to this the research question is: How the job nationalization policy contributes in developing the role of the private sector in terms of national humans resources?.

With emphasizing on Saudi Arabia.

Key Words: *Human resources, Jobs nationalization, Gulf private sector.*

مقدمة:

إن اعتماد مؤسسات وشركات القطاع الخاص الخليجي بدرجة قياسية على الايدي العاملة الأجنبية، جعلته يواجه ضغوطا كبيرة من قبل الجهات الحكومية والشعبية لحثه على زيادة نسبة التوطين، والإسهام في تأهيل العمالة المحلية لإحلالهم في مختلف القطاعات ومواجهة تفشي ظاهرة البطالة. وقد شرعت الدول الخليجية في إعداد خطط لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة ، وإعادة النظر في سياسة التوظيف، نتيجة للنمو السكاني، وارتفاع معدلات البطالة، واعتبار التوطين موضوعاً استراتيجياً.

اشكالية البحث:

يمكن طرح اشكالية البحث في التساؤل حول : مدى إسهام سياسات توطين الوظائف في تفعيل دور القطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية، مع التركيز على الحالة السعودية؟.

أهمية البحث:

تكمن أهمية دراسة توطين الوظائف في القطاع الخاص الخليجي ، في وقت تشهد دول مجلس التعاون الخليجي تفشي لظاهرة البطالة بين المواطنين، بعد عقود من الطفرة البترولية ، في بلاد يتواجد بها ملايين الوافدين الذين يعملون في العديد من الوظائف والمهن. وأي فشل أو اخفاق أو تباطؤ في إيجاد حلول مناسبة لهذه الظاهرة في الوقت المناسب قد يؤدي إلى تأثيرات اقتصادية ونفسية واجتماعية صعبة على أفراد المجتمع الخليجي. ولذا جاءت هذه الدراسة للتأكيد على امكانية إسهام القطاع الخاص الخليجي في مواجهة البطالة ، وتنمية الموارد البشرية المحلية.

أهداف البحث:

- التعرف على واقع توطين الوظائف بدول الخليج العربي عموماً وفي السعودية على وجه الخصوص.
- عرض لملامح سياسات التوطين والآليات الرامية إلى زيادة مساهمة العمالة المحلية في التنمية.
- تبيان دور القطاع الخاص الخليجي في مواجهة البطالة وتنمية الموارد البشرية المحلية.
- ابراز التحديات والصعوبات التي واجهت وتواجهه برامج وآليات التوطين في القطاع الخاص الخليجي.
- محاولة وضع استراتيجية للتعامل مع قضية توطين الوظائف في دول مجلس التعاون الخليجي.

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لاستعراض المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث ، ولتحليل واقع التوطين للوظائف في القطاع الخاص الخليجي ، وسبل تفعيل دوره في تنمية الموارد البشرية الخليجية.

خطة البحث:

أولاً: البعد الاستراتيجي لمفهوم توطين الوظائف.

ثانياً: إسهام توطين الوظائف بالقطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية.

ثالثاً: جهود السعودية في توطين الوظائف في القطاع الخاص، والتحديات التي تواجهها.

أولاً: البعد الاستراتيجي لمفهوم توطين الوظائف

استحوذت قضية توطين الوظائف على اهتمام الكثير من دول العالم لدرجة أنها أصبحت ذات طابع دولي، وخاصة أن التوطين يعد قراراً استراتيجياً يهدف إلى الاستثمار الطويل الأجل في العنصر البشري الوطني.

1. مفهوم توطين الوظائف:

شهد التاريخ كثيرا من عمليات توطين الوظائف أو احلال العمالة الوطنية محل الأجنبية^(*)، وتسعى الدول التي تعاني من تداعياتها في هذا العصر إلى بناء استراتيجيات وسياسات واضحة، أملا في إيجاد حلول لها.

1.1 تعريف توطين الوظائف:

✓ يعرف توطين الوظائف بأنه: " تأهيل الفرد المواطن للقيام بمهام وظيفية معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير وطنية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الفرد الوطني".⁵⁰

✓ كما يعرف توطين الوظائف بأنه: " تعليم وتوظيف وتدريب وتطوير القوى العاملة الوطنية والحفاظ عليها للقيام بمهام الواجبات المنوطة بها ودورها الفاعل المرسوم في خطط التنمية".⁵¹

✓ ويعرف بأنه: " إحلال القوى العاملة الوطنية المدربة محل العمالة الوافدة وفق خطط مدروسة منظمة تكفل سير العمل بصورة منظمة، وتمثل في التحول التدريجي في تركيبة العمالة حسب الجنسية لمصلحة العنصر الوطني لها ، بمعنى الحد من الاعتماد على الوافدة وزيادة المطلقة لنسبة اسهام العنصر الوطني في اجمالي القوى العاملة من خلال استيعابهم في الوظائف المستخدمة أو احلالهم محل العمالة الوافدة أو كليهما.

مما سبق، فإن توطين الوظائف يعني شغل الوظائف بأنواعها ومستوياتها ومجالاتها كافة باليد العاملة المواطنة (المحلية). كما يمثل التوطين في الوقت الحاضر عملية إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة في القطاعات والوظائف المختلفة وفقا لخطط مدروسة وبرامج مرسومة ، واجراءات محددة.

وتوطين الوظائف يمكن أن يأخذ محورين أساسيين:⁵²

الأول: يتعلق بعملية الإحلال النوعي والكمي للعمالة المواطنة محل العمالة الأجنبية.

الثاني: يركز على سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية بمنشآت القطاع الخاص، وتشمل الاستقطاب والاختيار وتقييم الأداء والرواتب والمكافآت وتدريب العمالة المحلية للتهيؤ للعمل بمنشآت القطاع الخاص.

وعمليا، يمثل التوطين هدف استراتيجي للدولة والمجتمع، والاحلال يمثل الأداة الكفيلة بتحقيق هذا الهدف دون التفريط بمعدلات الأداء ، ومستوى الجودة، وتحقيق الأهداف النهائية للقطاعات العام والخاص.⁵³

2.1 أهمية وأهداف توطين الوظائف:

تتجلى أهمية توطين الوظائف في المجالات التالية:

- أنها السبيل الأمثل لمواجهة البطالة والحد من تداعياتها السلبية اقتصاديا ، فالزيد من التوطين يعني انخفاض مماثل في نسبة البطالة ، وهذا يعني أن التوطين يجنب الوقوع في المشكلات الاقتصادية⁵⁴ ،

⁵⁰ بندر بن محمد بن عبد الله العودة ، مدى فاعلية صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توطين الوظائف وانعكاساتها الأمنية ، ماجستير في العلوم الادارية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 1424هـ/2003م.

⁵¹ عبد الهادي سعود المسعود الرشدي، دور صندوق تنمية المورد البشرية في توطين الوظائف في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2016، ص25.

⁵² العتيبي، سعد بن مرزوق، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة ، مرجع سابق.

⁵³ الفارس، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية (الأفراد) ، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص187.

- إن توطيّن الوظائف من شأنه أن يحد قدر المكان من الآثار السلبية للبطالة أمنياً، وما يتبع ذلك من انعكاسات على الأمن والاستقرار، بسبب انتشار ظواهر سلبية نتيجة الفراغ (كظاهرة المخدرات).
أما الهدف من توطيّن الوظائف، فيتمثل فيما يلي:⁵⁵

1. إيجاد فرص وظيفية للقوى العاملة الوطنية المتوفرة في سوق العمل، وبالتالي خفض نسب البطالة.
2. تحقيق الفوائد الاقتصادية الناتجة عن توظيف أعداد أكبر من القوى العاملة الوطنية بما في ذلك الحد من التأثيرات السلبية والفرص الاقتصادية الضائعة نتيجة التحويلات النقدية للعمالة الوافدة.
3. تعزيز مقومات الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي من خلال الاعتماد على القوى العاملة الوطنية.
4. تنمية الخبرات المحلية والاحتفاظ بها.

2. البعد الاستراتيجي لإدارة توطيّن الوظائف:

يمكن النظر لمصطلح إدارة توطيّن الوظائف بشكل أكثر عمقاً - مقارنة بحصر تعريفاته في حدود ضيقة- بدل التركيز على تعريف توطيّن الوظائف على أنه إما مجرد احلال أو زيادة في أعداد العمالة المحلية الذين تم توظيفهم، وهي صيغ على أهميتها إلا أنها محدودة الرؤية.

حيث يجب أن يشتمل التعريف بإدارة توطيّن الوظائف على أنها: "نظام متكامل لإدارة الموارد البشرية يشمل عملية إيجاد بيئة تشجع العمالة الوطنية على الوصول إلى أقصى طاقتها وقدراتها في السعي لتحقيق احتياجات المنظمة وأهدافها"، وهذا بالتركيز على بناء مهارات محددة وإيجاد سياسات وممارسات للحصول على أفضل أداء للعمالة المواطنة من خلال التكامل والربط الفعال لعملية إدارة توطيّن الوظائف وأنشطة الموارد البشرية. فيجب أن ينظر إلى إدارة توطيّن الوظائف ببعد استراتيجي يختلف من حيث الشكل والمضمون بعد أن أهملت في العقود الماضية. وأن يكون مفهومها أعمق وأشمل من مجرد بعد احلال أو توظيف للعمالة المواطنة إلى أبعاد تؤكد وترتكز على أهمية العنصر البشري.

فإدارة توطيّن الوظائف التي تبني على أساس وفلسفة إدارة الموارد البشرية تركز وبشكل أساسي على أهمية إيجاد وتحقيق تناغم وانسجام بين متطلبات المنشأة واحتياجات ومتطلبات العاملين. أي أن المنشأة لا بد أن تطور إستراتيجية لكيفية إدارة الأفراد، وأن تعترف بالمساهمة الفعالة للأفراد للوصول للأداء الأفضل.

3. علاقة تنمية الموارد البشرية بمسألة توطيّن الوظائف:

تعتبر تنمية الموارد البشرية وتطويرها الثروة الحقيقية والرئيسية للأمم، لذلك أصبح الاهتمام بالعنصر البشري متزايد لقدرته على الابتكار، والتطوير، والاختراع، والتجديد، وكلما تمكنت الدولة من الحفاظ على ثروتها البشرية، وعملت على تنمية قدراتها، عن طريق التأهيل والتدريب، كلما تقدمت بين الأمم الأخرى. وتعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: مجموعة النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أداؤهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم.⁵⁶

⁵⁴ طاحون ، محمد كمال ، التدريب وتوطيّن الوظائف ، ورقة عمل مقدمة الى ندوة المجتمع والأمن ، كلية الملك فهد الأمنية بالرياض ، 7- 10 شعبان 1423هـ ، ص3.

⁵⁵ بحث سبل زيادة التوطيّن في القطاع الخاص الخليجي ، نشر بتاريخ 21 نوفمبر 2014 ، البيان الاقتصادي ، الموقع:

<http://www.albayan.ae/economy/local-market/2014-11-21-1.2249154>

⁵⁶ محمد محمود عبد الله يوسف ، دراسة عن "القطاع الخاص في الكويت: الواقع والتحديات" ، متاح على الموقع:

<https://scholar.cu.edu.eg/?q=mmyoussif/files>

ولا شك في أن التحدي الأساسي في موضوع القوى العاملة، يكمن في تنمية قوة العمل المواطنة كما وتطويرها نوعاً، بحيث تكون أكثر تأهيلاً عملياً وفنياً حتى تتوافق مع التطور الاقتصادي وانعكاساته على سوق العمل المحلية، ويتطلب ذلك أن يكون كل من نظام التعليم بمختلف مستوياته ومدخلاته، ونظام التدريب بمختلف فروعها، والاطار الاجتماعي والثقافي وتأثيراته قادر على إفراز مخرجات قادرة وراغبة في العمل بما يتماشى مع كفاءتها وتأهيلها من ناحية، ومع متطلبات الاقتصاد الوطني في تحقيق الكفاءة وبلوغ درجة عالية من قدرة المنافسة من ناحية أخرى، مما يعني أن أطر التعليم والتدريب، وكذا البيئة الاجتماعية يجب أن تكون محققة للتوافق بين طلب راغبي العمل، وفرص العمل المتاحة في مختلف المجالات.

ومن المؤكد أن العلاقة بين التعليم والتدريب وعملية توظيف الوظائف هي علاقة عضوية من الدرجة الأولى، ولا يمكن فصلها عن بعض في حالة الرغبة في تحقيق التوظيف الايجابي بهذه الوظائف، وذلك يرجع إلى أن الهدف الرئيس من العملية التعليمية والتدريبية هو تأهيل وتنمية مهارات العمالة لتكون مناسبة لشغل الوظائف.⁵⁷

ثانياً: إسهام توظيف الوظائف بالقطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية

مع ارتفاع النمو السكاني في دول الخليج، وتزايد أعداد المؤهلين علمياً من أبناءه، وتفشي البطالة بين مواطنيه، وتدني أسعار البترول وانخفاض عائداته، ازداد الاهتمام بإعداد وتنمية العمالة الوطنية لتأخذ زمام المبادرة في تشغيل المصانع الوطنية، ووضع حد للأعداد المتزايدة من العمالة الوافدة.

واليا تحتل قضية توظيف الوظائف لدى القطاع الخاص الخليجي أهمية بالغة في هذه الآونة، وقد تبنت حكومات دول الخليج إستراتيجيات وخططاً لتوظيف وظائفها، وإدارة تدفق العمالة وتعزيز فرص العمل المتاحة للمواطنين. فوجدت سياسة السعودية بالمملكة العربية السعودية والبحرنة في البحرين، والتقشير في قطر والكويت في الكويت والتعمين في عمان وسياسة توظيف الوظائف (التأجير) في الإمارات.

1. دوافع توظيف الوظائف بالقطاع الخاص الخليجي:

حقق نموذج التنمية المتبع في دول مجلس التعاون الخليجي نتائج متقدمة على صعيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث بلغ حجم اقتصادها ما يقرب من 1.6 تريليون دولار في العام 2013، وتراوحت مساهمة القطاع الخاص الخليجي في الناتج المحلي الإجمالي للدول الأعضاء ما بين 33 و35%.⁵⁸ ويعد القطاع الخاص شريكاً أساسياً في عملية التنمية الوطنية بمختلف أبعادها ومجالاتها، وقد تعاضد دور مؤخرًا وتوافق ذلك مع ما تم الاتفاق عليه في إطار قمة الكويت الاقتصادية والتنموية والاجتماعية التي عقدت يومي 19 و20 يناير 2009، وذلك في الجانب المتعلق بالقطاع الخاص والمنصوص عليه في إعلان الكويت.⁵⁹

⁵⁷ قاسم رندري، توظيف القوى العاملة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، موقع جامعة جورجتاون قطر: [/https://cirs.georgetown.edu/ar/research/publications/](https://cirs.georgetown.edu/ar/research/publications/)

(*) نما معدل البطالة بدول الخليج بمتوسط 4 % على مدار السنوات الثمانية السابقة، كانت عمان هي أكثر الدول نمواً في معدل البطالة بمتوسط 8.2 % خلال هذه الفترة. بينما كانت قطر أقل الدول ارتفاعاً في معدلات البطالة. وتؤكد دراسة لمؤسسة الخليج للاستثمار أن معدلات البطالة في صفوف الشباب أعمارهم بين 19-25 عاماً تبلغ حوالي 30% في حالة المملكة العربية السعودية، 28% في البحرين، 23 % في عُمان، وحوالي 24% في الإمارات، و12% في الكويت. أنظر: IMF, World

ومن بين المفارقات التي تعيشها دول مجلس التعاون الخليجي فيما يتعلق بسوق العمل، اعتبارها من ضمن الدول الغنية بسبب مدخول النفط، إلا أنها في الوقت ذاته تعاني من مشكلات البطالة. في بلاد يعمل بها ملايين الوافدين، في ظاهرة اقتصادية فريدة لا تتكرر في معظم الدول الاخرى. وفي العقود الأخيرة شهدت دول مجلس التعاون الخليجي اعتمادا متزايدا على العمال الأجانب، إلى الحد الذي بلغت معه نسبة السكان الأجانب حوالي ثلث إجمالي سكان دول المجلس، وتصل النسبة إلى أعلى معدلاتها بكل من قطر والإمارات، حيث يشكل المواطنون 25 % و 20 % فقط من إجمالي السكان بالبلدين، على التوالي.⁶⁰ والجدول الموالي يكشف لنا عن التزايد المطرد لنسبة العمالة الأجنبية بأسواق العمل المحلية بدول المجلس.

الجدول رقم (01): نسبة العمالة الأجنبية من اجمالي العمالة (للفترة 1975-2014)

الدولة	1975	1985	1990	1999	2008	2014
مملكة البحرين	39.5	58	51	63.2	67.7	77
الكويت	69.8	81.2	86.1	82	83.2	83
عمان	34.1	64.2	70	61.7	74.6	غ م
قطر	80.6	89.7	91.6	87.1	94.3	94
المملكة العربية السعودية	42.9	64.9	59.8	55.8	50.6	52
الإمارات العربية المتحدة	84.8	89.5	89.3	90.4	85	غ م
الاجمالي	50.6	8.69	67.7	64.1	66.6	

المصدر: أجهزة الاحصاء بالدول الخليجية Onn, Winckler, Labor Migration to the GCC states: patterns, Scale, and policies وينعكس تفول العمالة الأجنبية في سوق العمل الخليجي على انخفاض العمالة الوطنية بشكل كبير، في ظل سيطرتها على 70% من إجمالي قوة العمل الخليجية، مما انعكس على معدلات البطالة بالدول الخليجية^(*). ويميل توزيع العمالة الوطنية في القطاع الخاص بقوة نحو الأنشطة ذات الرواتب العالية (مثل النفط والقطاع المالي)، ولا يعمل بالقطاعات ذات الأجور المنخفضة (مثل البناء والتجارة والنقل) إلا عدد قليل من المواطنين.⁶¹ ويرى كثير من المفكرين والمختصين أن سيطرة العمالة الوافدة بدول الخليج العربي على مختلف قطاعات العمل في ظل تفاقم مشكلة البطالة بين المواطنين في مقابل ذلك، هي التي ولدت ضرورة تبني سياسات التوطين والإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل الوافدة باعتبار أن ذلك هو الخيار الأمثل.

2. جهود دول مجلس التعاون الخليجي في مجال التوطين للوظائف:

إن التوطين بمسمياته في دول مجلس التعاون (البحرنة او العمونة او السعودية أو..الخ) انطلق في أهميته منذ نحو ثلاثين عاما، أي بعد التراجع الأول للإيرادات النفطية في منتصف الثمانينات، وتنامي العجزات المالية.

⁵⁹ البطالة في الدول الخليجية الأسباب والنتائج وكيفية الحل ، تقرير معلومات البطالة في الخليج ، نشر بتاريخ 2015/03/07 ، متاح على الموقع: <http://gulfstudies.info/ar/studies/>.

⁶⁰ ميثاء سالم الشامسي ، توطين الوظائف في دول مجلس التعاون الواقع والتحديات ، متاح على الموقع :

www.csc.org.sa/

⁶¹ الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، استراتيجية التنمية الشاملة المطورة البعيدة المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2000 – 2025)، الرياض ، 2003 ، ص 12 .

وتبذل دول مجلس التعاون مزيد من الجهود في مجال توظيف الوظائف بالرغم من التحديات التي تفرضها تغيرات سوق العمل، والاتفاقيات الدولية، وبرامج التعليم والتدريب وقضايا التمكين واكتساب المهارات.⁶² ويمكن تقسيم هذه الجهود والإجراءات إلى جهود جماعية، وجهود قطرية لكل دولة على حده.

1.2. الجهود الجماعية:

تمثلت الجهود الجماعية لدول المجلس بالعديد من الاتفاقيات بغرض تدعيم سياسات التوظيف للعمالة الخليجية: - تبني مجلس وزراء العمل في دول مجلس التعاون للعديد من السياسات، التي لها علاقة بسياسة التوظيف. - الرؤية التي قدمتها الهيئة الاستشارية الخليجية عام 1998 في أول قضية أحييت إليها من مؤسسة القمة لمناقشتها، والخاصة بدراسة سوق العمل وتوظيف العمالة الوطنية وإحلالها محل الأجنبية.

- اعتماد استراتيجية التنمية الشاملة المطوّرة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2000-2025) حول ما يرتبط باختلالات في التركيبة السكانية "المرتبطة بكثافة العمالة الوافدة ودعم سياسات التوظيف، والتي تبنت هدفاً استراتيجياً تمثل في معالجة تركيبة القوى العاملة في دول المجلس بما يحقق التجانس السكاني والاجتماعي ويرتقي بإنتاجية المواطن في دول المجلس، وذلك من خلال دعم إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية، واعتماد سياسات أجور وتوظيف مشجعة للقوى العاملة الوطنية على العمل بالقطاع الخاص، وتطوير نظم التعليم والتدريب، وحث القطاع الخاص على الاستثمار وتشغيل القوى البشرية الوطنية.⁶³

2.2. الجهود القطرية:

تبنت دول المجلس مجموعة من الإجراءات المتشابهة في التعاطي مع هذه المشكلة، ومن بينها:⁶⁴

1- تبني القوانين وسن التشريعات المنظمة لاستقدام العمالة الأجنبية وإحلال العمالة الوطنية محلها، ومنها: القانون الاتحادي الإماراتي رقم (13) لسنة 1996 بشأن دخول الأجانب وإقامتهم، والقرار الوزاري رقم (127) لسنة 1994 بتحديد نسب "تعمين" الوظائف بحسب الأنشطة الاقتصادية في السلطنة، والقانون الكويتي رقم 19 لسنة 2000م لدعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالجهات غير الحكومية.

2- استهداف الخطط التنموية تحقيق نسبة معينة من تشغيل العمالة الوطنية وإحلالها محل الأجنبية: الخطة التنموية السابعة في السعودية (2000-2005) لزيادة نسبة القوى العاملة الوطنية إلى 52.2% بنهاية الخطة، وأعطت الخطة الخمسية السادسة العُمانية (2001-2005) الأولوية القصوى لتوفير فرص العمل للعُمانيين، وكان في مقدمة أهداف الخطة التنموية الكويتية (1995-2000) الاعتماد على العمالة الوطنية وإعطاؤها الأولوية في سوق العمل في القطاعات كافة، كما حددت استراتيجية التوظيف الإماراتية (2000-2025) هدف بلوغ مستوى الاستخدام الكامل لقوة العمل الوطنية.

3- افتتاح مكاتب التوظيف، وإنشاء الصناديق والمؤسسات واللجان، تسعى لتوفير فرص عمل للمواطنين.

4- الملاحقات الأمنية للعمالة المخالفة، ومن ذلك حملة السلطات الإماراتية المختصة في 1997م و2003م.

⁶² أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوظيف، متاح على الموقع:

[.strategicvisions.ecssr.com/.../rua06_092.pdf](http://strategicvisions.ecssr.com/.../rua06_092.pdf)

⁶³ جهود مكثفة لدول الخليج لزيادة التوظيف لدى القطاع الخاص، متاح على الموقع:

<http://www.alyaum.com/article/1120405>

⁶⁴ جمال السويدي، القطاع الخاص يتهرب من «التوظيف» بحجج واهية، مجلة كوادر، العدد الأول، ديسمبر 2011. ص

5- معالجة أبعاد المشكلة ضمن النطاق الاستراتيجي، حيث تعتبر استراتيجية التوظيف السعودية، التي أقرها مجلس الوزراء بالقرار رقم (260) في منتصف عام 1430هـ وعلى مدى عشرين سنة، دليلاً مهماً على اهتمام الدولة بقضايا التوظيف وتركيبه قوة العمل وبنية سوق العمل والبطالة، وقد حددت الاستراتيجية رؤيتها وغاياتها على أساس توفير عدد كافٍ من الوظائف ذات قيمة مضافة لاستيعاب طالبي العمل من المواطنين، وتنمية اليد العاملة ورأس المال البشري السعودي وتطويرهما والارتقاء بإنتاجية العامل المواطن.

3. تنمية الموارد البشرية المحلية كجزء من سياسة التوطين بدول مجلس لتعاون:

يمكن تلخيص الآليات والوسائل التي تساهم في تنمية الموارد البشرية المحلية كجزء من سياسة توطين الوظائف لدى القطاع الخاص الخليجي فيما يلي:⁶⁵

- 1- تدريب وتأهيل المواطنين الخليجيين: بهدف تنمية وتطوير القدرات والكفاءات الادارية والانتاجية لهم، بما يساعد على توطين الايدي العاملة المحلية وتقليل الاعتماد على الايدي العاملة الوافدة التي اخذت اعدادها بالتزايد مما قد يشكل تهديدا لاقتصادات دول المجلس في المدى المتوسط والطويل.
- 2- تشكيل لجان خاصة بالتوطين وما يتصل به من قضايا، على غرار لجنة (التدريب والتعمين) في غرفة تجارة عمان، واللجنة الوطنية للتدريب والسعودة المشكلة ضمن اطار مجلس الغرف السعودية.
- 3- التنسيق والتعاون بين كافة الجهات التي تعنى بقضايا التوطين وتنمية القوى البشرية.
- 4- تنظيم الفعاليات التي تعنى بالتوطين والمشاركة فيها لمناقشة أفضل السبل الكفيلة بأحداث المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات القطاع الخاص من الايدي العاملة الوطنية المؤهلة.
- 5- دعم وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها من الوسائل الفعالة في توظيف المواطنين الخليجيين نظرا لانسجامها مع القيم الاجتماعية للمنطقة من ناحية وما يتمتع به ابناءؤها تاريخيا من مقدرة ونزعة تجارية كبيرة قادرة على انشاء الاعمال وتطويرها، وتستوعب أعداد كبيرة من العاملين.
- 6- انشاء الاجهزة التي تعنى بتوظيف الشباب الخليجي. وتوجد تحديات كثيرة تواجه التوطين على مستوى

دول مجلس التعاون، من أهمها:⁶⁵

- عدم تناسب مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل.
- تدني مستوى الرواتب خاصة في القطاع الخاص، ولا تلبى طموحات المواطنين مقارنة بالقطاع الحكومي.
- ترسخ بعض السمات السلبية لدى اصحاب العمل من أن المواطنين لا يملكون المؤهلات الوظيفية المطلوبة.
- أن المواطنين يهتمون بالمسعى الوظيفي أكثر من اهتمامهم بطبيعة الوظيفة نفسها فهي تمثل لديهم جزء من الواجهة الاجتماعية.
- نقص الكوادر الفنية رفيعة المستوى .
- ضعف تنافسية العمالة الوطنية مع العمالة الوافدة.
- غياب مشاركة القطاع الخاص في وضع سياسات التدريب المهني وفي تنفيذ سياسات وخطط التوطين.
- عدم الاهتمام بإعداد كوادر من المدربين وضعف موارد التمويل الخاصة بالتدريب، فضلا عن قصور

⁶⁵ إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل بالمنظمة العربية للتعاون الدولي ، مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات وبرامج توطين الوظائف، ورشة عمل حول " توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية " ، القاهرة ، 20 - 22 نوفمبر / تشرين الثاني . 2005 .

- برامج وسياسات التعليم والتدريب المهني والتقني مما أفرز عمالة غير القادرة على المنافسة في اسواق العمل.
- عزوف الشباب عن العمل في بعض المهن بسبب النظرة الدونية لهذه المهن.
 - قلة الدراسات والبحوث التي تشخص أسباب عزوف القوى العاملة الوطنية عن التوظيف والاستعداد له.
 - عدم مواكبة تطورات المهن والوظائف الجديدة باحتياجات سوق العمل.
 - وفي ظل هذه التحديات التي تعرقل تحقيق الأمن الوظيفي للمواطن الخليجي، يستلزم تبني بعد استراتيجي يرتبط بإطار مؤسسي وقانوني ومهني يتحقق من خلاله توحيد وتنسيق الجهود الخليجية في ذلك، مع ضرورة الاستفادة من التجارب العالمية خاصة في مجال التدريب وسياسات الإحلال.
- ويمكن تلخيص إجراءات وسياسات توظيف الوظائف بدول الخليج العربي على النحو التالي:
- مراجعة طبيعة السياسات التعليمية والاقتصادية المطبقة في هذه البلدان،
 - إعادة النظر في أغلب القوانين والإجراءات التي اتخذت بشأن توظيف الوظائف، والتي أدت إلى زيادة عمليات التحايل على القوانين، ما ولد الحاجة الماسة إلى إعادة النظر في مشروع سياسات التوظيف.⁶⁶
 - فرض قيود على تشغيل العمالة الوافدة ووضع حصص تمثل الحد الأدنى لتشغيل الوطنيين.
 - تقديم أنواع مختلفة من الدعم والحوافز للقطاع الخاص تساعد في تشجيع تشغيل العمالة الوطنية.
 - تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات التنمية.
 - الحد من استقدام العمالة الوافدة لمهن معينة، وتدعيم مراكز ومعاهد منظومة تنمية الموارد البشرية بكافة الإمكانيات المادية والبشرية لتمكينها من تأهيل ورفع كفاءة ومهارة العامل الوطني البديل للمهن المستهدفة.⁶⁷

ثالثاً: تجربة توظيف الوظائف " السعودية" في القطاع الخاص السعودي، وتحدياتها

تعتبر المملكة من الدول الجاذبة للعمالة الوافدة لما تتمتع به من خصائص اقتصادية، جعلتها خياراً للباحثين عن العمل. لكن مع زيادة عدد سكان المملكة وارتفاع أعداد الخريجين باتت العمالة الوافدة تشكل عبئاً ثقيلاً على سوق العمل السعودي، فكثرت الحديث عن مشكلة " السعودية"، والتي نطلق عليها في سياق الدراسة " توظيف الوظائف"، والتي نالت تغطية اعلامية كبيرة من خلال وسائل الاعلام المختلفة وداخل أروقة الجامعات.

1. مفهوم توظيف الوظائف (السعودية) في القطاع الخاص السعودي:

يعد توظيف الوظائف " السعودية" بالقطاع الخاص السعودي من أهم توجهات خطط التنمية الحكومية وقد سخرت له الكثير من الموارد والإمكانات لتوفير الفرص الوظيفية للملائمة للأيدي العاملة الوطنية. وقد اختلف الكتاب والباحثون في تحديد مفهوم توظيف الوظائف (السعودية)، وسوف نورد بعض التعريفات لها:

- ✓ تعني السعودية زيادة معدلات احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في أسواق العمل الوطنية.⁶⁸
- ✓ وتعرف السعودية بأنها " تأهيل الشخص للقيام بوظائف معينة مسندة أعمالها إلى كفاءات غير سعودية شرط أن تكتمل جميع العناصر المطلوبة لأداء العمل في الشخص السعودي.⁶⁹

⁶⁶ أحمد، سيد فتحي، سعودة سوق العمل السعودي: دراسة اقتصادية ميدانية، دراسات سعودية، معهد الدراسات الدبلوماسية بالرياض، العدد 7 /1993م، ص28.

⁶⁷ فرحات، فاروق أحمد، التوظيف والاحلال في دول الخليج العربي، مرجع سابق، ص 133.

⁶⁸ الشلوي، عديم، السعودية وادارة القوى العاملة، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، العدد 24، 1409هـ / 1988م، ص122.

⁶⁹ عبد الهادي سعود المسعود الرشيد، مرجع سابق، ص11.

✓ كما تعرف بأنها " تعليم وتوظيف وتدريب وتطوير القوى العاملة الوطنية ، والحفاظ عليها للقيام بالمهام والواجبات المنوطة بها وذلك للاعتماد على القوى العاملة السعودية بدلا من القوى العاملة غير السعودية.⁷⁰ ويعرف توطيّن الوظائف بأنه : إحلال العمالة الوطنية (السعودية) محل العمالة الأجنبية بعد تأهيلهم التأهيل الكافي لشغل لوظائف في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.⁷¹ وبالرغم من اختلاف هؤلاء الكتاب والباحثين ، إلا أنه غلب على تعريفاتهم للسعودة بأنها إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، سواء كان ذلك في القطاع الخاص أو في القطاع العام. مما سبق يتضح أن مفهومي السعودة وتوطيّن الوظائف يؤديان المعنى نفسه، أي إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة للقيام بدورها الفاعل والمرسوم في التنمية ، سواء كان ذلك في القطاع الخاص أو في القطاع العام . وتكمن أهمية السعودة في أنها تمثل حقا للمواطن السعودي بالعمل في بلده، ولتفادي مزيد من البطالة بين فئات العمالة المواطنة، حيث أن الفشل أو الاخفاق أو التباطؤ في إيجاد حلول مناسبة لها، قد يؤدي إلى نتائج لا تحمد عقباه ، مثل تفشي ظاهرة البطالة وتأثيراتها الاقتصادية والنفسية والاجتماعية على أفراد المجتمع.⁷²

2. ملامح الإستراتيجية السعودية في توطيّن الوظائف:

- يمكن استعراض أهم ملامح الإستراتيجية السعودية في هذا المجال، وذلك على النحو التالي:
1. قرار مجلس الوزراء بأن تكون السعودة 5 % سنوياً، وتسهيل تكييف المؤسسات مع العمالة الوطنية.
 2. إنشاء مجلس للقوى العاملة مسئولاً عن خطط السعودة، وتزويد المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل.
 3. وضع حد أدنى لأجور المواطنين العاملين في القطاع الأهلي ، ورفع تكلفة استقدام وتشغيل الوافدين.
 4. ربط المساعدات والحوافز الحكومية بما تحقّقه منشآت القطاع الخاص من تقدم في توظيف العمالة الوطنية.
 5. اعتماد البديل السعودي بالإعلان عن أن جميع الوظائف التي يشغلها وافدون، وظائف شاغرة للسعوديين.
 6. إنشاء هيئة تنمية الموارد البشرية ، لتوفير الاعتمادات المالية اللازمة لإعداد الخريجين الجدد للعمل.
 7. تشييد كليات التقنية والمعاهد الفنية بالإشراف المشترك بين وزارة العمل والشئون الاجتماعية والمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني ، لتوظيف ما تحتاجه سوق العمل من كفاءات مصقولة.
 8. إنشاء بعض المشاريع الخاصة بالتدريب والتوظيف في بعض مناطق المملكة المختلفة من شأنها الإحلال التدريجي للعمالة السعودية بالقطاع الخاص ، وتوفير فرص التأهيل والتدريب والتوظيف المناسبة.
 9. التوسع في مجال التعليم العالي والمتوسط تبعاً للحاجة الملحة للكوادر البشرية ذات التأهيل العلمي المتوسط.

⁷⁰ الصنيع، عبيد بن سلطان، أهمية توطيّن الوظائف في دول الخليج العربية، مجلة جامعة الملك سعود، العدد 4، الرياض، 2001م، ص22.

⁷¹ إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل بالمنظمة العربية للتعاون الدولي، مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات وبرامج توطيّن الوظائف، ورشة عمل حول " توطيّن الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية"، القاهرة، 20-22 نوفمبر/ تشرين الثاني 2005 ، ص20..

⁷² نسبة التوطيّن في القطاع المصرفي تتجاوز 90 %، متاح في الموقع:

<https://www.alkhafji.news/2016/05/25/268383.html>

10. إلحاق المرأة السعودية بسوق العمل بوصفها المورد البشري الذي لم يتم استغلاله على الرغم من قدرته على المساهمة في عملية التنمية والتطوير.⁷³

11. اتخاذ قرار بإيجاد سقف للعمالة الوافدة في حدود 20 % من حجم سكان السعودية، وهذا يتطلب خفضاً للعمالة الوافدة بنسبة 4.6 % سنوياً ، أي ما يعادل 412 ألف عامل.

12. قامت وزارة العمل باتخاذ عدد من الإجراءات التنفيذية لاستراتيجية توظيف الوظائف، ومنها: وقف منح تأثرات لاستقدام واستخدام عمالة وافده لعدد 29 مهنة، وإصدار قرار يقضي بسعوده 30% من العاملين في قيادة سيارات الأجرة ومنع الاستقدام للمنشآت الصغيرة ... الخ .

13. اتخاذ الإجراءات الموازية لتأهيل وإعداد العمالة الوطنية وحث منشآت القطاع الخاص على الاستفادة من الوظائف المرتبطة باتفاقيات التدريب المبرمة مع صندوق تنمية الموارد البشرية، وبشكل لا يضر بخطط التنمية. وتشير الإحصائيات إلى ارتفاع السعودة في قطاع الخدمات الشبابية والإعلامية من 46 إلى 49 % ، وفي القطاع الصحي تقارب السعودة 20 % بينما جاء قطاعات الزراعة والاستشارات والمحاماة والطاقة والنقل الأقل من ناحية السعودة. وفي القطاع المصرفي قاربت نسبة التوظيف من الجنسين (90.2%).⁷⁴

3. إسهام " السعودة" في تنمية الموارد البشرية بالقطاع الخاص السعودي:

لقد اهتمت خطط التنمية بموضوع تنمية الموارد البشرية السعودية تعليماً وتدريباً وتأهيلاً وتشغيلاً، ويمكن استعراض جوانب إسهام " السعودة" في تنمية الموارد البشرية بالمملكة ، فيما يلي:

أ- إسهام السعودية في التدريب والتوظيف من أجل التوظيف:

إن بيئة وثقافة العمل في القطاع الخاص السعودي لا تزال غير مشجعة لعمل السعوديين، ما يستدعي بذل المزيد من الجهد سواء من حيث تدريب وتأهيل العمالة المواطنة أو من حيث إعادة النظر في قرارات السعودة أو تهيئة بيئة وثقافة العمل في القطاع الخاص لجعلها أكثر جاذبية، ما يسهم في زيادة نسبة التوظيف فيها.⁷⁵

وحتى يتسنى لمنشآت القطاع الخاص الإسهام في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية عليها أن تبدأ في تغيير نهجها التقليدي في إدارة سعودة الوظائف لتأخذ بعداً استراتيجياً طويل المدى.

وحتى يتسنى لمنشآت القطاع الخاص الإسهام في تنمية الموارد البشرية في المملكة، فينبغي عليها:

- تغيير نهجها التقليدي في إدارة توظيف الوظائف لتأخذ بعداً استراتيجياً طويل المدى.

- العمل على توفير أفضل الوسائل الممكنة لاستيعاب سوق العمل للكفاءات الوطنية،

- الحد من تردد بعض منظمات القطاع الخاص في توظيف الشباب السعودي بحجة عدم مواءمة التخصصات مع الوظائف المتاحة، وعدم وجود الخبرة الكافية لدى الشباب المتخرج حديثاً ، مقارنة بالعمالة الوافدة.⁷⁶

⁷³ العبد الحافظ، محمد بن علي ، صندوق تنمية الموارد البشرية وتحديات توظيف الوظائف، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر ، 2010م ، ص38.

⁷⁴ تركتاني ، حبيب الله بن محمد رحيم ، توظيف العمالة الوطنية مسؤولية من ؟ ، التدريب والتقنية ، العدد (7) ، 1420هـ ، ص26.

(*) **نطاقات** : هو مبادرة من وزارة العمل السعودية لتحفيز على توظيف الوظائف كمعيار جديد للسعود، وتعتمد فكرته الأساسية على تصنيف المنشآت إلى أربع درجات (أحمر/أصفر/أخضر/ممتازة) حسب تفاوتها في مقدار توظيفها للوظائف.⁷⁶ وزارة العمل، موجز استراتيجية التوظيف السعودية ، 1430هـ، ص3.

وفي إطار رؤية السعودية 2030 التي أطلقها ولي العهد الأمير محمد بن سلمان في أبريل 2016، تم التخطيط للإنفاق أكثر على التدريب الفني، بهدف زيادة عدد المواطنين العاملين بالقطاع الخاص بمقدار 450 ألفا بحلول 2020 وخفض مخصصات رواتب القطاع العام في الموازنة العامة من 45% إلى 40% بحلول نفس الموعد. كما تستهدف خفض معدل البطالة بين السعوديين من 11.6% إلى 9% في السنوات الخمس القادمة.

ب- تبني برامج وآليات للسعودة تسهم في تنمية الموارد البشرية: ومن أهمها، نذكر ما يلي :

1. برنامج نطاقات⁽⁸⁾: لمواجهة البطالة بين المواطنين، ويحدد نسب التوظيف حسب القطاعات وحجم الشركات.
2. البرنامج الوطني لإعانة الباحثين عن عمل (برنامج حافز): ويعتبر بداية لمجموعة من الحوافز والتعليمات التي أمر بها الملك عبد الله بن عبد العزيز - رحمه الله - لدعم الباحثين عن العمل وتعزيز فرص توظيفهم.
3. استراتيجية التوظيف السعودية: صادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (260) وتاريخ 1430/8/5 هـ ، لتوفير فرص العمل المنتج للمواطنين وفق منظور استراتيجي متكامل تتضافر من خلاله كافة الجهود لتطوير سوق العمل وتعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني. وتتمثل عناصر هذه الاستراتيجية فيما يلي:⁷⁷

- توفير عدد كاف من الوظائف لاستيعاب طالبي العمل السعوديين،

- توفير وظائف ذات قيمة مضافة،

- تنمية وتطوير العمالة الوطنية،

- تنمية رأس المال البشري السعودي والارتقاء بالإنتاجية.

- 4- صندوق تنمية الموارد البشرية: يعد من أبرز الآليات التي استخدمتها المملكة لدعم خطط توظيف المواطنين في القطاع الخاص. أنشئ بموجب قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (107) بتاريخ 1421/04/29 هـ والمرسوم الملكي الكريم رقم (م/18) بتاريخ 1421/5/5 هـ بشخصيته الاعتبارية المستقلة إدارياً ومالياً.

وتنوع أهمية صندوق تنمية الموارد البشرية، من خلال الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وتتلخص فيما يلي:⁷⁸

- تقديم الاعانات من أجل تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها وتوظيفها في القطاع الخاص ،

- المشاركة في تأهيل القوى العاملة الوطنية وتدريبها على وظائف القطاع الخاص.

وقد قام صندوق تنمية الموارد البشرية خلال عام 2013م بتنفيذ عدد من الاتفاقيات مع منشآت القطاع الخاص " وذلك من خلال تنفيذ برامج دعم التدريب والتوظيف التي يقدمها الصندوق، وبلغ عددها (17.170) اتفاقية، و شاركت في تلك الاتفاقيات (7.491) منشأة ، وبلغ عدد فرص التدريب والتوظيف (217.627) فرصة "⁷⁹.

وهناك العديد من البرامج التي يقدمها الصندوق لدعم استراتيجية توظيف لوظائف ، ومن أهمها:

- برنامج الدعم الإضافي للأجور، بهدف التحفيز على توظيف الوظائف ودعم توظيف الشباب بالقطاع الخاص.

- إطلاق برامج أخرى، تخص: التدريب السياحي المتخصص، دعم عمل المرأة في المصانع، تأييد المحلات النسائية، دعم المعلمين والمعلمات، دعم التدريب والتوظيف للمؤهلين وغير المؤهلين، التنظيم الوطني للتدريب المشترك، وبرنامج دعم عقود التشغيل والصيانة ، وغيرها من البرامج.

ونظراً لأهمية توظيف الوظائف على كافة المستويات ، فإن صندوق تنمية الموارد البشرية يقع عليه عبء كبير في نجاح الجهود المبذولة في تحقيق استراتيجية توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية.

⁷⁷ صندوق تنمية الموارد البشرية، www.hadf.org.sa

⁷⁸ صندوق تنمية الموارد البشرية ، التقرير السنوي العام 1434-1435 هـ ، الرياض ، 1435 هـ ، ص50.

⁷⁹ - أخذ من موقع: <http://www.tuniscope.com/article/80451/arabe/stear/association-18413-493015> بتاريخ 2016-10-06.

وبالرغم من الانجازات الكبيرة التي حققتها السعودية طيلة الفترة الماضية إلا أن ما تحقق ما زال دون المستوى المأمول مقارنة بأهداف السعودية، وقد أدركت كافة دول مجلس التعاون الخليجي ذلك، مما جعلها تعقد مؤتمرات وندوات لمعالجة هذا الأمر، ومن ذلك المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية بالتعاون مع الجمعية الاقتصادية الخليجية ، مسقط (7 و 8 يناير 2012م) ، وقدمت أحد أوراق العمل بعض المقترحات لتصحيح مسار توظيف العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي.

الخاتمة:

إن توظيف الوظائف عملية متكاملة لإدارة الموارد البشرية، مشتملة على ايجاد بيئة تشجع العمالة الوطنية للوصول إلى أقصى طاقتها وقدراتها في السعي لتحقيق أهداف المنشآت التي تعمل فيها.

وبعد دراسة موضوع توظيف الوظائف كآلية لتنفيذ دور القطاع الخاص الخليجي في تنمية الموارد البشرية المحلية، مع التركيز على الحالة السعودية، تم التوصل للنتائج التالية:

- إن توظيف الوظائف قرار استراتيجي يهدف إلى الاستثمار الطويل الأجل في العنصر البشري الوطني .
- أن النموذج الحالي للتوظيف لا يتلاءم والتطورات التي يمر بها القطاع الخاص في الدول الخليجية.
- أن نجاح توظيف الوظائف مرهون بالتزام وقناعة ملاك القطاع الخاص بفوائد توظيف الوظائف.
- أن ما يبذل حالياً في أغلب إدارات الموارد البشرية من جهود لتوظيف الوظائف يتم بأسلوب إدارة الأفراد التقليدي، أما التوجه الاستراتيجي فيتطلب ربط توظيف الوظائف بالتوجهات الإستراتيجية للمنشآت.
- أن التوظيف لن يتم بقرارات إدارية أو مبادرات متجزئة أو برامج عمل لا تراعي احتياجات الدولة من العمالة الأجنبية الوافدة التي لا يمكن أن نتجاهل تأثيرها الحقيقي في متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- أن البلدان الخليجية قد تمكنت من تحقيق تقدم نسبي في عملية توظيف الوظائف ويبقى الطريق أمامها طويلاً ومحفوفاً بالعديد من العقبات بوجه خاص في القطاع الخاص وبناء على ما ورد من نتائج ، يمكن الخروج بالتوصيات التالية.
- نشر الوعي بين المواطنين وتحفيزهم بأهمية العمل في الوظائف الفنية، وتوفير مراكز للتأهيل المهني.
- إشراك المؤسسات التعليمية والتدريبية لانجاح برامج السعودية من خلال اصلاح البرامج التعليمية والتدريبية، وبما ينسجم مع متطلبات سوق العمل المتسم بالتغير.
- غرس ثقافة العمل لدى المواطن السعودي للعمل في مختلف المجالات التي تشغلها حالياً العمالة الوافدة ودون استثناء، واجراء حوار مفتوح مع كل الجهات ذات العلاقة بسعودة العمالة.
- التركيز على الاستثمار في المجالات التي تطور المعرفة وترفع الكفاءة الانتاجية لدى المواطن السعودي.
- ضرورة إنشاء مركز إقليمي يقوم على جمع المعلومات وتبويبها وتبادلها عن متطلبات سوق العمل الخليجي ورصد متغيراته في دول المجلس، والتعرف على واقع التركيبة العمالية الوافدة، والتركيبة السكانية والتوقعات المستقبلية لنمو العمالة المواطنة واحتياجات التدريب والإحلال.
- وتبقى عملية توظيف الوظائف من الأهداف القومية الطموحة التي تسعى لتحقيقها كافة الحكومات لضمان الرفاه للشعوب والأمن والاستقرار وإرساء أسس العدالة الاجتماعية مما يتطلب تكثيف وتظافر جهود مختلف الجهات المعنية بقضايا التنمية البشرية والتشغيل ومواجهة تحديات البطالة، وإنجاح خطط التنمية الشاملة.

قائمة المراجع:

- 1- الفارس، سليمان خليل وآخرون، إدارة الموارد البشرية ((الأفراد)). منشورات جامعة دمشق، 2003.
- 2- الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، استراتيجية التنمية الشاملة المطوّرة البعيدة المدى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (2005 – 2000)، الرياض، 2003.
- 3- فرحات، فاروق أحمد، التوطين والاحلال (السعودية، الكويت، البحرين، التعمين، التأمير) في دول الخليج العربي، المركز السعودي للتنمية الادارية والتقنية، الرياض، 1414هـ/1994م.
- 4- العبد الحافظ، محمد بن علي، صندوق تنمية الموارد البشرية وتحديات توطين الوظائف، دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر، 2010م.
- 5- بندر بن محمد بن عبد الله العودة، مدى فاعلية صندوق تنمية الموارد البشرية في دعم توطين الوظائف وانعكاساتها الأمنية، ماجستير في العلوم الادارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1424هـ/2003م.
- 6- عبد الهادي سعود المسعود الرشيد، دور صندوق تنمية المورد البشرية في توطين الوظائف في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية على العاملين بصندوق تنمية الموارد البشرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2016.
- 7- إدارة تنمية الموارد البشرية والتشغيل بالمنظمة العربية للتعاون الدولي، مواجهة مشكلة البطالة من خلال سياسات وبرامج توطين الوظائف، ورشة عمل حول "توطين الوظائف وتنقل الأيدي العاملة العربية"، القاهرة، 20 – 22 نوفمبر/ تشرين الثاني، 2005.
- 8- العتيبي، سعد بن مرزوق، تحديات إدارة توطين الوظائف في الألفية الثالثة، ورقة عمل مقدمة لندوة "تحديات التوطين في القطاع الخاص: الظاهرة والحلول"، المنعقدة بجامعة طيبة خلال الفترة 11-13/12/2006م.
- 9- طاحون، محمد كمال، التدريب وتوطين الوظائف، ندوة المجتمع والأمن، كلية الملك فهد الأمنية بالرياض، 7-10 شعبان 1423هـ.
- 10- أحمد، سيد فتحي، سعودة سوق العمل السعودي، دراسات سعودية، معهد الدراسات الدبلوماسية بالرياض، العدد 7/1993م.
- 11- اسماعيل، أحمد البشير، برنامج توطين الوظائف في المملكة العربية السعودية، المجلة الاقتصادية السعودية، مركز النشر الاقتصادي بالرياض، السنة (2)، العدد (3)، 1999م.
- 12- الهران، محمد بن عبد الله، نحو ايجاد نموذج مقترح لتوطين الوظائف في القطاع الخاص السعودي: نموذج الثانية"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة، المجلد 18، العدد 1، 1425هـ/2004م.
- 13- الصنيع، عبيد بن سلطان، أهمية توطين الوظائف في دول الخليج العربية، الرياض، مجلة جامعة الملك سعود، العدد (4)، 2001م.
- 14- الشلوي، عديم، السعودية وادارة القوى العاملة، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، العدد 24، 1409هـ/1988م..
- 15- تركتاني، حبيب الله بن محمد رحيم، توطين العمالة الوطنية مسؤولية من؟، التدريب والتقنية، العدد (7)، 1420هـ.
- 16- جمال السويدي، القطاع الخاص يتهرب من «التوطين» بحجج واهية، مجلة كواد، العدد الأول، ديسمبر 2011.
- 17- صندوق تنمية الموارد البشرية، التقرير السنوي العام 1434-1435هـ، الرياض، 1435هـ.
- 18- أحمد مبارك سالم، كثافة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون وأثرها في سياسات التوطين، متاح على الموقع: strategicvisions.ecssr.com/.../rua06_092.pdf.
- 19- بحث سبل زيادة التوطين في القطاع الخاص الخليجي، نشر بتاريخ 21 نوفمبر 2014، البيان الاقتصادي، الموقع: <http://www.albayan.ae/economy/local-market/2014-11-21-1.2249154>.
- 21- قاسم رندري، توطين القوى العاملة في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، موقع جامعة جورج تاون قطر: <https://cirs.georgetown.edu/ar/research/publications/>
- 22- البطالة في الدول الخليجية الأسباب والنتائج وكيفية الحل، تقرير معلومات البطالة في الخليج، نشر بتاريخ 2015/03/07، متاح على الموقع: <http://gulfstudies.info/ar/studies/>.
- 23- ميثاء سالم الشامسي، توطين الوظائف في دول مجلس التعاون الواقع والتحديات، متاح على الموقع: www.csc.org.sa/
- 24- جهود مكثفة لدول الخليج لزيادة التوطين لدى القطاع الخاص، الموقع: <http://www.alyaum.com/article/1120405>
- 26- موقع صندوق تنمية الموارد البشرية: www.hadf.org.sa
- 27- IMF, World Economic Outlook Update, Jan.2015.

مدى فاعليّة الجمعيات في نشر الأخلاق الإيكولوجية لتنمية الموارد البشرية

د. اسمهان بنفراج

كلية الآداب والعلوم الإنسانية بصفاقس / تونس.

البريد الإلكتروني

Solasm2005@yahoo.fr

الملخص

تهدف هذه الورقة إلى التأكيد على دور الجمعيات في تنمية الموارد البشرية انطلاقاً من دراسة حالة لمدينة "صفاقس" كمثال واقعي للمجتمع التونسي. ولإختبار الفرضية التي انطلقنا منها ستقوم هذه الدراسة على المبحث الكيفي ومنطلقه الأساسي سلسلة من المقابلات شبه الموجهة بعينة تتألف من عشر جمعيات اختلفت من حيث المنطلقات والأهداف، لكنها تلتقي في مبدئ واحد وهو العمل على تنمية الموارد البشرية. وسنستند في هذا البحث إلى براديغم التفاعلية الرمزية نظراً إلى تفاعل الجمعيات مع محيطها الخارجي المحلي والعالمي. وإنّ النظرية الثقافية مهمة أيضاً لاسيما ونحن سنشتغل على مفهوم التنشئة الاجتماعية كآلية لنشر أخلاقيات وسلوكيات وثقافة جديدة. ويبقى رهان هذه الورقة محاولة تأكيد مدى فاعلية هذه الجمعيات ودورها المرتقب في تطوير العمل الموجه لتنمية الموارد البشرية. فقد صار دور الجمعيات اليوم يعمل على إدماج مفهوم جديد "الإيتيكا الإيكولوجية" في عمق المجتمعات. فتنمية الموارد البشرية لا تقوم على تأهيل الرأسمال البشري والتهوض به ذهنياً فحسب بل للجانب الأخلاقي والصحيّ الحظ الوفير. لذلك لا بد من مساندة الدولة والمؤسسات الاقتصادية الكبرى للجمعيات بالتمويلات اللازمة للقيام بأدوارها وتظاهراتها قصد تنشئة جيل متشبع بالأخلاق البيئية كعنصر أساسي لتنمية الموارد البشرية لاسيما في مدينة صفاقس. ومن الضروري أيضاً أن يتوجه الشباب إلى العمل الجمعياتي لأنهم أكثر عمقاً باحتياجاتهم للتعبير عنها. كما يتوجب على هذه الجمعيات تطوير آلية التكوين وفتح التواصل مع الخبراء من كافة أنحاء العالم لإعادة تأهيل الكفاءات البشرية وتنميتها.

الكلمات الأساسية: الجمعيات، تنمية الموارد البشرية، الإيتيكا الإيكولوجية، المسؤولية المجتمعية للمؤسسة، والتنشئة الاجتماعية.

ABSTRACT

This paper's goal is to emphasize the role of associations in developing the human resources proceeding from a study of the situation of the city of Sfax as a genuine example of the Tunisian society and to examine the hypothesis that we are setting. This study will be based on qualitative research proceeding from a series of semi-targeted interviews, composed often of associations differing in terms of starting points and goals. However, they meet in one principle which is working on developing human resources. This research will be based on interactive avatar paradigm due to the interaction of associations with local and global surroundings. The challenge of this paper is an attempt to emphasize the effectiveness of these associations and their role in achieving the development purpose. The role of associations lies in integrating a new concept « ecological ethics ». Developing human resources isn't only based on qualifying the human capital and its mental advancement but on the moral and the healthy side as well. So the government and the economic institutions have to support the associations with funds so that they play their role in the upbringing of a generation saturated with environmental ethics as a fundamental element to develop human resources in Sfax. Also, these associations have to develop the mechanisms of formation and communication with experts in different parts of the world so that they rehabilitate human competence and develop them.

Basic terms : *associations, developing human resources, ecological ethics, CSR, and the socialization.*

مقدمة:

كان تخلي الدولة عن وعودها بإتمام مشروع التنمية منذ ثمانينيات القرن الماضي (ق 20) قد فسخ المجال أمام إرادات أخرى فاعلة للمشاركة في عملية التنمية بكل مستوياتها بما في ذلك القطاع الخاص ثم الجمعيات. وهكذا صار "المحلي فضاء متغيراً ومتحولاً بسبب خضوعه لعدة إستراتيجيات ولتعدد المتدخلين فيه [مثل] الدولة والأفراد والمقاولين..." (بوطالب، 2006، ص89). وكانت مدينة صفاقس مثلها مثل بقية الفضاءات المحلية قد خضعت هي الأخرى لهذه التغيرات فبرزت الجمعيات كهيكل مستقلة عن الدولة تنشط وفق أهداف متباينة لاسيما تلك التي تجتمع على مبدأ تنمية الموارد البشرية. وقد تدعّم التوجّه نحو العمل الجمعياتي وثقافة العمل التطوعي أكثر فأكثر بعد أحداث 14 جانفي 2011 إذ شهد المجتمع التونسي "ولادة 1366 جمعية ليصل عددها الجملي إلى حوالي 11 ألف جمعية تنشط في الميدان الثقافي والتنموي وميادين أخرى" (الهمامي، 2012، ص85). وتعبّر هذه الأرقام الهائلة للبيئ الجمعياتية عن شكل من أشكال "التضامن الاجتماعي" حسب التصور الفيبري وشكلا جديدا من التضامن والإيتيقا الإيكولوجية والتنمية المستدامة (Prades, 1991)، أين تنمية الموارد البشرية أكيدة. وسنسعى في هذا السياق إلى الوقوف عند الدور الذي تضطلع به هذه الجمعيات في التحسيس بقيمة العمل التطوعي، باعتماد المبدأ التشاركي في إنتاج قيم وأخلاق جديدة. وهكذا تنزل إشكاليتنا التالية: فيما تتمثل الأدوار الجمعياتية لتنمية الموارد البشرية؟ وماهي الآليات التي تعتمدها في تحقيق أهدافها المعلنة وغير المعلنة؟ ثم إلى أي مدى تُوفّق هذه الهياكل الجمعياتية في تحقيق ذلك؟

1- **الفرضية المركزية:** كلما طوّرت الجمعيات من آلياتها وفُتحت للتحوّلات الاجتماعية المحلية والعالمية وضرورة مسيرتها أدت إلى تنمية الموارد البشرية.

2- **المنهج وتقنيات البحث:** واختبار الفرضية التي انطلقنا منها، قامت هذه الدراسة على المبحث الكيفي بسلسلة من المقابلات شبه الموجهة باعتبارها "أسلوب استجواب مرنا ومراقبا" (Guibret, 1997, P102)، وبعينته تألفت من عشر جمعيات اختلفت من حيث منطلقاتها، لكنّها تلتقي في النهاية في مبدء واحد وهو العمل على تنمية الموارد البشرية. وتعتبر تنمية الموارد البشرية المتغير الوحيد لهذه المقاربة الكيفية. ويمثل كلّ من التكوين، والحملات التوعوية والاتصال والتنشئة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة أهم الآليات التي سنعرف من خلالها مدى فاعلية الجمعيات في تنمية الموارد البشرية.

وبما أنّ المجتمع الأصلي للجمعيات قد شهد اتساعا منذ أحداث 14 جانفي. فبلغ 18413 جمعية في كامل المجتمع التونسي⁸⁰ لذلك ارتأينا أن نختار منه عينة تتماشى مع إشكالية بحثنا. وتتمثل هذه العينة العشوائية في شكل "المنظمة". وقد تم اختيارها بناء على ما ورد في أسماؤها من عبارات مُحيلة على التنمية البشرية كالتنمية المستديمة والتنمية المتضامنة والتنمية البشرية والبيئة وتواصل الأجيال. وهذا أبرز دليل على الشكل التنظيمي لعينتنا العشوائية.

وقد اعتمدنا على تقنية المقابلة شبه الموجهة مع رؤساء الجمعيات بشكل مباشر وعلى البريد الإلكتروني والهاتف نظرا لالتزامات البعض بعد أن تمّ توجّهنا إلى المواقع الإلكترونية للاطلاع أكثر على نشاط جمعياتهم. أمّا في ما يتعلق بتحليل البيانات، فإننا انطلقنا من الملاحظة المباشرة بما أننا ننتمي إلى المجتمع الصفاقسي. فقد انصبّ اهتمامنا على العمل الجمعياتي وظاهرة التلوث والمشاركة في نشر الأخلاق الإيكولوجية لتنمية الموارد البشرية جرّاء التلوث الناتج عن التصنيع وردود أفعال المجتمع المدني تُجاهه. ثمّ وظّفنا المقابلة شبه الموجهة، التي فيها أسئلة مضبوطة ومحددة مسبقا تولدت عنها حوارات وأسئلة وتفاعلات بصفة تلقائية. الأمر الذي دعّم

⁸⁰ - The Word Bank, Involving NGOS in Bank supposed activities/ 1989. P1-6.

التعمق في جمع البيانات وتحليلها ثم تأويلها. ودونًا كلَّ الأحاديث المُتقاسمة مع المستجوبين في مذكرة شخصية نظرا للتفاصيل العميقة والتفسيرات إلى جانب الإجابة عن تساؤلاتنا. ثمَّ بوبناها في جدول. لذلك وجدنا اختلافا في آليات الجمعيات لتنمية الموارد البشرية ففيها: البحث العلمي، والثقافة المشاريعية والاتصال والحملات التوعوية. ولكن تجتمع كلها تحت آلية واحدة هي التكوين. لذلك سيشمل بحثنا ثلاث عناصر أساسية حسب المعطيات التي تحصلنا عليها وتمَّ عنونها حسب المواضيع المتكررة واللامتكررة. وكلَّ ذلك تمَّ بعد عملية تفكيك وإعادة بناء المعطيات التي لدينا، كما قمنا بتحليل وتأويل كلَّ ما تحصلنا عليه ودعمناه ببعض الدراسات الأخرى مع مناقشتها. وستقوم هذه الدراسة على براديفم التفاعلية الرمزية الذي ينظر إلى التنظيم والمؤسسات نتيجة للتفاعل المتبادل بين الفرد والمجموعة، وذلك من خلال الروابط والعلاقات الاجتماعية، وبذلك تتجاوز المؤسسة بعدها الاقتصادي حتى تكون ذات أبعاد اجتماعية وإنسانية وثقافية وأخلاقية وبيئية. كما أننا سنستفيد من مفهوم الاتصال كآلية من آليات البحث لهذا البراديفم. وما يعزِّز هذا البراديفم أيضا تفاعل الجمعيات مع محيطها الخارجي المحلي والعالمي (المحيط الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والبيئي) فهي لا تُحظى "بالقبول والشرعية إذا لم تكن استراتيجياتها ومنتجاتها متوافقة مع ثقافة المجتمع الذي تعمل فيه" (إلياس، 2006، ص24)، لذلك فإنَّ النظرية الثقافية مهمة جدا لاسيما ونحن نعمل على البحث في التأثير والتأثر بين الجمعيات والمجتمع واعتماد مفهوم التنشئة الاجتماعية كآلية لنشر أخلاقيات وسلوكيات جديدة لدى الأفراد قصد تنمية مواردهم. وكانت الغاية من وراء كلَّ ذلك بلوغ الأهداف التي أشرنا إليها في مقدّمة هذا البحث، وأنَّ النتائج المتحصّل عليها من خلال العمل الميداني تبقى قابلة للتحقق خاصة وأنَّ المعطيات التي تمكّنتنا من الحصول عليها خلال المقابلات أجابت إلى حدّ بعيد على المحاور الأساسية التي كانت هدفا لهذه الدراسة سواء تلك المتصلة بالإشكالية أو بالفرضية التي انطلقنا منها.

1- المفاهيم الأساسية:

1- مفهوم الجمعية: هي شكل من أشكال المجتمع المدني الذي يقوم بجملة من "الأفعال" كالتظاهرات والأيام الدراسية والدورات التكوينية بصفة تطوعية لتحقيق أهداف معينة. وهي منظمة غير ربحية لها أهداف سامية. وتتميز هذه البنى بالأسبقية في فهم نقائص المجتمع والوعي بها ثم الاهتمام بإشكاليات عجزت الدولة عن التطرق إليها ومعالجتها. كما تلعب الدور التحسيس والإشعار بالمشكل لدى أفراد المجتمع كافةً والتوجه نحو حله. فالجمعية بما أنها هيكل من هياكل المجتمع المدني فهي حسب "هابرماس" تطرح القضايا الاجتماعية أمام الرأي العام، وتستوجب بالضرورة "وجود مكان عمومي ووسيلة اتصال عمومية تسمح بمناقشة هذه المسائل أيضا أمام الرأي العام" (Frydman, 2004, P125).

يسمى البنك الدولي الجمعيات "التنظيمات غير الحكومية" فهي مؤسسات وجماعات متنوعة الاهتمامات، إما مستقلة كلياً أو جزئياً عن الحكومات. وتتسم بالعمل الإنساني والتعاوني وأهدافا ليست تجارية.⁸¹ ويحدّد السوسولوجيون هذه التسمية لأنهم يؤكدون على ثنائية العائلة (القبيلة) / الدولة أين يكون تثمينهم للمجتمع المدني. ويمثل العمل الجمعياتي نمطا من أنماط المشاركة في الحياة الاجتماعية والاندماج داخل المجتمع وتدرّب الأفراد على التعبير عن مشاكلهم وفرض الذات وتحمل المسؤولية. وقد أكد ماكس فيبر (1866-1920) على الجانب الطوعي والتطوعي وعلى القبول الحر بالنشاط الجمعياتي كتعبير عن فعاليات المجتمع المدني والأهلي.

⁸¹- UNCTAD, (Report of the meeting of the role of NGOs in the developpement of the least developed countries) Kathemandy, 1989.

وقد حددت الأمم المتحدة مختلف أدوار وأهداف الجمعيات في "إعادة التأهيل، والتنمية، والدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية" وتوجيه الأفراد إلى الاعتماد على الذات⁸² وتقليل الضغوط على الدولة.

2- مفهوم تنمية الموارد البشرية: يعود المفهوم في جذوره إلى إدارة الموارد البشرية التي تُسجل حسب "ريبات ريقيس" في ثلاث مقاربات : حاجيات المجموعة الاجتماعية (هدف اجتماعوي finalité sociétale)، والتجّاح المالي (هدف اقتصادوي finalité économique)، ثم تنمية كل شخص (هدف إنساني finalité humaine) (Zghal, 2000, P46).

وتمثل تنمية الموارد البشرية "أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية، ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمدّ الانسان بمعارف أو معلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل والإنتاج، وهي كذلك وسيلة فنية لمنح الإنسان خبرات مضافة ومهارات ذاتية تُعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية، وهي أخيرا وسيلة سلوكية تُعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته في الوظيفة وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه" (منصور، 1975، ص195). وتعني تنمية الموارد البشرية الاهتمام برأس المال البشري بتكوينه والسعي نحو رفع مستوى مهاراته بمنحه المعلومات الجديدة، وكيفية التعامل مع التكنولوجيات الحديثة، ودعم البحوث العلمية وذلك لتطوير مستوى خبراته ومستوى مردوديته. غير أنّ الهياكل الجمعياتية قد طوّرت في عملها لتنمية الموارد البشرية إذ لم تعد أهدافها مقتصرة على تعليم الأفراد وتأهيلهم فحسب، بل تغيّرت وجهتها وصارت اليوم تهتمّ بتغيير سلوكيات الأفراد وتعديلها وغرس أخلاقيات جديدة لديهم. وعلى سبيل المثال نذكر الدورات التكوينية المهتمة بالبرمجة اللغوية العصبية، إذ تسعى مراكز التنمية البشرية من خلال هذه التدريبات إلى تعليم الأفراد سلوكيات جديدة كتعويدهم على برودة الأعصاب والابتعاد عن "الترفة" وحبّ الآخر. وبالتالي تسعى هذه المراكز إلى تشكيل وإعادة تشكيل تصرفات الأفراد وتطوير علاقاتهم بذواتهم وبالآخر. ولكن السلوكيات الجديدة التي سنسعى لدراستها في هذه الورقة وإبراز مدى دور الجمعيات في نشرها والتأكيد عليها لدى الأفراد هي "الأخلاق الإيكولوجية". فما المقصود بالأخلاق الإيكولوجية وماهي الآليات التي تعتمدها الهياكل الجمعياتية لنشرها؟

3- مفهوم الأخلاق الإيكولوجية "l'Éthique écologique":

الأخلاق البيئية هي حقلٌ فرعيٌّ جديدٌ للفلسفة يُعالج المشاكل الأخلاقية المتعلقة بحماية المحيط. هدفها الأساسي أن تُقدّم مبرّرا أو دافعا أخلاقيا لإشكالية حماية البيئة العالمية. ويقدم لنا هذا المفهوم خصائص عديدة جديدة بالاهتمام، فقبل كلّ شيء يُطوّر من مفهوم الأخلاق. إذ تهتمّ الأخلاق التقليدية خاصة بالواجبات بين البشرية، في حين تُمدّد الأخلاق البيئية من نطاق الاهتمامات الأخلاقية إلى خارج المجتمع والأمة لتشمل شعوب العالم وأيضا الحيوانات والمحيط الطبيعي والمستقبل القريب الذي يتضمّن أجيال المستقبل. وتمثل "الأزمة البيئية مشكلا كونيا ولا يمكن لأيّ بلد أن يحلّه بمفرده. ولتجاوز هذه الأزمة فإنّه على البشرية الاتفاق على بعض القيم والتعاون فيما بينها وذلك على مستوى ذاتي ووطني وعالمي. فحماية محيطنا يتطلّب حوكمة عالمية وكلّ أخلاق بيئية هي إذن أخلاق عالمية بامتياز ومسجلة في مقارنة كونية" (Tongjin, 2007, Pp26-27). وقد هيأت سنوات الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي قدوم الأزمة الإيكولوجية الناجمة عن الحضارة التصنيعية، وأسبابها متعددة: التلوّث البيئي (تلوّث الهواء والماء والتراب، التلوّث الكيميائي السام، والتلوّث الناجم عن النفايات الصلبة)، والنقص في الموارد (الطاقة، الأراضي الخصبة، المعادن والمياه العذبة)، واختلال التوازن البيئي

⁸² - رئيس الجمعية، ذكر، 39 سنة، مساعد للتعليم العالي، من أصل جغرافي-اجتماعي صفاقسي.

(إزالة الغابات، فقدان التنوع البيولوجي، التوسع الديمغرافي والتصحر في جميع أنحاء العالم). وقد انبثقت عن هذه الوضعية مقاربات حائرة ولعل أشهرها كتاب "مسؤولية الإنسان نحو الطبيعة Man's responsibility for nature" الذي ظهر سنة 1974 للفيلسوف الأسترالي "جون باسمور John Passmore" ومقال "هل هناك حاجة لأخلاقيات جديدة؟ Is there a need for a new, an environmental ethic?" لـ"ريشارد روتلي Richard Routly". وقبل ذلك مثل انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة الأول في ستوكهولم حول البيئة سنة 1972 رمزا للصحة العالمية الإيكولوجية. وقد رافق هذه التحولات سنّ القوانين الوطنية والعالمية المتعلقة بحماية البيئة التي تسارعت بشكل كبير وساعدت على تعميق مفهوم الأخلاق الإيكولوجية الذي يركز على المبادئ الثلاثة التالية:

- مبدأ العدالة البيئية: وهي الحد الأدنى من المطالبة الأخلاقية، فتأسس العدالة البيئية العالمية بشكل تحدياً للمجتمع العالمي.
- مبدأ المساواة بين الأجيال: على كل جيل أن يترك لنسله الحظوظ المتساوية في العيش بسعادة، ونسقا اقتصاديا وسياسيا صحيحا وأرضا نقيّة وخصبة.
- مبدأ احترام الطبيعة: من واجب الكل المحافظة على النظام البيئي وحماية التنوع البيولوجي وسلامته. فلا أحد ينكر أو يشك في أنّ ازدهار الكائن البشري مرتبط بازدهار الطبيعة. (Tongjin, 2007).

II- مدى فاعلية الجمعيات ودورها في تطوير العمل الموجّه لتنمية الموارد البشرية:

يضعنا هذا القسم، استنادا إلى الحركة التأليفية بين تقنيّتي المقابلة شبه الموجّهة والملاحظة المباشرة، أمام ضرورة تحليل المعطيات والوصول إلى النتائج ومناقشتها مع ذكر أهمّ التوصيات. ولكن قبل ذلك لابدّ من تقديم مجتمع دراستنا، كما هو مبين في كل من جدول (1) وجدول (2).

الجدول رقم 1: تقديم العيّنة

نوع أنشطة الجمعية	إسم الجمعية
بيئية تنموية	جمعية بيت الخبرة
بيئية تنموية	الجمعية التونسية المتوسطة للبيئة: من صفاقس إلى البحر الأبيض المتوسط
بيئية تنموية	جمعية حماية الطبيعة والبيئة بصفاقس
بيئية تنموية	جمعية صفاقس المزيانة
بيئية تنموية	جمعية التنمية المتضامنة
بيئية تنموية	جمعية التنمية المستدامة بصفاقس
فنية وتأهيلية	جمعية فنون الحياة
التكوين ودعم البحث العلمي	الجمعية التونسية للدراسات الأنتروبولوجية وتنمية الموارد البشرية
تعليم، تشغيل وتكوين	جمعية الغرفة الفنية العالمية بصفاقس
تشغيلية تأهيلية	جمعية تواصل الأجيال

المصدر: البحث الميداني.

الجدول رقم 2: تقديم الجمعيات حسب متغيرات رؤسائها

الأصل الجغرافي- الاجتماعي (صفاقس)	المستوى التعليمي		العمر		الجنس		متغيرات رؤساء الجمعيات
	أستاذية (-)	أستاذية (+)	35 (-)س	35 (+)س	ذكر	أنثى	
10	0	10	0	10	8	2	العدد
10	10		10		10		المجموع
%100	0	%100	0	%100	%80	%20	النسبة المئوية

المصدر: البحث الميداني

تبدو العيّنة حسب الجدول الأوّل متنوّعة من حيث الأنشطة والمنطلقات، إلا أنّها تجتمع كلّها حول مبدأ تنمية الرأسمال البشري. وقد ركّزنا أكثر على الجمعيات ذات الأنشطة البيئية حتّى يظل هدفنا دائراً حول مفهوم الأخلاق البيئية لنشر ثقافة جديدة قائمة على سلوكيات وأخلاق تحترم البيئة وتحافظ عليها.

وانطلاقاً من الجدول الثاني تكاد تغيب المرأة عن رؤساء الجمعيات رغم أنّها قد أثبتت جدارتها في العمل والاتقان وإحرازها على شهادات علمية نوعيّة تسمح لها بمزاحمة الرّجل. لذلك نتساءل عن سبب غيابها. أمّا متغيّر العمر فنلاحظ غياب فئة الشّباب. وهي "فئة اجتماعية تتراوح أهمّيتها الديمغرافية من مجتمع إلى آخر إلا أنّها تُحدّد عمرياً بأنّها تتراوح بين الخامسة عشرة والخامسة والثلاثين" (ونّاس، 2011، ص22). وقد تجاوز جميع رؤساء جمعيات العيّنة سن الخامسة والثلاثون. وبالتالي يبدو رؤساء الجمعيات كهولاً وهو ما يعني قدرتهم على تحمّل المسؤولية، وحنكهم في الحياة. كما يتميّزون بالمستويات العلميّة العالية فكّهم متخصّصون على شهادات في الأستاذيّة وحتى شهادات الدكتوراه وهو ما يعبر عن كفاءتهم وإمكاناتهم المعرفية في تأهيل الموارد البشرية وتنميتها. كما ينتمي جميعهم جغرافياً واجتماعياً إلى المجتمع الصّفاقي وهو ما يعني حيرتهم وقلقهم على مدينتهم من مخاطر التلوث والسّعي إلى حلّ مشاكلها البيئية ونشر ثقافة احترام الطّبيعة وأخلاق بيئية تحافظ على حقّ الجيلين الحاضر والمستقبلي في بيئة نظيفة.

وتعتمد هذه الجمعيات لتحقيق أهدافها على آليات متعدّدة كالتكوين قصد التّنشئة الاجتماعية، والتّظاهرات والمنتديات قصد التّوعية والتّحسيس وذلك عن طريق وسائل الاتصال المكتوبة والمرئية وشبكات التواصل الاجتماعيّة. وتتمحور هذه الآليات حول أهميّة الاتصال المباشر وغير المباشر، الشّكلي واللاشكلي، والتكنولوجيا الحديثة، وذلك لتطوير العلاقات الاجتماعيّة "وإنتاج علاقات اجتماعية جديدة أو إعادة إنتاج الروابط الاجتماعيّة" (Afchain, 2001, P136) والاستفادة من الخبرات والكفاءات الموجودة في كامل أنحاء العالم. فالمبدأ الموحد بينها هو التّواصل والانفتاح لربط علاقات اجتماعية جديدة والاستفادة لتنمية الموارد البشرية.

1- التّحوض بالمستويات الفكرية والدّهنية للباحثين الشّبان: آلية التكوين ودعم البحث

العلمي: يُعدّ التكوين والبحث العلمي من أهمّ آليات الجمعيات ذات الأهداف العلميّة لتنمية الموارد البشرية. ويُعتبر كل منهما من أقدم الآليات التي كانت تُستخدم للاستثمار في رأس المال البشري. فاحتلالاً بذلك أهمّ ميكانزمات التّصرف في الموارد البشرية. ومن أهمّ الأمثلة التي يمكن إدراجها في هذا الصّدّد نذكر "الجمعية التّونسيّة للدراسات الأنتروبولوجيّة وتنمية الموارد البشرية بصفاقس" التي أمّنت العديد من الدّورات التّكوينية الموجهة لتنمية قدرات الأطفال والباحثين الشّبان، بمعدّل دورة واحدة كل ثلاثة أشهر. وتمثّل إحداها في "البرمجة اللّغويّة العصبيّة" والتي تستهدف الرّقي بسلوكيات وتصرفات الأفراد وكيفية تعاملهم وتواصلهم مع بعضهم البعض. أمّا الأخرى فتُسمّى "ببؤصلة هيرمان"، أين يمتزج التّكوين بالتّنشئة الاجتماعيّة لأنّها كانت موجهة للأطفال. ويقول رئيس الجمعية: "أكّدت دراسة أمريكية أنّ الأولياء حينما يحاولون تعليم أطفالهم كلّ شيء كالإعلاميّة والشطرنج والألعاب في الهاتف الجوّال (...) من شأنه أن يشبّت أفكارهم ويأتي بنتيجة عكسيّة. ويكمن دور هاته التّدريبات في تحديد نقطة القوّة والذكاء لدى الطّفل ثمّ السّعي إلى تطويرها. وبالتالي نكون قد توصّلنا إلى دعم نقطة القوّة التي تميّزه ونطوّرها فنحقّق بذلك تنمية الموارد البشرية. وقد تركنا خلال هذه الدّورة أمام كلّ طفل تقنية واحدة في مدّة زمنيّة محدّدة، وفيما بعد تركنا أمامه خلال نفس المدّة الزمنيّة المحدّدة مجموعة من التّقنيات فلاحظنا أنّ قدرة الطّفل على التركيز أمام تقنية واحدة أكثر من قدرته أمام تقنيات عديدة لأنّ ذهن

الطّفل يتشكّلت أثناء هذه الأخيرة ويغيب تركيزه⁸³. أمّا الدّورات التّكوينيّة خارج البلاد فكانت في شكل حضور ومشاركة في منتدى علمي في الجزائر للاستفادة من المداخلات العلميّة المُدرّجة حول التّنمية. كما قامت هذه الجمعيّة باتّفاقيّات مع جمعيّات أجنبيّة مختصّة وأهمّها "HDRHESS"⁸⁴ بباريس لتنظيم المنتديات والأيام الدّراسيّة لتعزيز التّبادلات بين المتخصّصين في مجال الموارد البشريّة والاهتمام بالتّرفيع في المستويات الدّهنيّة والصّحيّة. فضلا عن أنّها قد فتحت باب الانخراط من خارج البلاد إذ ينتمي للجمعيّة أعضاء من الجزائر ومن فرنسا وذلك لتطبيق مبداء الانفتاح على الخارج والاستفادة من الخبرات والكفاءات الأجنبيّة.

وتشارك جمعيّات أخرى في تنمية الموارد البشريّة من جانب آخر وهو الفنون والمسرح والغناء والإنشاد ثم الحكاية. فتقوم "جمعيّة فنون الحياة بصفاقس" بتكوين الأطفال والشباب في اختصاصات مختلفة كمضخّمات الصوت "Le sono" والإخراج المسرحي والإنشاد "Le chorale". وتتشكّل تنمية الموارد البشريّة وفقا لهذه الأنشطة في تنمية الذّوق والمهارات الفنّيّة للتّلاميذ والطّلبة. وتتميز جمعيّتنا بمهرجانها السنوي الثابت "ليالي طينة" ويدوم ستّة أيام من كلّ شهر أوت ونقدّم فيه مسرحيّات وغناء. وانطلاقا من الأمثال الشعبيّة نقدّم حكايات نمرّ من خلالها للأفراد العديد من القيم والمبادئ والأخلاقيات والسلوكيّات العالية كالصّبر، والحكمة، والمبادرة والعزيمة، والثّقة في النّفس، والصّدق، والاخلاص، والمحافظة على البيئة.. وكل ذلك لغاية تنمية الموارد البشريّة بهتدب أذواقهم الفنّيّة وتعليمهم مهارات يستطيعون الحصول عبرها على مواطن شغل في القطاع الخاص كالاشتغال في المسرح وفي الإذاعات والتلفزة⁸⁵. ومن أهمّ المشاركات التي تقدّمها الجمعيّات لتنمية الموارد البشريّة إضافة إلى المسرح والغناء والرّسم والفنون والمطالعة تعليم اللّغات الحيّة لاسيما الإنجليزيّة. فقد فتحت "جمعيّة تواصل الأجيال" نوادي موجّهة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم من خمسة أعوام واثني عشرة سنة خلال صانفة 2015 لتعليمهم اللّغات وتنشئتهم اجتماعيّا على روح المبادرة والقيادة واكتساب المهارات وتجاوز الملل.

2- التّأهيل والتّشغيل: آليّة التّكوين وتعليم الثّقافة المشارعيّة لاكتساب المهارات اليديويّة:

فكرت الجمعيّات كقطاع خاص ومستقل في مشاركة الدّولة في حلّ مشكل البطالة وذلك أمام التحوّلات الاجتماعيّة والسياسيّة والاقتصاديّة التي شهدتها مجتمعنا التّونسي إثر أحداث 14 جانفي. فقد أدّت هذه الفترة الانتقاليّة في مدينة صفاقس إلى "تقليص نشاط قرابة 252 مؤسسة اقتصادية وتضرّر قرابة 15330 مواطن شغل خلال الفترة 2011-2014 وبالتالي ارتفعت نسبة البطالة من 7.4% سنة 2010 إلى 12.2% سنة 2014" (المخطّط الخماسي للتنمية، تقرير المرحلة الأولى، 2015، ص7) من جملة 14.8% على المستوى الوطني (المخطّط الخماسي للتنمية، تقرير المرحلة الثانية، 2015، ص38) وهو ما دفع الجمعيّات أكثر فأكثر إلى التفكير في خلق فرص تشغيل لاسيما لأصحاب الشّهائد العليا. فقد تزايدت نسبة العاطلين عن العمل من ذوي الشّهادات الجامعيّة بصفة ملموسة خلال الفترة 2004-2014 فتضاعف ثلاث مرّات حيث ارتفع من 11.8% من جملة العاطلين سنة 2004 إلى 35.3 سنة 2014 (المخطّط الخماسي للتنمية، تقرير المرحلة الثانية، 2015، ص39). وقد بادرت "جمعيّة الغرفة الفنّيّة العالميّة بصفاقس" بالمشاركة في تنمية الموارد البشريّة بدورات تكوينيّة عديدة لها علاقة بصقل الذّات ودعم نفسيّة الأفراد وتعليمهم كيف يتصرّفون في الوقت واستغلاله استغلالا إيجابيا. ومن أهمّ هذه التّدريبات نذكر: "التّصرّف في الوقت" و"التّصرّف في القلق" و"التّصرّف في المجموعات". ويتلقّى المتكوّن خلالها

⁸³ - Association pour le Développement des Ressources Humaines dans les Etablissements Sanitaires et Sociaux : هذه الجمعيّة بتنمية الموارد البشريّة في المستشفيات ولديها عقيدة الجمع بين التعليم والخبرة واحترام قيمها والكفاءة الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

⁸⁴ - رئيسة الجمعيّة، أنثى، 42 سنة، أستاذة أولى للتعليم الثّانوي، من أصل جغرافي-اجتماعي صفاقسي.

⁸⁵ - أنثى، 24 سنة، متحصّلة على شهادة الإجازة في القانون، من أصل جغرافي-اجتماعي صفاقسي.

خمس مستويات متتالية ثم يُعرض أمام لجنة متكوّنة من خبراء من بلدان مختلفة مختصّين في التّمنية البشريّة عبر وسيلة الاتصال "Skype" لتقييمه. وعند قبوله يتحصّل على شهادة مكّون. وقد تحصّل العديد من المتنفعين بهذه الدّورات على شهادات مكّونين على المستوى العالمي في التّمنية البشريّة وصاروا من أكبر الأسماء، وهم يقومون بدورهم بتكوين الأفراد لاسيما الباحثين الشّبان وذلك في المؤسسات الجامعيّة والمعاهد والجمعيات بمقابل مالي. وبالتالي أسهّمت هذه الجمعيّة في تأهيل الأفراد ثمّ في تشغيلهم.

وقد اتّجهت "جمعيّة تواصل الأجيال" هي الأخرى نحو اتّجاه تكوين الأفراد سواء كانوا من خريجي الجامعات أو ذوي مستويات تعليميّة متواضعة وتأهيلهم وتعليمهم "الثقافة المشاريّة". وأمام انسداد الأفق في الوظيفة العموميّة فكّرت هذه الجمعيّة في تكوين الأفراد في قطاعات حيّة ومطلوبة في السّوق نظرا إلى إيمانها بقيمة العمل مهما كان نوعه. فلا بد من الاشتغال في أيّ قطاع وفي أيّ مجال لأنّ الشّغل هو أحد العناصر البنيويّة الضّامنة لاشتغال المجتمع حسب "مرياني" (Maruani, 2004). فلا يمثل العمل "مجرد مورد رزق" "gagne-pain" بل هو مجموعة من المعاني مثل خلق مصلحة اجتماعيّة، والمشاركة في تكوين مؤسّسة "co-auteur d'une entreprise"، والمشاركة في رابط اجتماعي، ثم كسب إعراف اجتماعي "reconnaissance sociale"، كما أنّه يُعطي هويّة للذين يُجزونه... (Bernoux, 2004, Pp36-37). وتقوم هذه الجمعيّة بالتّكوين "في قطاع الحرف والخزف والصناعات التّقليديّة حسب العروض المُقدّمة من الدّولة أو المتواجدة عبر شبكة الأنترنت. وقد تمّ بعث ثلاثمائة مشروع منذ سنة 2009 تاريخ انبعاث الجمعيّة. وتتمثّل هذه المشاريع في "المشاريع النّسائيّة المستدامة" التي تُعنى بقطاع الحرف بصفة عامّة، ثم مشاريع أخرى مثل رسكلة البلاستيك والأوراق، وبيع الآلات التي تحمي من مخاطر الشّبكات اللاسلكيّة"⁸⁶.

تقوم هذه الجمعيّة من خلال تواصلها مع المحيط الجامعي ومع مراكز التّكوين المهني بإنتاج علاقات اجتماعية جديدة لخلق التماسك الاجتماعي والتّوازن الاقتصادي وإبعاد المجتمع عن حالات الأنوميا التي عبّر عنها "دوركايم" وذلك بإبعاد المتخرّجين الجدد عن دائرة البطالة والتهميش والاحاطة بهم وحمايتهم وتنشئتهم ذهنيًا واجتماعيًا على الثقافة المشاريّة. وبالتالي صارت الجمعيات من خلال أفعالها مهمّة في تغيير العلاقات الاجتماعيّة وإنتاج أخرى بديلة "موجّهة للتماسك الاجتماعي" (Trouvé, P22). وتحاول هذه الجمعيّة بالارتكاز على الدّورات التّكوينيّة التّكميليّة لتكوينهم الأكاديمي غرس روح المبادرة والمغامرة والتّحدّي بداخلهم وفرض الدّات والتّعبير عنها وتحقيق طموحاتها. كما قامت هذه الجمعيّة بدعم التّضامن الاجتماعي بين الأفراد كما قامت بشكل ما بالمسؤوليّة الاجتماعيّة تجاه المجتمع الذي تنتهي إليه. وقد تدعّمت هذه الجمعيّة بالتوجّه العام للمخطّط الخماسي لتنمية مدينة صفاقس الذي يسعى إلى تحقيق التّوازن بين ما هو اجتماعي وما هو اقتصادي، إذ تمّ "تدعيم الشّعب والاختصاصات العلميّة والهندسيّة التي تتميّز بتلاؤمها مع حاجيات سوق الشّغل وبقدرتها التّشغيليّة العالية مع ترسيخ ثقافة المبادرة وتعزيز قدرات خريجي جامعة صفاقس على التّشغيل الدّاتي" (المخطّط الخماسي للتنمية، تقرير المرحلة الثانية، 2015، ص40).

3- تنشئة الأفراد اجتماعيا وثقافيا على الأخلاق البيئيّة: آليّة الاتّصال والحملات التّوعويّة:

إنّ التّدهور المتزايد للأنظمة الإيكولوجيّة الذي تواجهه البشريّة اليوم والأزمة المتفاقمة للمحيط يقودان الإنسانيّة إلى الوعي بأنّ الأساليب الاقتصاديّة والقانونيّة لا تكفي وحدها لحلّ مشكل التلوث البيئي واختلال التّوازن البيئي. ولكن يجب علينا أيضا أن نناشد الموارد الأخلاقيّة الدّاخلية اللّامحدودة للكائن البشري. غير أنّ هذا لا يمكن أن يتمّ إلا بتبني مواقف سليمة ومناسبة تُجاه الطّبيعة وتأسيس علاقة أخلاقيّة جديدة بينها

⁸⁶ - Pneumopathies grave de l'enfant.

والبشرية ويجب علينا أن نحيا ونحترمها بطريقة تلقائية. وهذا الحب وهذا الاحترام هما اللذان سيقودانا ويوصلنا إلى حلّ تلك المشاكل البيئية (Tongjin, 2007, P25). "ومدينة صفاقس من بين المدن التي تشهد وضعا بيئيا مُترديا نظرا إلى كثرة المؤسسات التصنيعية لاسيما المتركزة على حدود الشاطئ الجنوبي للمدينة والمحاذية لمنطقتي طينة 1 و2 ومنطقة حي الحبيب. وهو ما دفع بأفراد المجتمع المدني التفكير في خلق جمعيات تُدافع عن البيئة وحقّ الأفراد الحاليين والمستقبليين فيها ومؤسسة للأخلاق البيئية. وتعتبر مدينة صفاقس من بين المدن الملوثة في تونس إذ تتواجد بالمنطقة العديد من الغازات السامة مثل ثاني أكسيد الكربون (CO2)، وثاني أكسيد الكبريت (SO2)، وأكسيد النيترات (NOx)، والمركبات العضوية المتبخرة COV. (بن الشيخ، 2012، ص28) وهذا ما يعبر عن معاناة المدينة من وضع بيئي متردّد، وتلوّث كبير من حيث التنوع وكثافة الملوّثات التي تُفرزها الأنشطة الصناعية عامّة ومعمل "السياب" خاصّة، (Ministère de l'environnement et développement, durable, 2009) وهذه الملوّثات تتجاوز النّسب المسموح بها بنحو 249 حسب المقاييس التّونسيّة وكذلك حسب ما صرّح به المسؤول الأوّل عن جمعيّة حماية البيئة والطبيعة بولاية صفاقس (صحيفة الطريق الجديد، 2004، ص8). كما "أكدت لنا إدارة المستوصف الجهوي بالمنطقة انتشار مرض "الرّبو" (Asthmatique) في منطقة طينة، ويُعتبر أعلى درجات ضيق التّنفس، وتقدّر نسبة الإصابة بـ 86 مريضا بمنطقة طينة 1 (وتُسمّى هذه المنطقة اجتماعيا عين فلات)، و68 مريضا بمنطقة طينة الجديدة (وتُعرف اجتماعيا بسيدي عبيد)، ثم 8 مرضى من الحجاب، وهو ما يعني 162 مريضا من جملة 45.647 ساكن بكامل منطقة طينة على اختلاف جهاتها. كما وجدنا نوعا آخر من الأمراض الناتجة عن التلوّث الصّناعي خاصّة على مستوى الأطفال، وهو "أمراض التّنفس الخطيرة للطفّل"⁸⁷، وقد أصيب به 7 أطفال أقلّ من شهرين، و14 طفلا تتراوح سنّهم ما بين شهرين وخمس سنوات، و20 طفلا قد تمّت إحالتهم إلى المتابعة الصّحيّة بالمستشفى الجهوي بصفاقس نظرا إلى خطورة حالتهم الصّحيّة، وهو ما يعني 41 طفلا مصابا بهذا المرض في جهة طينة (إدارة مستوصف طينة 1)⁸⁸.

وأمام هذه الوضعية البيئية المتردّية حاولت الجمعيات التونسية ذات البعد البيئي اليوم أن تُسهم في تنشئة جيل بأخلاق مُحبّة للبيئة وتحترمها وذلك من خلال تحركاتها وأنشطتها وسلوكياتها أمام الآخر مثل حملات التنظيف التّطوعيّة كتنظيف الأحياء والتّشجير ورفع النّفايات وإزالة المُلصقات الحائطيّة من مخلفات المهرجانات الصّيفيّة والحملات السّياسيّة. وقد سعت الهياكل الجمعيّاتية البيئية بولاية صفاقس أيضا إلى صنع عقليّة جديدة تقوم على التواصل بين الجيلين الحاضر والمستقبلي، ومتشعبة بالأخلاق البيئية. فانطلاقا من النّدوات التي تنظّمها تحاول نشر ثقافة وذهنيّة وسلوكيات جديدة تحترم البيئة. وبالتالي تسعى هذه الأخيرة إلى تربية وتنشئة جيل واع بالمخاطر البيئية ويتصرّف وفقا لأخلاق بيئية. ومن أهمّ هذه التّظاهرات نذكر على سبيل المثال "الجمعيّة التّونسيّة المتوسّطية للبيئة" التي سعت من خلال مشروع "ATME junior" إلى تطبيق التّنشئة الاجتماعيّة المهنيّة حسب "سان سوليه" (Sainsaulieu et Segrestin, 1986) وذلك من خلال "تسليم قيادة فرع من الجمعيّة لتلاميذ لا تتجاوز أعمارهم 15 سنة. (...) وذلك لرفع مستوى المواطنة البيئية لدى التلاميذ والأولياء والإطار التربوي، وستنظّم الجمعيّة عدّة دورات تكوينيّة لفائدة الهيئة المُديرة لهذا الفرع في عدّة مجالات منها التّصرّف والإدارة ودراسة المشاريع وغيرها من المجالات التي ستكون منطلقا لتحقيق الأهداف المنشودة في خدمة البيئة". وبهذا لا يمكن الاستغناء عن هذه الآليّة الضّروريّة لإثراء معارف أعضاء الجمعيّة وقدراتهم لأنّ الفرد لا يمكنه أن يُطوّر من مستواه المعرفي ومن قدراته المهنيّة منفردا، ولا يُثري التّكوين قدرات الأعوان معرفيا وتقنيا

⁸⁷ - بنفراج (اسمهان)، 2016، المؤسسة الصناعية الرهانات والأفاق، دراسة حالة المجمع الكيميائي التّونسي بصفاقس، أطروحة دكتوراه تمّ إيداعها بتاريخ 2016/03/01، تحت إشراف الأستاذ بشير العربي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بتونس، ص 309.

⁸⁸ - أنظر موقع جمعيّة بيت الخبرة، قسم دراسات ومنشورات: www.beit-elkhebra.tn بتاريخ 2016/07/26.

فحسب بل وثقافياً وذلك من خلال التّواصل بين الأجيال وترسيخ القيم والثقافة والمعايير الأَشكليّة لديهم. يجسّد هذا المشروع هدف الجمعيّة المتّجه نحو تنشئة الأفراد منذ الصّغر وتطبيعهم على إنتاج سلوكيّات عالية المستوى تتمثّل في احترام البيئة لاسيما وأنّ هؤلاء التّلاميذ هم من سيتولّون إعداد ودراسة المشاريع البيئيّة كما أنّها ستعلّمهم معنى التّواصل مع بقيّة الجمعيّات البيئيّة داخل وخارج البلاد، والانفتاح والاندماج داخل المجتمع والوعي بنقائصه والبحث عن حلول للمشاكل البيئيّة.

فضلا عن آليّة التّنشئة الاجتماعيّة فإنّ هذه الجمعيّات قد اعتمدت آليّة الاتصال عبر الصّحف وشبكة التّواصل الاجتماعيّ في نشر بعض الدّراسات والمنشورات مثل مقال "صفاقس تنتفض ضدّ التلوث"، ومقال "المجتمع المدني بصفاقس يتحرّك لغلق السيّاب واسترجاع شواطئه"، ومقال "مشروع تبرورة"، ومقال بجريدة المغرب بعنوان "تحركات مدنيّة ووطنية لإيقاف القرارات المُسقطّة في مجال البيئة في مدينة صفاقس" لجمعيّة الخبرة.⁸⁹

وقد برز الدّور التّوعوي بمخاطر التلوث البيئي وضرورة إعادة الاعتبار للطبيعة والبنيّ الإيكولوجية والتّوجّه نحو غرس "الأخلاق البيئيّة" عبر النّدوات مثل "النّدوة الدّولية حول التّخطيط الحضري والتّنمية المستدامة: صفاقس في أفق 2030"⁹⁰. ثمّ اليوم الدّراسي الذي تمّ خلاله تقديم التّجربة اللبناييّة في إعادة تعمير لبنان بعد الحرب، والتّجربة الاسبانيّة التي ركّزت على نجاحها في إدماج الأحياء الموجودة مع التّجديد الجديد: الاندماج الاقتصادي والاجتماعي.⁹¹

إذن، لقد جسّد تفاعل الجمعيّات البيئيّة في مدينة صفاقس مع الواقع البيئي المتدهور ومختلف تظاهراتها وأنشطتها ما ركّزت عليه المقاربة الثقافيّة لاسيما مع "الآن توران" (Touraine, 2005, P9) الذي تخلّص من "المجتمع" إلى "الثقافة". وكأننا بهذه الجمعيّات نحاول أن نتنقل من واقع التلوث والحيرة والقلق تجاه الأزمة البيئيّة في هذه المدينة الذي خلق نوع من التّسامح تجاه هذه الوضعيّة، وتقبّل ظاهرة التلوث، "ذلك أنّ السّكن في منطقة كثيرة التلوث يولّد نوعا من التّقبّل أو التّسامح "tolérance" وشعورا بالاستسلام والاستقالة تجاه المجموعة وتجاه البيئة" (عبد مولا، 2011، ص108) إلى واقع آخر قائم على ثقافة "الأخلاق البيئيّة" وبالتالي نلمس هنا "نهاية الاجتماعيّ ليولد عالم الثقافة" (اليوسفي، 2008، ص29) أين تكون سلوكيات الأفراد وأخلاقهم "صديقة" للبيئة. وبالتالي يمكننا القول بأنّ الجمعيّات البيئيّة قد تبنّت نوعا ما المسؤوليّة المجتمعيّة فلم تعد "المسؤوليّة الاجتماعيّة الوحيدة للمؤسسة هي تحقيق الرّبح"، (Milton, 1962) مثلما قال "ميلتون فريدمان" وإنّما أصبح من الضّروري الإلمام بكلّ مستويات التّنمية الإنتاجيّة الاقتصاديّة، والمعرفيّة الثقافيّة، والبيئيّة الإيكولوجيّة، والاجتماعيّة... لذلك توجّهت معظم المؤسّسات الكبرى منها والصّغرى والحكومية وغير الحكوميّة في كل أرجاء العالم اليوم نحو مسألة أخلاقيّة جديدة وجملة من السلوكيّات تُسمّى بالمسؤوليّة الاجتماعيّة للمؤسسة.

والتّواصل بينّ وبينّ جمعيّة بيت الخبرة وجمعيّة التّنمية المستدامة وجمعيّة صفاقس المزيانة وجمعيّة حماية البيئة والطّبيعة وتضامنهنّ مع القرارات التي تمّ اتخاذها في جلسة العمل الوزاريّة (نوفمبر 2012) التي توصي

⁸⁹- يومي 14 و 15 أبريل 2015، أخذ من موقع: <http://www.beit-elkhebra.tn/?p=1080> بتاريخ 2016/07/26.

⁹⁰- نظمت جمعيّة بيت الخبرة هذا اليوم في 13 جانفي 2013 بنزل الزيتونة وذلك في إطار الاعداد لإنجاز المرحلة الثانية لمشروع تهيئة السواحل الشماليّة لمدينة صفاقس (مشروع تبرورة)، أخذ من موقع: <http://www.beit-elkhebra.tn/?p=1020> بتاريخ 2016/07/26.

⁹¹- مثل إدراج فضاء الشواطئ القديمة ضمن مثال التهيئة العمرانية لمدينة صفاقس، وتكليف شركة الدراسات وتهيئة السواحل الشماليّة لمدينة صفاقس بالتنسيق مع وزارة البيئة لإعداد الدراسات التّنفيزيّة لإزالة التلوث واستصلاح السواحل الجنوبيّة لمدينة صفاقس الممتدة من الميناء التجاري وإلى حدود المنطقة الأثرية بطينة بما يستجيب لمتطلبات اندماج المناطق المجاورة (...).

بالإسراع في تنفيذ الإجراءات الرئيسية⁹² ومع شركة الدراسات وتمهينة السواحل الشمالية لمدينة صفاقس بإعداد الدراسات لإزالة التلوث وللسعي لغلق مصنع "السياب"⁹³ إحساسهم الجماعي بالإشكال البيئي. فقد خلقت المعاناة من التلوث البيئي والرغبة في بناء منظومة أخلاقية جديدة قائمة على احترام البيئة ومحبتها، وشكل الاحساس الجماعي للجمعيّات ما يُسمّى "بالطبقة الاجتماعية" حسب التّصوّر الماركسي، لأنّ الطبقة حسب رأيه هي التي "تُحدّد الوعي، وهو ما يعني أنّ الأفراد بمجرد أن يتفاسمون نفس ظروف الحياة، فإنهم يتبنّون شعور الانتماء إلى مجموعة لها مصالح مشتركة. وبالتالي يُخلق بينهم وعي الطبقة للدّفاع عن تلك المصالح"⁹⁴ كما يُؤلّد بينهم ما يُسمّى "إيميل ديركايم" بـ "الحسن المشترك" "le sens commun".

III- أهمّ النتائج ومناقشة العمل الميداني:

ومن أهمّ النتائج التي يمكن الرّجوع إليها أنّ الجمعيّة بما أنّها منظمة غير حكومية (ONG)⁹⁵ يمكن اعتبارها "منظمة مفتوحة وتكوّن جزءا من المحيط تتأثر به وتؤثر فيه باستمرار" (Argyris, 1970, P9)، مثلما أكّد ذلك "أرغريس". وبالتالي تبدو لنا الجمعية في علاقة تفاعليّة مع المحيط باعتبارها مكوّنًا أساسيًا للمجتمعات المتحضّرة اليوم التي لا يمكنها أن تهرب أو أن تفلت من التحوّلات التي يشهدها المحيط. وهو ما يُحيلنا إلى أنّ لكلّ جمعيّة (مؤسّسة) منطقتها الخاص في الاشتغال لا الدّاخلي (التنظيمي والاجتماعي، والثقافي والقانوني) فحسب. وإنّما، كذلك، الخارجي المتفاعل مع التحوّلات والتغيّرات الخارجيّة المرتبطة أساسا بديناميكيات المحيط. وبالتالي نجد "الجمعيّة - المنظمة" تبحث دوما عن سبل جديدة واستراتيجيات عمل لأقلّمة بُناها التنظيميّة والهيكلية الدّاخليّة مع الضغوط والمُتطلّبات الخارجيّة المفروضة من التحوّلات المحليّة الاقتصادية والسياسيّة والاجتماعيّة والثّقافيّة والبيئيّة والخارجيّة العالميّة. لذلك يطمح مجتمع دراستنا إلى تغيير الواقع المتردّي واللامبالاة تجاه البيئة بحماية المحيط وتأسيس منظومة أخلاقية تدعم توجّدها.

وتستند كلّ الجمعيات تقريبا إلى تطبيق آليات الحملات التوعويّة والاتصال والتنشئة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة لاسيما التكوين الذي يُعتبر أهمّ الآليات لتنمية الموارد البشرية وذلك من خلال "التكامل بين قطاع التّربية والتّعليم العالي والتّشغيل وتحسين الجودة للمُتكوّنين داخل المحيط المهني والاجتماعي والثّقافي (...)" (Journal officiel de la république tunisienne, 2008, P683). غير أنّ التكوين يبدو في بعض الأحيان مجرد "إعادة إنتاج المجتمع من خلال نقل نفس المعارف وذات المهارات من جيل إلى جيل" (الدرويش، 2010، ص239). لذا يتوجّب على الجمعيات تطوير هذه الآليّة ومزيد التواصل مع الخبراء من أنحاء العالم كافّة لإعادة تأهيل الكفاءات البشريّة وتنمية قدراتها وذلك لتحقيق انتظاراتها من وراء تلك التّدرّبات.

ومن أهمّ النتائج الأخرى التي لا بدّ من التّنويه بها هو أنّ تفاعل الجمعيات مع ظاهرة التدهور البيئي وسعيها نحو تنشئة الأفراد اجتماعيًا وثقافيًا على "الأخلاق الإيكولوجيّة" من شأنه أن يخدم تنمية الموارد البشريّة من جهة أولى والتّنمية المستدامة من جهة ثانية. فحتى على مستوى التّسميات نلاحظ حضور مفاهيم التنمية المتضامنة، تنمية الموارد البشريّة والتنمية المستدامة إذ صار هذا المفهوم يعني "التّناغم على الصّعيد العالمي بين متطلّبات التّطوّر الاقتصادي ومتطلّبات المحافظة على البيئة" (Prades, 1991, Pp13-14). وما نلاحظه عند التّعريف الأخير للتّنمية المستدامة هو حضور الطّابع الإيتيقي والأخلاقي وذلك من خلال منح الطّبيعة مكانة مرموقة في عمليّة التنمية. إلى جانب ضرورة مجابهة المخلفات السّلبية للتّصنيع لحماية مصالح الأجيال المستقبلية بتكامل الجهود

⁹² - موقع مشروع تبرورة (بيان من جمعيات تنموية وبيئية بصفاقس): <http://www.beit-elkhiba.tn/?p=776#> بتاريخ 2016/07/26.
⁹³ - www.ac-grenoble.fr/ses/content/telecharger/EDS/Marx.pdf
⁹⁴ - Organisation Non Gouvernement.

• أستاذ مشارك - جامعة فيلادلفيا - كلية العلوم الإدارية والمالية - عمان - الأردن.

بين الأفراد والمؤسسات ومكونات المجتمع المدني والجمعيات والدول أي بخلق نوع من التضامن وإيجاد الضمير الجمعي والحسن المشترك بينهم للحفاظ على البيئة. وقد "فسر" ماكس فيبر "الطبيعة والعناصر الأساسية التي تُكوّن مفهوم النموذج المثالي لروح حماية البيئة "l'esprit de l'écologie" كشكل خاص للأخلاق الاجتماعية "l'éthique sociétale" للبيئة والتنمية المستدامة.

لذلك لابد من نشر الإتيقا البيئية وتطبيعها لدى الأفراد كعنصر أساسي لتنمية الموارد البشرية لاسيما في مدينة صفاقس. إذ تعتبر هذه المدينة من أكبر المدن الملوثة في تونس حيث انتشر فيها العديد من الأمراض العائدة إلى التلوث التصنيعي (الجوي والمائي والترابي) مثل مرض الربو والحساسية وضيق التنفس التي من شأنها أن تحول دون مردودية الرأسمال البشري. ومن هنا نتذكر الدراسات التي أجريت في مصر وبيّنت مدى الخسارة المادية التي يعاني منها الاقتصاد الوطني نتيجة لانتشار مرض البلهرسا في أوساط سكان الريف عامة "لذلك فإن الانفاق على التعليم من دون التنشئة على إتيقا إيكولوجية لا يجعل الحال يستقيم. لأنّ مردودية الفرد ستراجع إذا شهد جسده الهشاشة بسبب التلوث البيئي مثلا. وبالتالي فإنّ تنمية الموارد البشرية تتجاوز النظرة الضيقة التي تحصرها في "التوسّع المتعمّد في التعليم والتدريب".

وفي النهاية إنّ تنمية الموارد البشرية ليست مسؤولية الجمعيات فحسب بل لإرادة الأفراد دور كبير في ذلك فلا بدّ أن يكونوا أكثر استعدادا لتقبّل الأفكار التّجديدية التي تساعد على تنمية قدراتهم أولا وتنمية المجتمع ثانيا. كما لابدّ على الدولة والمؤسسات الاقتصادية الكبرى أن تولي هذه الجمعيات الاهتمام اللازم وتدعمها بالتمويلات الضرورية لتحقيق أهدافها. فللجمعيات أدوار نبيلة قادرة على تحقيق الديناميكية الاجتماعية والثقافية.

VI- الخاتمة:

ومن خلال ما تقدّم نقول إنّنا قد اخترنا مجموعة من الجمعيات ذات أبعاد مختلفة (بيئية وتأهيلية تشغيلية، وعلمية) ولكّتها تجتمع حول مبدأ تنمية الموارد البشرية. وقد اعتمدنا في هذا البحث على المزاوجة والتكامل بين التفاعلية الرمزية والنظرية الثقافية، فما يهمنّا في الحقيقة في ديباجة هذه الورقة "أن يكون التحليل صحيحا وكذلك التفسير والاستنتاج" (Gurvitch, 1969, P55) حتّى نتمكّن من جمع المعلومات لاسيما وأننا استفدنا من تقنيات المقابلة شبه الموجهة والملاحظة المباشرة ومعيشنا اليومي كفرد من أفراد المجتمع الصّفاقسي وذلك لنقدّم للقارئ فكرة عن مدى دور الجمعيات في تنمية الموارد البشرية. وقد توصلنا بعد تحليلنا إلى العديد من النتائج أهمّها أنّ تفاعل الجمعيات مع التدهور البيئي والسعي لحلّ هذه المشاكل وتنشئة الأفراد اجتماعيا وثقافيا على "الأخلاق الإيكولوجية" من شأنه أن يخدم تنمية الموارد البشرية من جهة أولى والتنمية المستدامة من جهة ثانية. فالبيئة النظيفة والملائمة للعيش تنعكس إيجابيا على ذهنية الأفراد وسلوكهم تجاهها وعلى صحتهم ورفاهية عيشهم. فمدينة صفاقس باعتبارها مدينة مصنّعة تعيش اليوم نتائج منحرفة للتّصنيع "فالتطور الصّناعي يشكّل تهديدين على المجتمعات عموما، والإنسان خصوصا. ويمكن حصرها أولا في مستوى خارجي يتمثّل في التدهور البيئي والوسط الطّبيعي، وثانيا في مستوى داخلي يتمثّل في تدهور جودة الحياة." (Edgar, 2011, P82) لذلك لابدّ من تبني مفهوم الإتيقا الإيكولوجية والمصالحة مع البيئة والتصديّ للدول المتقدمة التي تسعى إلى "نقل صناعاتها الملوثة جدّا والتّاقلة للمليارات الأطنان من النّفايات السامة للدول السائرة في طريقه إلى التّموم" (Tongjin, 2007, P30). ولابدّ من الوعي أكثر فأكثر بمخاطر التلوث البيئي وما قد ينجّر عنه من اللامبالاة والإهمال. فبالرغم من جهود الجمعيات في التّهوض بالموارد البشرية وتنشئتها على أخلاق بيئية إلا أن الجانب البيئي لا يزال منقوصا ولذلك نكاد نجزم بأنّ المحيط الطّبيعي هو شرط نجاح التنمية وضمانتها، فإن اختلّ المحيط اختلّت التنمية بدورها" (Bruno, 2005, P85).

المصادر والمراجع العلمية:

1- قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية:

- الدرويش (الحبيب)، 2010، دراسات في قضايا التنشئة والتمكين والإندماج بتونس، تونس، مطبعة التّشفيّر الفّيّ.
- عبد مولاة (رضا)، 2011، المواطن والمسألة البيئية: بين التّحمّس والأمل، دراسة نفسية اجتماعية حول السلوكيات البيئية في الوطن العربي، تونس أنموذجا، صفاقس، تونس، نشر كلية الآداب والعلوم الإنسانية بصفاقس ووحدة بحث التنمية والمحيط الاجتماعي بصفاقس.

- منصور (أحمد)، 1975، قراءات في تنمية الموارد البشرية، الكويت، وكالة المطبوعات.

2- قائمة المقالات باللغة العربية:

- الهمامي (زايد)، 2012، التسيج الجمعياتي: رهان تنموي مستقبلي في المناطق الداخلية، معتمدية الرقاب نموذجا، في: الحياة الثقافية عدد 227، تونس، طباعة أوربيس.
- بوطالب (محمد نجيب)، 2006، "التنمية المحلية وإنشاء القرى المستحدثة في الصحراء التونسية، ضمن المجتمع المحلي والتنمية: الاستراتيجيات والتحديات، تنسيق منير السعيداني، نشر كلية الآداب والعلوم الإنسانية بصفاقس، قسم علم الاجتماع.
- ونّاس، (المنصف)، 2011 (فيفري- مارس)، الانتحار حرقا، أو كيف يمكن أن نستثمر في تحصين الشباب من التوتّرات، ضمن: الحياة الثقافية عدد 220، تونس، نشر أوربيس.

3- قائمة المذكرات والماجستير وأطروحات الدكتوراه:

- إلياس (سالم)، 2006، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAL وحدة EARA بالمسيلة، مذكرة مكمّلة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، الجزائر.
- اليوسفي (فرج)، 2008، تقنيات الاتصال الجديدة: تأثيراتها في بنية القيم والتمثيلات الاجتماعية لدى شبان تونس العاصمة. رسالة دكتوراه، بإشراف الأستاذ منصف ونّاس. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتونس، تونس.
- بن الشيخ (خالد)، 2012، التلوث كظاهرة اجتماعية: صفاقس مثالا تطبيقيا، (ماجستير في علم الاجتماع)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتونس، تونس.
- بنفرج (اسمهان)، 2016، المؤسسة الصناعية الرهانات والآفاق، دراسة حالة المجمع الكيميائي التّونسي بصفاقس، إشراف وتأطير بشير العربي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتونس، تونس.

4- النّشريات الرّسمية والإدارات:

- إدارة مستوصف طينة 1.
- مركز ولاية صفاقس، 2015 (أكتوبر)، المخطّط الخماسي للتنمية للفترة 2016-2020، تقرير المرحلة الأولى: تقييم وتشخيص الوضع التنموي بولاية صفاقس خلال الفترة 2011-2015.
- مركز ولاية صفاقس، 2015 (ديسمبر)، المخطّط الخماسي للتنمية للفترة 2016-2020، تقرير المرحلة الثانية: الرؤية المستقبلية للتنمية بولاية صفاقس والمحاور الاستراتيجية لتجسيدها.

5- الصّحف:

- صحيفة الطريق الجديد، 2004 (مارس)، عدد 24.

6- قائمة الكتب باللغة الفرنسيّة:

- Achfain (J), 2001, Les associations d'action sociale : outils d'analyse et d'intervention, Paris, Dunod.
- Argyris (Chris), 1970, Participation et organisation. Edition Dunod. Paris, 1970.
- Bruno (Latour), 2005, Nous n'avons jamais été moderne, Essai d'anthropologie symétrique, Paris, Edition la découverte.
- Edgar (Morin), 2011, La voie. Pour l'avenir de l'humanité, Edition fayard.
- Guibret (Joel), 1997, Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales. Edition Armand Golin.
- Gurvitch (George), 1969, La vocation actuelle de la sociologie, Paris, Editions P.U.F.
- Maruani (Margaret) et Reynaud (Emmanuel), (2010), Sociologie de l'emploi. 3 ème édition. Paris, Edition la Découverte.

- Touraine (Alain), 2005, Un nouveau paradigme pour comprendre le monde d'aujourd'hui. Paris, Edition fayard.
- Zghal (Riadh), 2000, Gestion des ressources humaine. Préface de Jean-Marie Peretti, centre de publication universitaire.

7- قائمة المقالات باللغة الفرنسية:

- Bernoux (Philippe), 2004, "Des salariés acteurs de l'entreprise" ; In : Economie et Humanisme, N° 370....
- Prades (José), 1991, "L'éthique de l'environnement et du développement prolégomènes méthodologique à un programme de recherche" ; In : Environnement et développement, Questions éthiques et problèmes socio-politiques, (sous la direction de José-A (Prades), de Jean- Guy (Vaillancourt) et de Robert (Tessier)), éditions Fides.
- Sainsaulieu (Renald) et Segrestin (Denis), 1986, "Vers une théorie sociologique de l'entreprise" ; in : sociologie de travail, N°3.
- Tongjin (Yang), 2007, Vers une éthique mondiale égalitaire de l'environnement ; in : Ethique de l'environnement et politique internationale. Ed UNESCO.

8- قائمة النشريات الرسمية باللغة الفرنسية:

- Ministère de l'environnement et développement durable, 2009 (Juillet), "Inventaire et caractérisation des sources de pollution des côtes sud de Sfax".
- Journal officiel de la république tunisienne n°14, 15. 2008 (Février), Chapitre 1, article 1.

9- قائمة المصادر والمراجع باللغة الإنجليزية:

- The Word Bank, 1989, Involving NGOS in Bank supposed activities.
- UNCTAD, 1989, (Report of the meeting of the role of NGOS in the development of the least developed countries) Kathemandy.

10- قائمة المراجع الإلكترونية:

- Frydman (Benoît), 2004, Habermas et la société civile contemporaine ; in : la société civile et ses droits, chapitre n° VI. (Document PDF).
- www.beit-elkhebra.tn (consulté le 26 juillet 2016).
- <http://www.beit-elkhebra.tn/?p=1080> (consulté le 26 juillet 2016).
- <http://www.beit-elkhebra.tn/?p=1020> (consulté le 26 juillet 2016).
- <http://www.beit-elkhebra.tn/?p=776#> (consulté le 26 juillet 2016).
- Milton (Freidman), 1962, "Capitalism and freedom, University of Chicago Press". Chicago, p. 133. (Cité dans l'intégration de la responsabilité sociale de l'entreprise par les organisations d'économie sociale du secteur des services financiers, par Jérôme Guy, 2009, p. 33); In: <http://www.ardripel.uqam.ca/2338/1/M11052.pdf> (Document électronique, consulté le 12-11-2012).
- Trouvé (Helene), Fondement théorique et analyse des productions associatives : une gouvernance inachevée? (Document PDF).
- www.ac-grenoble.fr/ses/content/telecharger/EDS/Marx.pdf (Document électronique, consulté le 03-09-2013).
- <http://www.tuniscope.com/article/80451/arabe/stear/association-18413-493015> (consulté le 06/10/16 à 17h).

واقع العمل التطوعي في العراق ما بعد 2003 مفاهيم واشكاليات

المدرس المساعد زياد طارق إبراهيم البيطار

جامعة سامراء-العراق

البريد الالكتروني:

Zeyad.albaitar@gmail.com

المدرس المساعد احمد عبد الحكيم توفيق السامرائي

جامعة سامراء -العراق

البريد الالكتروني:

Ahmed.alhasoon@gmail.com

ملخص

لقد انطلق العمل التطوعي في العراق بصورة جديدة بعد عام 2003 اي بعد الغزو الأمريكي، حيث باشرت العشرات من المنظمات الاغائية ذات الطابع التطوعي (الحكومية منها وغير الحكومية) باشرت عملها على الارض في جوانب متعددة نذكر منها ما يلي: جمع التبرعات وارسالها كمساعدات عينية، وتنظيم العمل التطوعي والمباشرة على الأرض، وتطوير الموارد البشرية خصوصاً في جانبي التعليم والصحة. الا ان الانتكاسات الأمنية المتكررة أدت الى انسحاب الكثير من هذه المنظمات من العراق وابقائها على بعض نشاطاتها الاغائية فقط. تهدف هذه الورقة العلمية الى تبيان جوانب الضعف التي يعاني منها العمل التطوعي في العراق وتسليط الضوء على جوانب القوة التي يحتاجها العاملون بالقطاع التطوعي والتي تعد العمود الفقري في تطوير الموارد البشرية. لقد أجرينا مسح مبسط للمنظمات العاملة في العراق وقمنا بأرسال مجموعة من الأسئلة التي استقينها منها مجموعة من النتائج التي سوف يتم ذكرها في فصل النتائج. لقد وضعنا في هذه الورقة مفهوم العمل قانوناً والفرق بينه وبين العمل التطوعي إضافة الى التشريعات العراقية التي وضعت لديمومة عمل هذه المنظمات مع ادراج جرد للمنظمات العاملة في العراق وبيننا الية عملها التطوعي والاثر الذي احدثته في الواقع العراقي خصوصاً تنمية الموارد البشرية وبيننا مواطن الضعف والقوة في عملها وأشرنا الى الآليات التي يمكن من خلالها النهوض بواقع العمل التطوعي في العالم العربي والعراق بشكل خاص. لقد توصلنا في نهاية هذه الورقة العلمية الى بعض التوصيات المهمة والتي تتضمن ضرورة توفير الدعم المادي واللوجستي لضمان ديمومة عمل المؤسسات التطوعية بالإضافة الى إيجاد اليات قانونية جديدة تتناسب والدور الذي تضطلع به تلك المنظمات اخذين بنظر الاعتبار القدرات الذهنية والبدنية التي تتناسب مع كل حقل من حقول العمل التطوعي.

The reality of volunteer work in Iraq after 2003 Concepts and problematics

Abstract

The serious beginning of volunteer work was started on 2003 after the (USA) occupation. Many of national and international organizations (NGOs) were embarked on ground in many fields such as:collecting donations and send in-kind assistance, oorganizing the volunteer work, and, human resources development practically in education and health fields.

The frequent security setbacks lead to withdrawal of many of these organizations and reduce its activities for relief works only. In this scientific paper, we aim to show the weakness points in the Iraqi volunteer work and focus on the aspects which needed by the volunteer workers that represent the corner stone of human resources development. We made a simple survey for Iraqi organizations and we send many questions, which lead us to many conclusions that we mentioned it in results. In this scientific paper, we try to explain the meaning of work in the law, the difference between the work and volunteer work, and the Iraqi legislations, which put to continuity of the organizations activities. Additionally, we included an inventory of the working organizations in Iraq; explain the mechanism of its volunteer actions, the impact on Iraqi society especially in human resources development, clarify the strengthen and weakness points in its work and mentioned the mechanisms that can adopted to improve the volunteer work in Arabic world especially in Iraq. At the end of this scientific paper we suggest many recommendations that include the necessary of the fund and logistic support to continue the volunteer organizations work, create a new legal rules which harmonize with the its important rules and its effects in the society and the importance of harmony between the mental, physical skills and the kind of the volunteer work.

الكلمات الدالة / * العمل التطوعي * التنمية البشرية * المنظمات التطوعية * الدعم المادي

المقدمة:

يتفق الجميع على ان العمل حق وواجب على كل إنسان، فيكون حقاً له لضمان عيش كريم وواجب مقدس عليه لضمان عيش غيره، فالعمل هو العنصر الالهم لخلق مجتمع متطور ومزدهر ينعم به الجميع. نتيجة لذلك فقد نشأت علاقة قانونية دأبت التشريعات المختلفة على تنظيمها والتي يطلق عليها عقد العمل وأصبح لهذا العقد تقنين خاص وقواعد معينة يطلق عليها قانون العمل الذي ينظم العلاقة القانونية بين أطراف العقد لأهميتها في ضمان حقوق المتعاقدين وتأثيرها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية. لذلك فقد عرف قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 العمل على أنه (كل جهد انساني فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء أكان بشكل دائم ام عرضي ام مؤقت ام جزئي ام موسمي) في حين ان القانون العراقي السابق ذي الرقم 71 لسنة 1987 المعدل قد خلا من تعريف للعمل (قانون العمل العراقي، 2015).

(المادة 1 خامسا يتضح لنا من خلال التعريف ان المشرع قسم الجهد الذي يستحق العامل عليه اجرا فقد تكون اعمالا جسمانية والتي تسمى الاعمال المادية وقد تكون اعمالا ذهنية أو فكرية والتي تسمى الاعمال غير المادية، ويشترط في العمل:

اولا: ان يكون العمل ممكنا.

ثانيا: ان يكون معيناً او قابلاً للتعيين.

ثالثا: ان يكون غير مخالف للقانون. (العابد و اخرون، 1980)

يشارك العمل بأجر والذي يخضع لاختصاص قانون العمل ويدخل ضمن نطاقه مع العمل التطوعي بعدة سمات منها ان كليهما يهدف الى تحقيق مصلحة عامة او خاصة ويؤدي الى تطوير قابليات الفرد العامل كما يعتبر العمل التطوعي عاملاً مساعداً للكثير من المؤسسات الحكومية التي تعجز أحيانا عن القيام بالواجبات المطلوبة تجاه مجتمعها، الا ان الفرق الجوهرى بينهما ان العمل الذي ينظمه القانون هو العمل الذي يكون بمقابل محدد حيث أوجب القانون اعلام العامل بالعناصر المكونة للراتب بشكل تحريري مفصل (قانون رقم 37 لسنة 2015 المادة 59 أولاً وثانياً) في حين ان العامل المتطوع لا يتقاضى اجرا ماديا مقابل الجهد المقدم من قبله فهو خدمة إنسانية ووطنية وحتى دينية، ويختلف العمل التطوعي عن العمل الاجباري و اعمال السخرة في عنصر الاجبار والاكراه، حيث منع قانون العمل العراقي النافذ العمل الجبري وعدد بعضاً من صوره.(قانون العمل العراقي، 2015)

وهنا نود ذكر بعض الأرقام والنسب التي تبين حجم القوى العاملة العراقية:

- نسبة البطالة حوالي 17% (11% ذكور، 6% اناث)
- هنالك 653,000 الف عاطل عن العمل (496,000 ذكور ، 157,000 اناث)
- هناك حوالي (7,9 مليون عراقي) في القوى العاملة (72% ذكور والبقية 28% اناث)
- نسبة البطالة بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (15-24) عالية جدا (27% اناث و17% ذكور) وكذلك نسبة البطالة بين الشباب ذوي التعليم العالي مرتفعة جدا.
- تتكفل الحكومة بحوالي 40% من فرص العمل ، اما الباقي فيعملون في القطاع الخاص حيث يتكفل بحوالي 45% من فرص العمل في المناطق الحضرية وحوالي 28% من الوظائف في القرى والارياف .

- قطاع النفط الذي يشكل العماد الرئيسي للدخل القومي العراقي لا يوفر أكثر من 1% من مجموع القوى العاملة.

- أكثر من 60% من القوى العاملة النسائية تعمل في القطاع الحكومي.

- على العموم 1 الى 6 من القوى العاملة امرأة. (www.unicef.org).

ان الانخراط في العمل التطوعي يؤدي الى زيادة الاعتماد على الذات في مختلف مجالات الحياة ما يؤدي الى تنمية القدرات والموارد البشرية وفتح افاق جديدة في مجالات التعلم والعمل وكسب المعيشة كما انه يعد عاملا مهما لتعزيز التماسك المجتمعي الذي يمكن تلمس أبرز قساماته في عاملين مهمين كجزء من استراتيجية تطوير الموارد البشرية التي تشرف عليها منظمة الامم المتحدة (United Nations) بالتعاون مع الحكومة العراقية وهما:

أولاً: تحسين اداء وفاعلية المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية (مؤسسات المجتمع المدني)

ثانياً: تحديد نقاط الضعف ومواطن الخلل وتشخيص الفجوة بين المنظمات المختصة بتنمية الموارد البشرية وبين المتطوعين. (www.unicef.org)

وفي بعض الدول المتقدمة فأن العمل التطوعي يعتبر رديفا للعمل الحكومي ومكملا له وعاملا أساسيا لاستغلال طاقات الشباب وتنمية الموارد البشرية الا ان غلبة النزعة الفردية على العمل التطوعي إضافة الى توجهه الاغاثي متأثرا بالواقع العراقي جعله محدود الأثر وبعيدا عن النتائج المرجوة منه ومجانبا لأبرز صفات العمل التطوعي الذي يتطلب الديمومة والشمولية والشفافية إضافة الى الاستقرار الذي يعد دافعا أساسيا لتنمية العمل التطوعي لتحقيق تنمية حقيقية واستغلال أمثل للموارد البشرية.

قبل الشروع في تلخيص الهدف الرئيس من ورقتنا البحثية نود ان نبرز دور منظمات العمل التطوعي الانف ذكرها في ملخص البحث وهي : (منظمة أسوار لإعادة بناء المجتمعات، المؤسسة الوطنية للتنمية البشرية، منظمة فجر الابداع للإغاثة والتنمية) وان نبين الاثر الذي احدثته هذه المنظمات على الواقع المجتمعي في العراق . حيث اخذت منظمة اسوار على عاتقها مسؤولية الاهتمام ببناء جيل ثقافي متسلح بالعلم يستطيع المشاركة الفعلية في الحياة الثقافية والتنموية من خلال تأهيل وتدريب الشباب لاكتساب المهارات في مجالات العلوم ، والحاسب الآلي والإدارة، والتنمية البشرية بالإضافة الى توعية الشباب بحقوقهم وواجباتهم كمواطنين وتشجيع انخراطهم في نشاطات المجتمع المدني، في حين عملت المؤسسة الوطنية للتنمية البشرية على تنمية المهارات القيادية لدى الشباب واستثمار طاقاتهم الهائلة من أجل التغيير والتقدم والبناء بالإضافة الى العمل على تفعيل دور التنمية البشرية وزيادة الوعي الديمقراطي لدى أبناء المجتمع ومساعدة النساء على المطالبة بحقوقهن، ومساعدة الارامل من خلال اقامة دورات تدريبية لهن، متفقة مع سوق العمل، وكذلك العمل على مساعدة الشباب في تخطي الصعاب من خلال إقامة حملات مدافعة عنهم ودروس توعية ، بينما دأبت منظمة فجر الابداع للإغاثة والتنمية على تنفيذ أنشطة تدريبية متميزة ومتكاملة وأبحاث علمية لرفع قدرات الطاقات البشرية والإدارية والاجتماعية، باستخدام أحدث ما وصل إليه العالم المتقدم لتلبية للاحتياجات الفعلية لضمان استمرار التنمية الشاملة وسيورها نحو التقدم والرقى، كما حرصت المنظمة على تقديم استشارات إدارية وفنية ومهنية للقطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني وذلك للتهوض بواقعها الخدمي المجتمعي.

ان الهدف الرئيس من هذه الورقة العلمية هو تسليط الضوء على واقع العمل التطوعي وأثره في تنمية الموارد البشرية في العراق بعد الاحتلال الامريكي وتحديد نقاط الضعف التي تعتره ومعرفة اسباب التدهور في

الانخراط في العمل التطوعي خاصة في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعصف بمنطقتنا العربية والتي تتطلب تفعيل كافة فعاليات المجتمع المدني مستعنيين في ذلك بمجموعة من المنظمات المتخصصة والعديد من المصادر العربية والاجنبية وصولاً الى ايجاد مقترحات علمية يمكن تطبيقها للنهوض بواقع التنمية البشرية في العراق والبلدان العربية.

المنهجية:

لقد اجرينا مقابلات لشريحة محددة من العاملين في المجال التطوعي في محافظتي بغداد وصلاح الدين والذين يعملون في المنظمات التطوعية، كما هو مبين في جدول (1).

جدول (1)

ت	اسم المنظمة	المحافظة	البريد الالكتروني
1	مؤسسة المرتقى العراقية للتنمية البشرية	بغداد	Almortaga_Secretary@yahoo.com
2	منظمة رتاج للتنمية البشرية	بغداد	SaadKushali@yahoo.com
3	مركز العلاء للتدريب والتنمية	بغداد	Aulacenter2014@gmail.com
4	مجلس الاعمال الوطني العراقي	بغداد	info@inciraq.org
5	منظمة صروح للتنمية المستدامة	صلاح الدين	www.sorouh-iq.net
6	مؤسسة الخير لتنمية المرأة	بغداد	sahamassaady@yahoo.com
7	مؤسسة الملوحة للإغاثة والتنمية	صلاح الدين	Arfd2012@yahoo.com
8	شبكة دعاة التغيير نجو التنمية والتطوير	بغداد	Change.callers@yahoo.com

من خلال هذه المقابلات و الأسئلة التي طرحت أردنا معرفة حجم ونوعية المشاكل والمعوقات التي يعاني منها الناشطين في العمل التطوعي على مستوى الادارات والعاملين وأثرها على تنمية الموارد البشرية. وركزنا على الاليات التي يمكن من خلالها النهوض بالعمل التطوعي. تم طرح مجموعة محددة من الأسئلة نجملها بالتالي.

اولاً: الأسئلة التي طرحت على العاملين.

- 1- ما مدى تأثير المستوى المادي على نشاطك التطوعي؟
 - 2- ما مدى تأثير نوع العمل التطوعي من ناحية رغبة المتطوع في اداءه ام لا؟
 - 3- ما مدى تأثير قرب او بعد المنظمة التطوعية عن مكان سكني المتطوع؟
 - 4- ما مدى تأثير الوضع الامني على نشاطك التطوعي؟
 - 5- ما مدى شعورك بجدوى العمل التطوعي؟
- ثانياً: الاسئلة التي طرحت على المدراء (المسؤولين والمنظمين).
- 1- أثر وجود اللوائح والتنظيمات التي تنظم العمل التطوعي وتحميه؟
 - 2- أثر وجود الدعم الحكومي (اللوجستي) على فاعلية العمل التطوعي؟
 - 3- ما مدى استجابة المجتمعات الريفية والقروية (خارج مراكز المدن) للعمل التطوعي؟

- 4- ما مدى الرغبة في توسيع العمل التطوعي واخراجه من حيز الاعمال التطوعية المحدودة؟
5- أثر التداخل بين القطاع التطوعي والقطاع الحكومي خصوصاً في الجانب الخدمي؟

النتائج:

وجدنا من خلال هذا البحث ان العمل التطوعي في العراق يعاني من مجموعة من المشكلات التي حدثت من التغيرات المرجوة للنهوض بواقع التنمية البشرية مما انعكس سلبياً على العديد من الانشطة المجتمعية. حيث توصلنا الى ان العمل التطوعي في العراق لا يزال عاجز عن الوصول الى الاهداف المرجوة منه كأحد عوامل التنمية البشرية.

ان الاشكاليات التي يعاني منها العمل التطوعي في العراق خصوصاً و في العالم العربي عموماً تكاد تكون متشابهة الى حد التطابق وذلك بسبب التقارب الكبير بين العادات والتقاليد والسلوكيات المجتمعية العامة بالإضافة الى تقارب الانظمة والقوانين التي تنظم العمل التطوعي في مختلف ارجاء العالم العربي ، وبمنظرة فاحصة وتدقيقية لعوامل الضعف والقوة في العمل التطوعي ومن خلال مجموعة من الأسئلة التي تم طرحها على شريحة من العاملين في القطاع الاحكومي (التطوعي) من الافراد المتطوعين والمدراء والمنظمين . توصلنا الى مجموعة من الحقائق التي يمكن من خلالها استيضاح مكانم الضعف في اداء المنضمت التطوعية وعوامل الدعم والقوة التي هم بحاجة اليها. وسوف نجملها بالنقاط التالية.

- 1- **الحالة المادية:** يعد المستوى المادي للشباب المتطوعين نقطة مفصلية في قدرتهم على اداء العمل التطوعي من عدمها. حيث ان انشغال الشباب بكسب العيش ومشاكل الحياة اليومية (المادية منها خصوصاً) ادت الى عزوف شريحة واسعة من الشباب عن اداء العمل التطوعي.
- 2- **نوعية العمل التطوعي:** اظهرت العديد من الاجابات التي حصلنا عليها اهمية نوع العمل التطوعي الذي يوكل للفرد المتطوع ومدى توائمه مع رغبات المتطوع وخبراته حيث ان العديد من المتطوعين ينسحبون من اداء العمل التطوعي لعدم رغبتهم بأداء اعمال تنظيف مثلاً ورغبتهم في اداء اعمال اغاثية.
- 3- **المسافة التي تفصل المنظمة التطوعية عن محل سكنا المتطوع:** اعتبر الكثير من المتطوعين ان بعد المسافة بين محل سكنهم والمنظمة التطوعية التي يعملون فيها لها كبير الاثر في عزوفهم او تراجعهم عن الرغبة في الاستمرار في العمل التطوعي وقد يعزى ذلك الى صعوبة التنقل وارتفاع كلفة النقل.
- 4- **الشعور بجدوى العمل التطوعي:** اجمع الشباب الذين سئلوا عن اهمية العمل التطوعي ان له اهمية كبرى في دعم وتنمية المجتمع ، لكن أشاروا الى تجاهل العديد من اقرانهم لهذه المسألة معتبرينها مضيعة للوقت ولا جدوى منها.
- 5- **اثر الوضع الامني:** مما لا شك فيه ان تأثير الوضع الامني ينسحب على جميع جوانب الحياة وليس العمل التطوعي باستثناء عنها. لكن المشكلة الجوهرية هنا ان المتطوع يشعر انه مستهدف ومكشوف وليس هناك دولة تحميه ناهيك عن انه متطوع وليس له اي حقوق في حالة تعرضه للإصابة او قتل لا قدر الله. لذلك يعزف الكثيرين عن التطوع خوفاً على حياتهم.

- 6- **أثر وجود قوانين و لوائح تنظم العمل التطوعي:** اجمع السادة الذين تم سؤالهم على اهمية هذه الجزئية مشيرين الى ضعف وعدم وضوح اللوائح المنظمة للعمل التطوعي، حيث عانا جميعهم من الإجراءات المعقدة الخاصة بتسجيل المنظمة.
- 7- **الدعم الحكومي:** اشتكى معظم الذين تم سؤالهم عن هذه الجزئية من تقصير وضعف الدور الحكومي وعدم كفاية الدعم المقدم من قبلها وأشاروا الى اهمية تلك النقطة معتبرينها نقطة مفصلية في ديمومة عملهم.
- 8- **مستوى العمل التطوعي في المناطق الريفية:** اشتكى مدراء المنظمات التطوعية من ضعف الاقبال على التطوع في المناطق الريفية وخارج الحواضر وعزو السبب الى المستوى الثقافي التدني وقلة الوعي بدور العمل التطوعي واثره في نهضة المجتمعات.
- 9- **حجم العمل التطوعي وقابلية توسعته من عدمها:** ان الخوف من توسعة العمل التطوعي وحصره في نطاق المحدود ، كان السمة الغالبة لإجابات المدراء والمنظمين وذلك لخوفهم من تشتت الجهد وعدم القدرة على السيطرة، بالإضافة الى قلة الامكانيات اللوجستية التي تغطي مساحة واسعة من العمل.
- 10- **اثر التداخل بين القطاعين الحكومي والتطوعي:** ضعف التنسيق بين المؤسسات الحكومية و منظمات المجتمع المدني المعنية بتنمية الموارد البشرية وانعدام اشتراكها في صناعة القرار مما يؤدي الى حرمان المجتمع من هذه الطاقات المتجددة بما لديها من خبرات وإمكانات واستعدادات للعمل التطوعي.
- 11- **العلاقة بين الفرد والسلطة:** حيث ينظر الفرد الى الحكومة كسلطة لحكمه وليس لخدمته مما ساعد على نشوء علاقة سلبية اثرت بشكل عميق على مستوى التفاعل بين المواطن وحكومته بغض النظر عن شكلها ونظامها الدستوري.
- 12- **فقدان الاستقلالية:** وذلك لارتباط العديد من المنظمات التي تدعو الى العمل التطوعي بجهات وأطراف سياسية مما أفقدها الكثير من المصداقية وكرس اعمالها لأغراض سياسية وانتخابية الامر الذي ادى الى فقدان هويتها المستقلة.
- 13- **سوء التخطيط:** ان الافتقار الى وجود استراتيجيات لاستقطاب الشباب واستثمار طاقاتهم بالشكل المطلوب ادى الى حرمان المجتمع من قدراتهم، فهناك اعداد كبيرة من الشباب تمتلك الحافز لكن لا يوجد من يقود هذه المجاميع ويشركهم في اعمال تعود بالنفع لهم ولمجتمعاتهم.
- 14- **ضعف التأهيل وانعدام الخبرة:** فمن المسلمات ان لكل مهنة مبادئ ولكل حرفة شروطا واسباب يجب الالتزام بها والعمل وفقها لضمان نجاح العمل وهذا يتطلب معرفة اسرار المهنة وكشف خصوصياتها حتى يكتسب العامل المتطوع الخبرة والمهارة فالنجاح حليف العامل المدرب.
- 15- **انعدام ترتيب الاولويات:** يعتبر فقدان الاولويات واحدة من أبرز عوامل الضعف التي تعاني منها المنظمات المعنية بالعمل التطوعي لذا وجب عدم الاكتفاء بالأعمال الاغاثية (رغم اهميتها) وفتح افاق جديدة مثل التركيز على دعم الانتاج الادبي والثقافي وايجاد فرص عمل للعاطلين ودعم الطلبة المتفوقين.
- التوصيات:**

- 1- **زيادة الدعم المادي الحكومي وغير الحكومي (التبرعات) للمنظمات والافراد المتطوعين مما له من عظيم الاثر على فاعلية العمل التطوعي.**

- 2- الاهتمام برغبات المتطوع من حيث نوعية العمل التطوعي الذي يتناسب مع قدراته الجسدية والمعرفية للحصول على الاستفادة القصوى من الجهد التطوعي.
- 3- بذل جهد أكبر لإيضاح مدى جدوى واهمية العمل التطوعي في تغيير الواقع المعيشي بالنسبة لمجتمعاتنا، لإيجاد دافع أكبر للانخراط في النشاطات التطوعية.
- 4- محاولة نشر مراكز او مكاتب ارتباط للمنظمات التطوعية في خارج مراكز المدن وفي الارياف وذلك لزيادة الرغبة في التطوع حيث يعد عامل بعد المسافة التي تفصل المتطوع عن مركز التطوع من العوامل الرئيسية التي تحدد الرغبة بالتطوع من عدمه.
- 5- الاهتمام بوضع لوائح وتشريعات تنظم العمل التطوعي وذلك لحفظ حقوق المنظمات والمتطوعين العاملين فيها ، ولتسهيل إجراءات تسجيل المنظمات والتفاصيل الاخرى المرتبطة بهذه الجزئية.
- 6- تنسيق العمل بين القطاعين الحكومي ومحاولة اشراك المنظمات التطوعية في اتخاذ بعض القرارات او ابداء رأيها في بعض المفاصل الخدمية للوصول الى اعلى مستويات الخدمة المجتمعية.
- 7- العمل على تحسين مستوى العلاقة بين الفرد والمجتمع من خلال تعزيز الشعور بالمواطنة وتعميق ايمان الفرد بأن العمل الذي يقوم به سيعود بالنفع على شخصه وعلى محيطه بشكل عام وان العمل التطوعي هو التزام ادبي واخلاقي تجاه المجتمع يجب تطويره خدمة للصالح العام.
- 8- العمل على ايجاد القواعد القانونية والاليات الملزمة التي تضمن ايجاد فرص حقيقية لمشاركة الشباب بالعمل التطوعي وتضمن استقلالية منظمات التنمية البشرية وعدم خضوعها وتبعيتها للأنظمة والاحزاب السياسية التي من شأنها ان تضعف الثقة وتعمل على انعدام مبدأ الشفافية والاستقلالية التي تعد من اهم مبادئ العمل التطوعي.
- 9- ايجاد المساحة الكافية للاهتمام بحقول التنمية البشرية المتنوعة وعدم الاكتفاء بالأعمال الاغائية مثل دعم منظمات حقوق الانسان والاهتمام بالطاقات الثقافية والعلمية وتوفير الدعم اللازم لهم.
- 10- فتح المجال امام الاستفادة من الطاقات الشبابية واشراكهم بصورة جدية في عملية صناعة القرار مما يؤدي الى خلق قيادات شبابية جديدة وعدم احتكار العمل التطوعي ضمن فئات وشرائح معينة.
- 11- قيام المؤسسات التعليمية والدينية والثقافية بدورها في حث الشباب على التطوع واشراك المؤسسات الاعلامية من خلال التعريف بأهمية التنمية البشرية والنشاطات التي تؤدي الى تنشيطها والارتقاء بها.

قائمة المصادر:

المصادر باللغة العربية

- العابد، عدنان، الياس، يوسف (1980)، قانون العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ص24.
- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المادة 1 خامسا.
- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المادة 59 .
- قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المادة 1 والمادة 9.

المواقع الالكترونية

- united nations development assistance framework, Iraq 2015-2019
www.unicef.org/about/execboard/.../DPDCPIRQ2_UNDAF_-_Iraq.p last seen 8/8/2016
- united nations development program (UNDP) in Iraq, online
athttp://www.iq.undp.org/content/iraq/en/home/countryinfo/ last seen on 9/8/ 2016.

العمل الأهلي وتنمية الموارد البشرية في المجتمع المصري

أ.د. محمد جمال ماضي أبو العزائم

المركز القومي للبحوث – جمهورية مصر العربية

البريد الإلكتروني:

Ertmohamed-azayem@hotmail.com

الملخص

يواجه المجتمع المصري مشكلات اقتصادية واجتماعية متعددة مما يستلزم معه تفعيل دور العمل الأهلي لمعاونة الدولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية. ويبلغ عدد الجمعيات الأهلية في مصر حتى عام 2015 نحو 47744 جمعية. ويتمثل العدد الأكبر من هذه الجمعيات في الجمعيات التي تعمل في مجال الخدمات الثقافية والعلمية والدينية حيث يبلغ عدد هذه الجمعيات 10913 جمعية بنسبة 22.9% من إجمالي عدد الجمعيات ويتناول البحث مفهوم تنمية الموارد البشرية، والعمل الأهلي وتنمية الموارد البشرية، وتوزيع الجمعيات الأهلية على مختلف محافظات الجمهورية ومدى ملائمتها لمعيار نسبة السكان الذي يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق حيث أوضحت نتائج الدراسة أن معيار عدد الجمعيات الأهلية لكل مائة ألف من السكان يزداد في كلاً من محافظات الحدود ومحافظات الوجه القبلي بالمقارنة بمحافظات الوجه البحري وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق في محافظات الحدود والوجه القبلي مما يدفع أبناء المجتمع إلى تكوين جمعيات أهلية في هذه المحافظات لمواجهة مثل هذه المشكلات. كما تناول البحث بعض النماذج الرائدة من الجمعيات الأهلية المصرية، والمشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الأهلي في مجال تنمية الموارد البشرية والتوصيات.

الكلمات الدالة: العمل الأهلي - التنمية البشرية - نماذج رائدة من الجمعيات الأهلية.

Abstract

Egyptian society is facing multiple economic and social problems, which requires to activate the role of civil work to assist the country in achieving economic and social goals. The number of voluntary associations in Egypt in year 2015 reaching 47744 associations. The largest number of these associations representing in associations working in field of cultural, scientific and religious services. The number of these association reached 10913 association representing 22.9% of the total number of associations.

The paper deals with the concept of human resource development, human resource development and volunteer work and distribution of civil association in the various governorates of the republic and its suitability to the criteria of population percentage which lives in inappropriate economic level. The results showed that the criteria of civil associations number per hundred thousand of population increasing in Frontier governorates and Upper governorates compared with Lower governorates. This may be due to the high percentage of population lives in inappropriate economic level in both Frontier and Upper Egypt governorates.

Research also deals with some of the leading models of civil associations, the problems and obstacles facing civil work in the field of human resources development and the recommendations.

المقدمة :

يواجه المجتمع المصري مشكلات اقتصادية واجتماعية متعددة، مما يستلزم معه تفعيل دور العمل الأهلي لمعاونة الدولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، ووفقاً لتقرير التنمية البشرية الصادر من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2015 فإن مصر تحتل المرتبة 108 من بين 188 دولة شملها التقرير لتقييمها من حيث مؤشرات التنمية البشرية وتقع مصر في مجموعة التنمية البشرية المتوسطة حيث يبلغ دليل التنمية البشرية بها نحو 0.69 كما هو مبين في الجدول رقم (1) ويقتضي ذلك التعرف على دور العمل التطوعي في تنمية الموارد البشرية في المجتمع المصري، ونماذج الجمعيات التطوعية الفعالة في هذا المجال، والمشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الأهلي في مجال تنمية الموارد البشرية والتوصيات المستهدفة.

مشكلة البحث : يواجه المجتمع المصري مشكلات اقتصادية واجتماعية متعددة مما يستلزم معه تفعيل دور العمل الأهلي لمعاونة الدولة في تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية فالقطاع الحكومي لا يستطيع بمفرده مواجهة هذه المشكلات، ويلعب العمل الأهلي دوراً هاماً في تنمية الموارد البشرية ويواجه العمل الأهلي في هذا المجال مشكلات ومعوقات كثيرة تحول دون إمكانية تحقيق دوره في تنمية الموارد البشرية في المجتمع المصري. أهمية البحث : يوجد في المجتمع المصري نحو 47744 جمعية تطوعية ولا شك أن التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الأهلي في المجتمع المصري في تنمية الموارد البشرية سوف يكون عاملاً فعالاً في التخفيف من حدة هذه المشكلات بما يساعد على تفعيل دور العمل الأهلي في تنمية المجتمع المصري.

منهج البحث : اعتمد البحث على أسلوب التحليل الوصفي مع استخدام البيانات والمؤشرات الإحصائية اللازمة لإجراء البحث واعتمدت الدراسة على البيانات الرسمية المنشورة من الجهات الرسمية مثل الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية كما اعتمدت الدراسة على البيانات الغير منشورة من بعض الجمعيات الأهلية في المجتمع المصري مثل مؤسسة مصر الخير، وجمعية أولي العزم الدينية، وجمعية الفيوم للتنمية والزراعات العضوية.

مفهوم تنمية الموارد البشرية :

يتمثل مفهوم تنمية الموارد البشرية في زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، ومعنى ذلك أن تنمية الموارد البشرية تعني تعظيم استغلال طاقات الأفراد العاملين في منشآت بعينها أو منشآت قائمة لتنمية السياسات والممارسات المتبعة في هذه المنشآت لتعود بالنفع عليها وتطويرها⁽¹⁾، كما تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختبارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن، ولا يوجد تعارض بين تعريف التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية حيث أن تنمية الموارد البشرية تركز أساساً على تحسين الظروف الحياتية للإنسان من ناحية الصحة والتعليم والحياة الكريمة وبهذه الإجراءات يمكننا توفير الموارد البشرية القادرة على إحداث عملية التنمية المستدامة والشاملة⁽²⁾، وتأتي أهمية تنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الجوانب منها ما هو مبين في جدول

(1)⁽³⁾

جدول رقم (1): تصنيف الدول العربية وفقاً لدليل التنمية البشرية في عام 2014

البيان	الترتيب من مختلف دول العالم	دليل التنمية البشرية
تنمية بشرية مرتفعة جداً		
قطر	32	0.850
المملكة العربية السعودية	39	0.837
الإمارات العربية المتحدة	40	0.835
تنمية بشرية مرتفعة		
عمان	52	0.793
لبنان	67	0.769
الأردن	80	0.748
الجزائر	83	0.736
ليبيا	94	0.724
تونس	96	0.721
تنمية بشرية متوسطة		
مصر	108	0.690
فلسطين	113	0.677
العراق	121	0.654
المغرب	126	0.628
الجمهورية العربية السورية	134	0.594
تنمية بشرية منخفضة		
موريتانيا	156	0.506
جزر القمر	159	0.503
اليمن	160	0.496
السودان	167	0.479
جيبوتي	168	0.470
جنوب السودان	169	0.467

المصدر: 2015 ، تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

1- الجانب الاقتصادي: من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل علمياً وتدريبياً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تسهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

2- الجانب التعليمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يسهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

1- الجانب الثقافي: حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

2- الجانب الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم يبني قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

3- الجانب الأمني: حيث يؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة والتي تتناقص مع ارتفاع مستوى التعليم والتدريب مما يسهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

العمل الأهلي وتنمية الموارد البشرية:

يتمثل العمل الأهلي في العمل الأهلي المؤسسي أو النظامي⁽⁴⁾ وهذا العمل يمارس من خلال الجمعيات والمؤسسات الأهلية وهي تنظيمات تحكمها قوانين ولوائح، والعمل الأهلي التطوعي التلقائي وهو عمل غير مؤسسي يقوم به الفرد بصفة تطوعية في الوقت الذي يراه مناسب لذلك دون تدخل من أحد. ويوضح الجدول رقم (2) تعدد ميادين عمل الجمعيات الأهلية في المجتمع المصري، ويعمل العدد الأكبر من هذه الجمعيات في مجال الخدمات الثقافية والعلمية والدينية حيث يبلغ عدد هذه الجمعيات 10913 جمعية تمثل نحو 22.85% من إجمالي عدد الجمعيات.

ويمكن شرح دور العمل الأهلي المصري في تنمية الموارد البشرية من خلال ميادين عمل الجمعيات الأهلية التطوعية والتي يمكن شرحها كما يلي:

1- ميدان الخدمات الثقافية والعلمية والدينية : وبلغ عدد الجمعيات العاملة في هذا المجال نحو 10913 جمعية تمثل نحو 22.86% من إجمالي عدد هذه الجمعيات ويعني ذلك أن الجزء الأكبر من الجمعيات التطوعية في مصر يعمل في ميدان الخدمات الثقافية والعلمية والدينية كما هو مبين في الجدول رقم (2) ويوضح الجدول

جدول رقم (2) الجمعيات الأهلية في مصر في عام 2015 وفقاً لميادين العمل مرتبة تنازلياً

الميدان	العدد	%
1- الخدمات الثقافية والعلمية والدينية	10913	22.86
2- رعاية الأسرة وتتضمن		
- الرعاية الاجتماعية	2502	5.24
- طفولة وأمومة	3570	7.48
- رعاية الأسرة	3531	7.4
- رعاية الشيوخ	755	1.6
- الدفاع الاجتماعي	231	0.5
- أرباب المعاشات	152	0.31
- المسجونين	143	0.3
الجملة	10884	22.80
3- التنمية وتتضمن :		
- تنمية الجمعيات المحلية	6892	14.44
- التنمية البيئية	2316	4.85
- التنمية الاقتصادية للأسرة وتنمية الدخل	530	1.11
الجملة	9728	20.4
4- المساعدات الاجتماعية	9187	19.24
5- خدمات صحية	2663	5.58
6- تنظيم الأسرة	2401	5.02
7- رعاية الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة	1248	2.61
8- حماية المستهلك	300	0.62
9- حقوق الإنسان	71	0.15
10- تنظيم وإدارة	50	0.10
11- أخرى	289	0.6
الإجمالي	47744	100

المصدر: جمعت وحسبت من: 2016، الجمعيات الأهلية في مصر في عام 2015، الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، جمهورية مصر العربية، بيانات غير منشورة.

رقم (3) توزيع المستفيدين من الخدمات الثقافية والعلمية والدينية بالجمعيات الأهلية المعانة في مصر من قبل وزارة التضامن الاجتماعي في عام 2014 وفقاً للنشاط. وتتضمن أنشطة الخدمات الثقافية والعلمية والدينية المكتبة ومحو الأمية وتحفيظ القرآن الكريم وفصول التقوية في مختلف المراحل الدراسية والحفلات المسرحية والموسيقية والمحاضرات

جدول رقم (3) عدد المستفيدين من أنشطة جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية والدينية وجمعيات رعاية الأسرة والمعانة من قبل وزارة التضامن الاجتماعي في عام 2014

عدد المستفيدين من أنشطة جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية والدينية			عدد المستفيدين من أنشطة جمعيات رعاية الأسرة		
%	العدد	النشاط	%	العدد	النشاط
8.73	91749	المكتبة	6.45	76013	أسر المسجونين
3.01	31680	محو الأمية	9.53	112313	رعاية الشيوخ
24.16	254112	تحفيظ القرآن الكريم	11.64	137137	طفولة وأمومة
11.2	117769	فصول التقوية	25.62	301950	دار حضانة
5.05	53114	حفلات مسرحية وموسيقية	2.78	32798	دار إيواء أيتام
26.89	282739	محاضرات وندوات	22.91	270042	دار إيواء مسنين
20.95	220263	أخرى	21.1	24809	أخرى
100	1051426	الإجمالي	100	1178344	الإجمالي

المصدر: جمعت وحسبت من: 2015، النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية في عام 2014 الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - جمهورية مصر العربية

والندوات والمجالات الأخرى، ويبلغ عدد المستفيدين من الخدمات الثقافية نحو 1.05 مليون فرد كما هو مبين في جدول رقم (3)، ويتمثل الجزء الأكبر من المستفيدين من الخدمات الثقافية والعلمية والدينية في المستفيدين من أنشطة الندوات والمحاضرات حيث بلغ عددهم نحو 0.282 مليون فرد بنسبة 26.89% من الإجمالي ويساعد إقامة الندوات والمحاضرات على تنمية الموارد البشرية المستهدفة من قبل الجمعيات الأهلية التطوعية في المجتمع المصري، وبلغ عدد المستفيدين من نشاط تحفيظ القرآن نحو 0.254 مليون فرد يمثلون نحو 24,2% من إجمالي عدد المستفيدين من الخدمات الثقافية والعلمية والدينية والبالغ عددهم كما سبق ذكره نحو 1.05 مليون فرد. ولا شك أن الاهتمام بنشر مبادئ الدين السمحاء يساهم في حماية الشباب من الأفكار المتطرفة والهدامة.. كما يوضح الجدول السابق أن عدد المستفيدين من فصول التقوية في الجمعيات المعانة بلغ 117.8 ألف فرد ويعني ذلك مساهمة الجمعيات التطوعية الأهلية في دعم العملية التعليمية من خلال فصول التقوية التي تقدم الدروس التعليمية بأسعار منخفضة ومن خلال أساتذة متخصصين.

1- الرعاية الاجتماعية للأسرة بما يساعد على استقرار الأسرة وعدم حدوث مشاكل اجتماعية تحول دون قدرة الأسرة على القيام بدورها في تحقيق أهداف المجتمع وتشمل الجمعيات التي تعمل في مجال الرعاية الاجتماعية للأسرة جمعيات الرعاية الاجتماعية والطفولة والأمومة ورعاية الأسرة ورعاية الشيوخ والدفاع الاجتماعي وأرباب المعاشات والمسجونين ويبلغ عددها على الترتيب 2502، و 3570، و 3531، و 755، و 231، و 152، و 143 جمعية على الترتيب بإجمالي 10884 جمعية تمثل 22.8% من إجمالي عدد الجمعيات كما هو مبين في الجدول رقم (2).

ويوضح الجدول رقم (3) عدد المستفيدين من الخدمات المخصصة لرعاية الأسرة للجمعيات المعانة من قبل وزارة التضامن في عام 2014 وفقاً لأنشطتها ويبلغ عدد المستفيدين من هذه الجمعيات نحو 1.18 مليون فرد وتتضمن هذه الأنشطة أسر المسجونين ورعاية الشيوخة والطفولة والأمومة ودار الحضانه ودار إيواء الأيتام ودار إيواء المسنين والخدمات الأخرى، ويتمثل العدد الأكثر من المستفيدين من خدمات دار الحضانه حيث بلغ عددهم 0.3 مليون فرد يمثلون نحو 25.62% من عدد المستفيدين من أنشطة جمعيات رعاية الأسرة مما يعني اهتمام العمل التطوعي بالأطفال في المراحل الأولى من الحياة مما يساهم في دعم المرأة المصرية خاصة التي تعمل في وظيفة حكومية أو خاصة.

2- الميدان التنموي : ويتضمن الميدان التنموي تنمية المجتمعات المحلية، والتنمية البيئية، والتنمية الاقتصادية للأسرة وزيادة الدخل، والهدف من تنمية المجتمعات المحلية أن تصبح هذه المجتمعات عنصر استقرار للمعيشة ولا تصبح طاردة للسكان فينتقل السكان من المجتمعات المحلية التي لا تتوافر فيها سبل المعيشة إلى المجتمعات الأخرى التي تتوافر فيها سبل المعيشة من حيث توافر فرص العمل والتعليم والرعاية الصحية ومختلف الخدمات الأخرى ويبلغ عدد الجمعيات التي تعمل في ميدان تنمية المجتمع المحلي نحو 6892 جمعية تمثل نحو 14.44% من إجمالي عدد الجمعيات في مصر.

كما يتضمن ميدان التنمية جمعيات التنمية البيئية والتي يبلغ عددها 2316 جمعية تمثل نحو 4.85% من إجمالي عدد الجمعيات. كما يتضمن ميدان التنمية الجمعيات التي تعمل في ميدان التنمية الاقتصادية للأسرة وتنمية الدخل ويبلغ عدد هذه الجمعيات 530 جمعية بنسبة 1.11% من إجمال عدد الجمعيات. كما هو مبين في الجدول رقم (2).

3- المساعدات الاجتماعية : ويبلغ عدد هذه الجمعيات 9187 جمعية تمثل 19.24% من إجمالي عدد الجمعيات الأهلية في مصر والبالغ 47744 جمعية في عام 2015 كما هو مبين في الجدول رقم (2) وتعتبر المساعدات الاجتماعية المقدمة من الجمعيات الأهلية التطوعية السند الرئيسي للأسرة المصرية خاصة الأكثر احتياجاً حتى تتمكن هذه الأسرة من مواجهة ارتفاع الأسعار وغلأء المعيشة

4- الخدمات الصحية : يبلغ عدد هذه الخدمات 2663 جمعية تمثل نحو 5.58% من إجمالي عدد الجمعيات الأهلية التطوعية والبالغ 47744 جمعية كما هو مبين بالجدول رقم (2) وتقوم هذه الجمعيات بتقديم الخدمات العلاجية الصحية المتميزة لأبناء المجتمع المصري في مختلف التخصصات وبأسعار اقتصادية تلائم الفئات الأكثر احتياجاً وهذه الأسعار غير قابلة للمنافسة من جانب القطاع الخاص. ويساهم عمل الجمعيات التطوعية الأهلية في مجال تقديم الخدمات الصحية في توفير المنفق من جانب الدولة على الصحة والذي يبلغ في عام 2015/2016 نحو 4.5 مليار جنيه⁽⁵⁾.

5- خدمات تنظيم الأسرة : وهذه الخدمات المقدمة من الجمعيات التطوعية تساهم في المحافظة على الصحة الإنجابية للمرأة العاملة بما يمكننا من تأدية دورها في المجتمع المصري ورعاية أبنائها بالطريقة الملائمة ويبلغ عدد هذه الجمعيات 2401 جمعية تمثل نحو 5.02% من إجمالي عدد الجمعيات في مصر في عام 2015 كما هو مبين في الجدول رقم (2) وعلى الرغم من الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تنظيم الأسرة فإن نسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة دون المستهدف حيث تبلغ هذه النسب 62.6% في المحافظات الحضرية، 63.8% في محافظات الوجه البحري و 50.3% في محافظات الوجه القبلي⁽⁶⁾.

رعاية الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة : ويبلغ عدد هذه الجمعيات 1248 جمعية تمثل نحو 5.02% من إجمالي عدد الجمعيات في مصر ويوضح الجدول رقم (4) أن عدد المستفيدين من عمل الجمعيات المعانة والتي

تعمل في هذا المجال يبلغ نحو 71.8 ألف فرد يعانون من مختلف أنواع الإعاقة مثل التوحد والإعاقة الحركية، والبصرية، والمكفوفين، والإعاقة المتعددة، ، والإعاقة السمعية والذهنية، والصم والبكم، والتقرم، والاضطرابات النفسية الشديدة، والإعاقات الأخرى ويتمثل العدد الأكبر من الأفراد الذين يعانون من مرض التوحد والبالغ عددهم نحو 29.1 ألف فرد يمثلون نحو 40.5% من إجمالي عدد المستفيدين من الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة كما هو مبين في الجدول السابق.

ويوضح الجدول رقم (4) عدد المستفيدين من الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة طبقاً لنوع الخدمة المقدمة من الجمعيات الأهلية المعانة في عام 2014 ويبلغ عدد المستفيدين 95.8 ألف مستفيد وتتضمن الخدمة المقدمة تدريب تكنولوجي ومهني، وتنمية مهارات، وتربية خاصة، وعلاج وظيفي، وعلاج طبيعي، وتخاطب، ومقاييس نفسية وتقييمات وعيادات أخرى. ويتمثل العدد الأكبر من الأفراد الذين تقدم لهم خدمة العلاج الطبيعي والبالغ عددهم نحو 66.6 ألف فرد يمثلون نحو 69.6% من إجمالي عدد المستفيدين من الخدمات المقدمة من الجمعيات الأهلية التطوعية لذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الخدمة.

جدول رقم (4) عدد المستفيدين من الجمعيات الأهلية التي تعمل في مجال الفئات ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لنوع الإعاقة ونوع الخدمة والمعانة من قبل وزارة التضامن الاجتماعي في عام 2014

عدد المستفيدين وفقاً لنوع الخدمة			عدد المستفيدين وفقاً لنوع الإعاقة		
%	العدد	النشاط	%	العدد	النشاط
3.92	3755	تدريب تكنولوجي	40.5	29072	التوحد
58	556	تدريب مهني	21.49	15419	إعاقة حركية
2.37	2275	تنمية مهارات	6.64	4764	إعاقة بصرية
0.86	827	تربية خاصة	0.08	54	المكفوفين
1.76	1684	علاج وظيفي	1.34	959	الإعاقة المتعددة
2.43	2329	تخاطب	10.52	7550	إعاقة سمعية
1.9	1818	مقاييس نفسية وتقييمات	7.69	5517	إعاقة ذهنية
69.55	66635	علاج طبيعي	1.05	751	الصم والبكم
			0.01	6	التقرم
16.63	15928	عيادات أخرى	0.01	7	اضطرابات نفسية شديدة
			10.7	7668	أخرى
100	95807	الإجمالي	100	71767	الإجمالي

المصدر: جمعت وحسبت من: 2015، النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الاجتماعية في عام 2014، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.

6- جمعيات حماية المستهلك : ويبلغ عدد هذه الجمعيات 300 جمعية تمثل نحو 0.62% من إجمالي عدد الجمعيات ويساعد عمل هذه الجمعيات في حماية المواطن من مواجهة الغلاء وارتفاع الأسعار والغش التجاري بما يساعد على تحمل الظروف المعيشية الأكثر صعوبة وحصول الفرد على حقوقه وفقاً لبيانات السلعة المباعة.

7- حقوق الإنسان : بلغ عدد هذا الجمعيات 71 جمعية بنسبة 0.15 من إجمالي عدد الجمعيات وتساهم هذه الجمعيات بتبصره أبناء المجمع المصري بحقوقه السياسية وكيفية الحصول عليها بالطرق السلمية التي كفلها القانون المصري.

8- جمعيات التنظيم الإدارة : وهذه الجمعيات على الرغم من أهميتها فإن عددها بلغ في عام 2015 50 جمعية تمثل 0.1% من إجمالي عدد الجمعيات.

توزيع الجمعيات في مختلف محافظات الجمهورية ومدى ملائمتها وفقاً لمعيار نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق:

يوضح الجدول رقم (5) توزيع الجمعيات في مختلف محافظات الجمهورية وفقاً لمعيار عدد الجمعيات الأهلية لكل مائة ألف من السكان حيث يتضح أن محافظات الحدود (البحر الأحمر – الوادي الجديد – مرسى مطروح – شمال وجنوب سيناء) يأتي في المقدمة حيث بلغ عدد الجمعيات لكل مائة ألف من السكان 106.73 جمعية أهلية يلي ذلك

جدول رقم (5): توزيع الجمعيات في مختلف محافظات الجمهورية ونسبة السكان الذين يعيشون في

مستوى معيشي غير لائق

المحافظات	عدد السكان بالمليون في 2016/1/1	معيار عدد الجمعيات الأهلية لكل مائة ألف من السكان	نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق عام 2013/2012	
			البيان	%
المحافظات الحضرية (القاهرة – الإسكندرية – بورسعيد – السويس)	15.66	76.72	المحافظات الحضرية	15.7
محافظات وجه بحري (دمياط – الدقهلية – الشرقية – كفر الشيخ – الغربية – المنوفية – البحيرة – الإسماعيلية)	38.6	28.03	حضر الوجه البحري	11.7
			ريف الوجه البحري	17.4
محافظات وجه قبلي (الحره – بني سويف – الفيوم – المنيا – أسيوط – سوهاج – قنا – الأقصر – أسوان)	34.16	66.52	حضر الوجه القبلي	26.7
			ريف الوجه القبلي	49.4
محافظات الحدود (البحر الأحمر – الوادي الجديد – مرسى مطروح – شمال وجنوب سيناء)	1.7	106.73	محافظات الحدود	24.2
الإجمالي	90.12	--	إجمالي الجمهورية	26.3

المراجع : جمعت وحسبت من: 2016، مصر في أرقام 2016، جمهورية مصر العربية، الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، مطبعة الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء. ومن 2016، أعداد الجمعيات الأهلية في المجمع المصري، الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، جمهورية مصر العربية، بيانات غير منشورة.

المحافظات الحضرية (القاهرة – الإسكندرية – بورسعيد السويس) حيث بلغ هذا المعيار 76.72 جمعية وتقع في المرتبة الثالثة محافظات الوجه القبلي (الجيزة – بني سويف – الفيوم – المنيا – أسيوط – سوها – قنا – الأقصر – أسوان) حيث بلغ هذا المعيار 66.52 جمعية وتقع في المرتبة الأخيرة محافظات الوجه البحري

دمياط - الدقهلية - الشرقية - القليوبية - كفر الشيخ - الغربية - البحيرة - الإسماعيلية) حيث بلغ هذا المعيار 28.03 جمعية. ونظراً لعدم وجود بيانات مستحدثة عن خصائص الموارد البشرية في مختلف محافظات الجمهورية فقد اعتمدت الدراسة على البيانات الإحصائية المنشورة في كتاب مصر في أرقام في عام 2016 والصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بجمهورية مصر العربية عن عدد السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق ، حيث يتضح باستثناء المحافظات الحضرية أن معيار عدد الجمعيات الأهلية لكل مائة ألف من السكان يزداد في كلاً من محافظات الحدود ومحافظات الوجه القبلي بالمقارنة بمحافظات وجه بحري وقد يرجع ذلك لارتفاع نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق حيث تبلغ نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير لائق في حضر وجه قبلي 26.7% بينما تبلغ في حضر وجه بحري نحو 11.7، وتبلغ هذه النسبة في ريف وجه قبلي 49.4% بينما تبلغ في ريف وجه بحري 26.7%، وتبلغ نسبة السكان الذين يعيشون في مستوى اقتصادي غير ملائم في محافظات الحدود نحو 24.2%.

نماذج رائدة من الجمعيات والمؤسسات الأهلية :

1- مؤسسة مصر الخير: وهي مؤسسة تنمية غير هادفة للربح أنشئت عام 2007 بهدف تنمية الإنسان المصري تنمية شاملة. ورؤية المؤسسة تتمثل في تنمية مجتمع تكافلي ينمو ذاتياً والهدف من إقامة المؤسسة المشاركة في بناء الإنسان وخدمته في مجالات الصحة والبحث العلمي والتكافل الاجتماعي ومناحي الحياة على أمل القضاء على البطالة والأمية والفقر والمرض. وعلى الرغم من حداثة إنشاء مؤسسة مصر الخير إلا أنها خلال فترة قصيرة استطاعت أن تقدم خدماتها لنحو 7.63 مليون مواطن في مجالات متعددة من أهمها الصحة حيث بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمات نحو 4.5 مليون مواطن بنسبة 58.96% من إجمالي عدد المستفيدين كما هو مبين في الجدول رقم (6) ومن نواحي التميز في أداء مؤسسة مصر الخير الاهتمام بالبحث العلمي والابتكار حيث بلغ عدد المستفيدين 17.8 ألف مواطن بنسبة 0.23% من إجمالي عدد المستفيدين والبحث العلمي يمثل قاطرة التنمية في المجتمع المصري.

2- جمعية أولي العزم الدينية بحي السيدة زينب بالقاهرة : أنشئت جمعية أولي العزم الدينية بحي السيدة زينب بالقاهرة في عام 1952 والهدف من إنشاء هذه الجمعية تطبيق فكرة المسجد الجامع⁽⁷⁾ وهو عدم اقتصار رسالة المسجد على الناحية الدينية التقليدية فقط وإنما يجب أن يكون للمسجد دوراً هاماً في تنمية المجتمع المحلي ومعرفة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والصحية والنفسية التي يعاني منها المواطن وإيجاد سبل الحل الواقعية ويعني ذلك أن الجمعية تهتم بصحة البدن وصحة النفس وصحة المجتمع وصحة العقيدة. وفي هذا الإطار قامت الجمعية بإنشاء مبنى متعدد الطوابق في حي السيدة زينب بالقاهرة يقع المسجد في الدور الأول، وتتضمن الأدوار الأخرى عيادات متخصصة لعلاج الأمراض النفسية والإدمان وأمراض الباطنة والجراحة والأطفال والأسنان والنساء والولادة. كما تضم الجمعية قاعات للتدريب لتعليم الشباب حرف المشروعات الصغيرة كما تضم الجمعية مكاتب للرعاية الأسرية والاستشارات العائلية والمشكلات النفسية وتنظم الأسرة والصحة الإنجابية.

وتقدم الجمعية خدماتها الطبية بتميز من خلال متخصصين مشهود لهم بالكفاءة وبأسعار اقتصادية تتلاءم مع احتياجات الطبقات الفقيرة في المجتمع، وقد تم تكريم الجمعية من قبل الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية بجمهورية مصر العربية لاعتبار الجمعية من النماذج المتميزة للعمل الأهلي في تقديم الخدمات الطبية

لأبناء المجتمع المصري. وتعتمد الجمعية على مواردها الذاتية في الصرف على أنشطتها المختلفة ويوضح الجدول رقم (7) زيادة إيرادات الجمعية خلال الفترة من 2011 – 2015 من نحو 1.06 مليون جنيه في عام 2011 إلى نحو 2.28 مليون جنيه في عام 2015 بزيادة تقدر بنحو 115.1% وبلغ اجمالي إيرادات الجمعية خلال الفترة 2011-2015 نحو 8.7 مليون جنيه كما يوضح نفس الجدول زيادة عدد المستفيدين من أنشطة الجمعية من نحو 134.8 ألف فرد في عام 2011 إلى نحو 234.2 ألف فرد في عام 2015 بزيادة قدرها 73.8% وبلغ إجمالي عدد المستفيدين من أنشطة الجمعية خلال الفترة 2011 – 2015 نحو 944.8 ألف فرد كما هو مبين في الجدول السابق

جدول رقم (6): عدد المستفيدين من خدمات مؤسسة مصر الخير في عام 2015

نوعية المستفيدين	العدد	%
الصحة	4500000	58.96
التكافل الاجتماعي	2054019	26.91
مناحي الحياة	864530	11.33
التعليم	195582	2.56
البحث العلمي والابتكار	17802	0.23
الإجمالي	7631933	100

المصدر: جمعت وحسبت من : 2016، تقرير عن عدد المستفيدين من خدمات مؤسسة مصر الخير في عام 2015، جمهورية مصر العربية، بيانات غير منشورة

جدول رقم (7): إيرادات وأعداد المستفيدين من خدمات جمعية أولي العزم الدينية بحي السيدة زينب

بمحافظة القاهرة بجمهورية مصر العربية خلال الفترة 2011 – 2015

السنة	الإيرادات بالمليون جنيه	أعداد المستفيدين بالألف
2011	1.06	134.8
2012	1.32	175.9
2013	1.84	187.1
2014	2.2	212.7
2015	2.28	234.3
الإجمالي	8.703	944.8
نسبة الزيادة خلال الفترة	115.1%	73.8%

المصدر: جمعت وحسبت من : 2016، تقرير أنشطة الجمعية خلال الفترة 2011 – 2015، جمعية أولي العزم الدينية، جمهورية مصر العربية، بيانات غير منشورة.

1- جمعية الفيوم للتنمية والزراعات العضوية : وهي جمعية غير حكومية تم إنشائها في عام 2003 وتعني في الأساس بالتنمية الريفية خاصة أن 56% من عدد السكان في المجتمع المصري يعيشون في المناطق الريفية، وعلى الرغم من حداثة الجمعية فقد استطاعت تنفيذ عدد من المشروعات مع عديد من الجمعيات المحلية والأجنبية ويمكن شرح أهم أهداف الجمعية في : تحسين الخدمات التسويقية لصغار المزارعين، وتحقيق التنمية الريفية المستدامة، وتفعيل دور المرأة الريفية، والاهتمام بالزراعة العضوية، وتدريب الشباب في المجتمع الريفي على كيفية تنفيذ المشروعات الصغيرة، والاهتمام بتنمية الحرف والصناعات اليدوية في المجتمع الريفي، وقد استطاعت الجمعية تنفيذ عديد من المشروعات التنموية

مع كل من: الاتحاد الأوروبي، البنك الدولي، اتحاد المصدرين المصريين، برنامج التعاون الإيطالي بمصر، منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، الوكالة الألمانية للتعاون الفني GTZ. وتوضح إنجازات جمعية الفيوم لتنمية الزراعات العضوية⁽⁸⁾ أن عدد المستفيدين من خدمات الجمعية بلغ 46378 مستفيد وبلغت مساحة المزارع العضوية المسجلة من خلال الجمعية نحو 1500 فدان، كما بلغ عدد منظمات وجمعيات المجتمع الأهلي الشريكة نحو 20 جمعية ومنظمة وبلغ عدد المنظمات الدولية الراعية للجمعية 5 منظمات.

المشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الأهلي في مصر:

تتعدد المشكلات والمعوقات التي تواجه العمل الأهلي في مصر نذكر⁽⁹⁾ من أهمها:

- القانون الحالي للعمل الأهلي التطوعي في مصر والذي يتم من خلاله إشهار الجمعيات والمؤسسات الأهلية به عدد من الجوانب التي تحد من فاعلية العمل الأهلي في تنمية المجتمع المصري، و ضعف ثقافة التطوع، وانخفاض أعداد المتطوعين، وعدم اشتراك الحكومة للعمل الأهلي في أجندتها الخاصة بالتنمية وأولوياتها، وانخفاض نسبة الجمعيات الأهلية التي تعمل في مجال التنظيم والإدارة على الرغم من أهمية هذا المجال، وتعدد المشاكل التي تواجه جمعيات تنظيم الأسرة والتي أدت إلى أن نسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة مازالت دون المستوى المطلوب، وانخفاض عدد الإناث المشاركات في عضوية مجلس الإدارة وعضوية الجمعيات الأهلية حيث توضح البيانات⁽¹⁰⁾ أن عدد الإناث المشاركات في عضوية الجمعيات الأهلية المعانة من قبل وزارة التضامن في عام 2015 بلغ 3312 مشتركة تمثل نحو 14% من إجمالي عدد أعضاء مجالس إدارة الجمعيات المعانة والبالغ 23627 فرد، كما يوضح نفس الجدول أن عدد المشاركات في عضوية الجمعيات الأهلية المعانة في نفس العام يبلغ 143666 مشتركة بنسبة 27.07% من إجمالي عدد الأعضاء والبالغ 530786 فرد، كما تتمثل المشاكل والمعوقات أيضا في ضعف الدور الإعلامي عن الجمعيات الأهلية، وقلة الاهتمام الإعلامي بالتجارب الناجحة لكثير من الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

التوصيات:

وتوصي الدراسة بالإسراع في إصدار القانون الجديد للعمل الأهلي في المجتمع المصري، ونشر ثقافة العمل الأهلي لجذب مزيد من أعداد المتطوعين، وحث الحكومة على وضع العمل الأهلي في إطار أولوياتها لدفع العمل التنموي، وبحث أسباب عدم إقبال الجمعيات للعمل في مجال التنظيم والإدارة ومعرفة المعوقات المختلفة التي أدت إلى انخفاض نسب استخدام وسائل تنظيم الأسرة في مصر وكيفية تفعيل دور الجمعيات الأهلية في هذا المجال، وتشجيع المرأة المصرية على المشاركة في عضوية مجالس إدارات الجمعيات الأهلية والعضوية العاملة وتشجيع الإعلام لعرض التجارب الناجحة للجمعيات الأهلية لتشجيع الجمعيات الأهلية الأخرى لتطبيق مثل هذه النماذج الناجحة..

المراجع

- 1- عماد صفاء محمد أحمد، 2015، مدخل محاسبي لقياس مدى تأثير الاستثمار في الموارد البشرية لتحقيق ميزة تنافسية للمنشأة، مؤتمر تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشري، جامعة ابن زهر، أكادير، المغرب، 16/15 ديسمبر 2014، المكتبة الوطنية بالمملكة الأردنية الهاشمية.
- 2- حوتية عمر، 2015، المنظمات الأهلية شريك استراتيجي في تنمية الموارد البشرية، مؤتمر تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي في القرن الحادي والعشرين، جامعة ابن زهر، أكادير، المغرب، 16/15 ديسمبر 2014، المكتبة الوطنية بالمملكة الأردنية الهاشمية.
- 3- حمودي أحمد جميل 2008، سياسات تنمية الموارد البشرية في ضوء تجارب بعض دول آسيا، نسخة الكترونية.
- 4- الجوهري عبد الهادي، 2001، البعد الاجتماعي للتطور، جمهورية مصر العربية، الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، المؤتمر السنوي الثالث للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، 18-19 أيلول 2001.
- 5- 2016، مصر في أرقام 2016، جمهورية مصر العربية، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مطبعة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- 6- 2016، مصر في أرقام 2016، مرجع سبق ذكره.
- 7- 1982، المسجد الجامع في خدمة البيئة، جمعية أولي العزم الدينية، جمهورية مصر العربية.
- 8- 2016، تقرير إنجازات جمعية الفيوم للتنمية والزراعات العضوية، جمهورية مصر العربية.
- 9- 2008، الخطة الإستراتيجية للجمعيات والمؤسسات الأهلية في مصر، دورة التخطيط الإستراتيجي للعمل الأهلي في مصر والمنفذة بالتعاون بين الاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية ومؤسسة فريدريش إيبيرت بالقاهرة والمنعقدة بمحافظة الإسماعيلية بجمهورية مصر العربية في الفترة 26-30 نوفمبر 2008.
- 10- 2015، النشرة السنوية لإحصاءات الخدمات الإجتماعية في عام 2014، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.

دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية في مجال التدريب

الأستاذ الدكتور جميل الصمادي

قسم الإرشاد والتربية الخاصة – كلية العلوم التربوية

الجامعة الأردنية

البريد الإلكتروني:

jsmadi@ju.edu.jo

الملخص

تتناول الورقة أهمية تنمية الموارد البشرية وانعكاساتها الإيجابية على المجتمع ثم تستعرض الممارسات السابقة حول دور القطاع الحكومي في عملية التنمية البشرية من الناحية التاريخية وكيف أن القطاع الحكومي في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة لم يعد قادراً على القيام بالدور الذي كان يقوم به سابقاً.

تؤكد الورقة على أهمية القطاع الخاص وأنه أكثر فاعلية ومرونة نحو تحقيق هدف تنمية الموارد البشرية وأن هذا القطاع يعد شريكاً أساسياً للقطاع الحكومي في تولي كثير من المهمات التي كانت مقتصره على القطاع الحكومي. تشير الورقة إلى أن الجانب الهام الذي يمكن أن يتولاه القطاع الخاص هو في مجال تدريب القوى العاملة على المهن المتخصصة وإكسابهم المهارات المطلوبة في العمل من خلال إنشاء مراكز تدريب مهني متخصصة في المجالات الصناعية والزراعية والخدمية وتنفيذ سلسلة من الاجراءات التي تتضمن أن يقوم القطاع الخاص بتأسيس مراكز للتعليم الفني والتدريب المهني وأن يقوم هذا القطاع بتمويل عدد من البرامج وأن يكون هذا القطاع شريكاً في التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة وأن يقوم بتنفيذ عدد من الدورات التدريبية ويشرف عليها.

تسوق الورقة مبررات للتأكيد على دور القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية منها التوسع الكبير في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبطء القطاع الحكومي وبيروقراطيته وابتعاده عن مواكبة المستجدات التقنية والتكنولوجية ومرونة القطاع الخاص وديناميكيته.

مقدمة :

إن النمو الاقتصادي والاجتماعي لأي مجتمع يعتمد في الأساس على الموارد البشرية لذلك المجتمع وتنميتها ويترجم ذلك من خلال ربط مخرجات التعليم والتدريب بمتطلبات التنمية. إن الملاحظات الميدانية في الكثير من الدول العربية تشير إلى أن هناك ضعفاً ومشكلة في انخراط الشباب العربي في سوق العمل بشكل فاعل وهذا ينطبق على خريجي الجامعات والمعاهد والكليات التقنية في القطاعين الحكومي والخاص. ويعود السبب برأي التربويين إلى عدم مقدرة المؤسسات التعليمية على مواكبة احتياجات التنمية من حيث فلسفة التعليم ومحتواه والتردد في وضع السياسات والآليات اللازمة التي من شأنها مواكبة التقدم والتسارع في متطلبات التنمية. ولتلافي القصور في الإعداد المهني والتقني للموارد البشرية من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة، فإن الحل يمكن أن يكون من خلال التركيز على التدريب ما بعد الإعداد والذي يمكن أن يفيد في حل المشكلة على المدى القصير وال المدى المتوسط. وحتى يتم مواجهة مشكلة انخراط الشباب في العمل بشكل فاعل بسبب نقص الإعداد الجامعي والتقني، فإن الورقة الحالية حاولت اقتراح التركيز على عملية التدريب أثناء الخدمة. وحيث أن الجهات الحكومية في الوطن العربي هي غالباً تكون المسؤولة عن التخطيط للتدريب وتنفيذه فإن هناك غياب أو تغييب لدور القطاع الخاص في التدريب مع قناعة كثير من المسؤولين أن القطاع الخاص ربما يكون أكثر فاعلية ومرونة. بالإضافة إلى أن هذا القطاع هو المستفيد الأول من مخرجات البرامج التدريبية القادر على استيعاب العدد الأكبر من الخريجين.

من هنا، فإن على القطاع الخاص أن يقوم بدوره في تنمية الموارد البشرية من خلال إنشاء مراكز ووحدات تدريبية في قطاعات التنمية المختلفة الصناعية والتجارية والزراعية والخدمية وأن يشارك هذا القطاع في تمويل برامج التعليم الفني والتدريب المهني الذي تشرف عليها الجهات الحكومية، بالإضافة إلى ضرورة التنسيق والمشاركة في التخطيط لبرامج التدريب وتنفيذها مع الجهات الحكومية.

أهمية التعليم في تنمية الموارد البشرية:

يشير مفهوم التنمية البشرية بأوسع معانيه أن يتم تطوير الكفاءات والمعارف والإمكانيات لجميع الأفراد في المجتمع الذين يعملون أو يمكنهم العمل في سبيل تطوير المجتمع إقتصادياً واجتماعياً. ولا يمكن أن يتحقق هذا المفهوم في المجتمع إلا من خلال التعليم والتدريب عن طريق تنمية الموارد البشرية المتمثلة بالأفراد العاملين في الحقول المختلفة والأفراد الآخرين الذين يمكن أن يعملوا في المستقبل. إن مساهمة التعليم والتدريب في تنمية الموارد البشرية يمكن أن يتحقق من خلال الاستثمار في الرأس المال البشري.

يعد التعليم بمفهومه الواسع الأساس في بناء المجتمع وتطوره من خلال الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وعاملاً حاسماً لبناء وتكوين شخصية الفرد في المجتمع وتأمين مستقبله. إنه ضرورة لا بد منه في ظل الثورات التكنولوجية والعلمية التي تتطلب من الأفراد والمجتمع على حد سواء مواكبة الجديد والتكيف له. ومن خلال التعليم يتم تزويد الأفراد بمؤهلات أكاديمية وفنية وتقنية من شأنها أن توسع فرص العمل المتاحة للأفراد وتحسن في الوقت ذاته القدرات الإنتاجية للأفراد وتزيد من فرص مساهمتهم في النمو الإقتصادي والاجتماعي. إن التعليم في النهاية يلبي الاحتياجات من القوى العاملة الضرورية لإنجاز عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أكمل وجه بالإضافة إلى أنه يهيئ ويعد الهيئات التدريسية والتدريبية والبحثية لمستويات التعليم والتدريب المختلفة والمطلوبة. إن هذا كله ضمن مخرجات الهامة لعملية التعليم والتدريب وهو تهيئة الأفراد العاملين

للتعامل مع النواحي العلمية والفنية التي لها ارتباط وثيق بالعلم والتكنولوجيا والبحث العلمي لمواجهة تحديات العصر.

إن التعليم من أهم عوامل الاستثمار في الرأس المال البشري والتنمية بشكل عام وهو الأساس في تحسين مستوى المعيشة عن طريق زيادة الدخل والحافز الأهم على العمل والتقدم فيه. هناك العديد من الفوائد التي تعود على الأفراد والمجتمع بشكل عام وتخفف مستويات الفقر والبطالة والأمراض الاجتماعية الأخرى حتى أنه يقاس تقدم الأمة وتطورها وازدهارها بقدر ما تهتم بالتعليم ويمدى ما توفره لأفرادها من فرص تدريب متميز. هذا، ويمكن إبراز أهم فوائد الاستثمار في التعليم بما يأتي:-

- تمكين الأفراد من التوسع في التعليم والحصول على إمكانيات واستعدادات للعمل بطريقة مرنة.
- زيادة إنتاجية الأفراد في أعمالهم وبالتالي مردود اقتصادي مرتفع لهم مما يؤثر بشكل إيجابي على نوعية حياتهم وطموحاتهم.
- إمتلاك الأفراد لمهارات عمل مناسبة وبالتالي قدرة تنافسية عالية تمكنهم من منافسة مجتمعات أخرى.
- التعليم له انعكاس إيجابي على مستويات الصحة العامة للأفراد إذ يزداد الوعي الصحي بالتعليم.
- التعامل مع العلم والمعرفة وطلب الاستزادة منه والتعمق فيه والوصول إلى الدرجات العلمية العليا التي من شأنها أن تعطي الفرص للإبداع والإخترع والوصول إلى التنافسية على مستوى العالم.
- إن الاستثمار في الرأس المال البشري هو الركيزة الذي تعتمد عليه الدول والمجتمعات وهو محور للتنمية الوطنية التي تسعى إليها هذه الدول. إن لدى الأفراد المتعلمين المؤهلين من ذوي المهارات والكفايات الإبداعية إدراك بأنهم رأس مال هام هو الذي يجذب ويحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. إن الكثير من الأسر في المجتمع تركز في تنشئة أفرادها على التعليم وتدفع الغالي والنفيس في سبيل تأهيل أفرادها لاعتقادها الراسخ بأن ما تم إنفاقه سيعود بأضعاف بسبب التركيز على التعليم حتى أصبح الاصرار على تعليم الأفراد في الأسرة نوعاً من الثقافة المجتمعية السائدة.

وبسبب دور التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، فقد زادت الدول من إنفاقها على التعليم باعتباره عملية استثمارية منتجة ذات مردود عال. من هنا برز التنافس بين الدول المتقدمة على الأفراد المؤهلين المبدعين عن طريق الاستقطاب أو الإغراء المادي والامتيازات التي يمكن أن تمنح لهؤلاء الأفراد. إن العنصر البشري يعد من أهم عناصر النمو الاقتصادي في أي مجتمع، إذ أن الدخل القومي يعتمد في الأساس على التحسن الاقتصادي مع التقدم الهائل في التكنولوجيا. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال العنصر البشري. هذا، ويعد الأفراد والمؤسسات الاجتماعية من بين وسائل التنمية الاقتصادية مع أنهم لا يظهرون ضمن الأهداف الاقتصادية المباشرة. وتعتمد التنمية الاقتصادية على تنمية الأفراد والعاملين وعلى التطبيق المباشر لما تعلموه في الكليات والمعاهد ومراكز التدريب من مهارات وأساليب جديدة ومبتكرة في مجالات النمو الاقتصادي المختلفة الصناعية والزراعية والخدماتية.

هذا، ويمكن إجمال دور التعليم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يأتي:-

- ان التعليم من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الدخل القومي للمجتمع بشكل عام.
- التعليم يؤدي إلى استثمار الطاقات البشرية في المجتمع ويزيد من كفاءتها وفعاليتها.

- التعليم من شأنه القضاء على الأمية وبالتالي افساح المجال لهم كطاقات بشرية يمكن أن تسهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتخفف إلى حد كبير من المشكلات الاجتماعية المترتبة على بقائهم أميين.

- التعليم من شأنه تنمية الأفراد وإعدادهم للحياة في المجتمع وتحسين حياتهم ورضاهم عن أنفسهم.

دور التدريب في تنمية الموارد البشرية وأهميته:

يعد التدريب بمفهومه الحديث أحد العناصر الهامة في تنمية الموارد البشرية ولم يعد يقتصر على عقد وتنظيم الدورات ومنح الشهادات وإنما هدفاً استراتيجياً للتنمية بمفهومها الواسع. إن التدريب هو استثمار كامل للثروة البشرية الفاعلة في ظل ثورة المعلومات التي أوجبت تغيير الأسلوب والمنهج التقليدي في إدارة المنظمات وأصبح التركيز على الإنسان القادر على التعامل مع العلم المتغير وصولاً إلى إدارة الجودة الشاملة.

إن التدريب المبني على أسس علمية حديثة يسهم بشكل فاعل في تنمية الموارد البشرية عن طريق رفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم. إن عملية تنمية المؤسسات والأعمال الفنية والإدارية لا يقصد منها مجرد عملية تدريب أو تغيير في الأداء للفرد أو لمجموعة من الأفراد من مستوى معين إلى مستوى آخر وإنما تنمية هذه المؤسسات لإحداث تغيير مقصود شامل لجميع العاملين فيها. ومع الاعتراف بأهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية إلا أن المشكلة ليست بعدم فاعلية التدريب بالأساليب التقليدية فحسب بل أن المشكلة الأساسية تكمن في عدم التكامل بين مراكز التدريب والتعليم وعدم وجود خطة عامة للتدريب.

وحيث أن التدريب هو عملية تغيير في نمط تفكير وسلوك المتدرب في ضوء احتياجات المشكلات الفعلية التي تواجه العمل، فإن تنفيذ برامج التدريب يجب أن تكون فعالة وقادرة على إحداث تغيير فعلي في أداء العاملين وممارساتهم في بيئة العمل، على عكس ما يلاحظ من ضعف في كفاءة وأداء المتدربين.

وبالإضافة إلى أهمية التدريب في تطوير وتنمية الموارد البشرية، فإن له أهمية في البحث العلمي وتطوير الصناعات في المجالات المختلفة مما يؤدي إلى التقدم الإقتصادي والاجتماعي. من هنا، فقد أولت الدول المتقدمة موضوع البحث العلمي أهمية بالغة باعتبار أنه استثمار هادف يمكن من خلاله جني أرباح كبيرة، على العكس من الدول النامية التي لا تخصص مبالغ كافية للبحث العلمي.

إن تأهيل الكوادر العلمية والفنية في مختلف المؤسسات يسهم بشكل كبير في التكيف ومواكبة التطورات المتسارعة في التكنولوجيا والتقدم العلمي الذي توصلت إليه الدول المتقدمة. إن العلوم التطبيقية تمثل اليوم عنصراً أساسياً في دعم الاقتصاد الوطني لأي دولة وبالتالي في تنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية من خلال المهارات والكفايات التي يتمتع بها العنصر البشري نتيجة للتدريب.

دور القطاع الخاص في التدريب:

لما كان حل المشكلات المرتبطة بالتنمية البشرية وما ينعكس ذلك على تنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية يكمن في التركيز على التنمية البشرية من خلال برامج التدريب ذات الصلة المباشرة بمتطلبات التنمية، فإن التدريب يعتبر حجر الزاوية في التنمية الشاملة. وحيث أن القطاع الحكومي، من الناحية التقليدية أخذ على عاتقه مسؤولية التدريب، فإن السؤال المطروح هو هل باستطاعة هذا القطاع القيام بهذا الدور لوحده؟ وهل ممارسة التدريب من قبل القطاع الحكومي، بالصورة المشاهدة في الدول العربية كاف لتحقيق أهداف التنمية. من هنا، فإن القطاع الخاص يمكن أن يلعب دوراً هاماً في التدريب وذلك بسبب عوامل متعددة

هي:-

- لقد حدث توسع وتطور ملحوظ في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية شمل العديد من القطاعات الصناعية والزراعية والتجارية والخدمية مما أدى إلى الطلب المتزايد على برامج التدريب والتأهيل.
- قصور القطاع الحكومي عن تقديم برامج تدريب وتأهيل فعالة وذلك بسبب الاجراءات البيروقراطية المتبعة في الجهاز الحكومي وتأخر هذا القطاع عن المستجدات التي تحدث في قطاع العلم والتكنولوجيا.
- مرونة القطاع الخاص وإمكانياته المادية الكبيرة وإدارته الفعالة في برامج التدريب والتأهيل.
- رغبة القطاع الحكومي في مشاركة القطاع الخاص بسبب نقص خبرة القطاع الحكومي وقلة الموارد المالية التي تخصصها الحكومات للتدريب والتأهيل.
- من هنا، فإن على القطاع الخاص أن يكون له دور في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع وأن يكون شريكاً فاعلاً مع القطاع الحكومي في هذا المجال وذلك من خلال القيام بعدد من الاجراءات أبرزها:-
- أن يتوسع القطاع الخاص بإنشاء مراكز للتعليم الفني والتدريب والتأهيل المهني وان يتم تشجيع هذا التوسع وتعزيزه من قبل القطاع الحكومي.
- أن يشارك القطاع الخاص في تمويل عدد من برامج التعليم الفني والتدريب المهني وأن يدعم البرامج الحكومية في ذلك.
- أن يتم التنسيق والتشاور بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي وأن يصبح القطاع الخاص شريكاً أساسياً في قضايا التعليم والتدريب المهني في مختلف المجالات.
- أن يتم إشراك القطاع الخاص في التخطيط لبرامج التدريب التي تحدث أثناء خدمة العامل أو الموظف وأن تؤخذ آراء هذا القطاع بعين الاعتبار عندما يتم التخطيط لأي برنامج تدريبي.
- إن اشراك القطاع الخاص في التعليم الفني والتدريب والتأهيل من شأنه أن يكون هذا القطاع شريكاً ومساهمياً مع الدولة في مجالات التنمية البشرية. وقد عبرت كثير من الدول عن إيمانها بهذا الدور الأساسي، وذلك عن طريق إعادة النظر بالتشريعات والقوانين المتعلقة بالاستثمار وتنمية الموارد البشرية والتعليمات التي تصدرها الوزارات المعنية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية مثل وزارات الاقتصاد والصناعة والعمل وغيرها. إن الكثير من الدول العربية قد أصدرت خططاً استراتيجية في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تأهيل الكوادر البشرية في مجملها دعوة صريحة وواضحة للقطاع الخاص أن يأخذ دوره في هذه الخطط والاستراتيجيات.

مشكلات مخرجات القطاع الحكومي:

يلاحظ أن مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول العربية والدول النامية فيه ضعف واضح وذلك بسبب مناهج التدريب وأساليبه بالإضافة إلى ضعف الإنفاق الحكومي على هذا النوع من التعليم والتدريب، كما أن إدارة التدريب المهني والتقني تقع تحت مظلة القطاع الحكومي منذ مدة طويلة وأن هذا القطاع يعمل بدون منافسة مما يجعله مضمون البقاء بدون البحث عن تميز وفاعلية على عكس سوق العمل الذي يتطور ويبعد لينتج سلع وخدمات يمكنه من التنافس.

إن تطور مخرجات التعليم يتحقق بفضل المنافسة والقطاع الخاص هو الأكثر فعالية لأن مخرجاته تضمن له تحقيق الأرباح، على عكس القطاع الحكومي الذي يمول في العادة من الدولة بغض النظر المدخلات والمخرجات. إن غياب منافسة القطاع الخاص جعل من القطاع الحكومي منفرداً في التعليم والتدريب المهني والتقني وضعف رأس المال البشري القائم بالتدريب والإدارة هي الاسباب الرئيسية للفجوة بين تنوع وجودة مخرجات التعليم

وحاجة سوق العمل. من هنا، فلا بد من اصلاح مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني العربية عن طريق إشراك القطاع الخاص في هذه المؤسسات.

أسباب عزوف القطاع الخاص بالاستثمار في التعليم والتدريب المهني:

يسعى القطاع الخاص للاستثمار في شركات ومشاريع ذات جدوى اقتصادية وتحقق له ارباح. لهذا، فقد اتجه القطاع الخاص للاستثمار في مجال التعليم الجامعي وذلك لأنه مجال فيه أرباح مقارنة بمجالات التعليم المهني والتقني. وإن عزوف القطاع الخاص عن الاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني يعود للأسباب التالية:-

- ان مدخلات برامج التعليم التقني والمهني من الطلبة هم على الأغلب من أسر ذات دخل منخفض وليس لديهم القدرة على تحمل تكلفة نفقات الدراسة العالية، ورغم أن قبول الطلبة في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع الحكومي مجانية أو برسوم قليلة، إلا أن الأعداد قليلة ولا يشكل فرصة استثمارية مناسبة للقطاع الخاص على عكس التنافس الشديد في البرامج الجامعية.

- التعليم والتدريب المهني ليس جذاباً لأعداد كبيرة من الطلبة بسبب عدم تكامل مراحل التعليمية والنظرة السلبية لهذا النوع من التعليم والتدريب والاتجاهات الاجتماعية السائدة التي جعلت اختيار الطلبة لهذا النوع من التعليم والتدريب في آخر سلم أولوياتهم.

- التعليم والتدريب المهني والتقني مرتفع الكلفة بسبب متطلبات المشاغل والمختبرات والموارد اللازمة للتدريب، وخاصة في التخصصات العلمية مقارنة بالكلفة الأقل في التعليم الجامعي العام مما يجعل القطاع الخاص متردداً في الاستثمار في هذا النوع من التعليم والتدريب.

- الفترة الزمنية التي يقضيها الطلبة في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني قصيرة نسبياً لا تتجاوز في حدها الأقصى ثلاث سنوات ماعدا بعض البرامج المحدودة مما يجعل المردود المالي من هذه البرامج محدودة مما لا يشجع القطاع الخاص على الاستثمار فيها

- النظرة السلبية والاتجاهات غير الإيجابية التي يحملها القطاع الحكومي وأغلب المشاركين في البرامج من أن القطاع الخاص لا يهتم إلا الربح وجني مخرجات البرامج وأن هدف التنمية الاقتصادية والاجتماعية لا يؤخذ بعين الاعتبار.

العوامل التي تسهم في زيادة مشاركة القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني:

إن الملاحظات الميدانية والتقارير الصادرة عن الدول العربية فيما يتعلق بالتنمية البشرية تعتبر أن مشاركة القطاع الخاص في هذا النوع من التعليم والتدريب ضرورة وطنية وحاجة مجتمعية أكيدة وذلك بهدف معالجة كثير من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وأهمها البطالة والفقر. لقد تم انفاق الكثير من الأموال في الدول العربية على برامج التدريب ولكن بدون فاعلية.

ومع أهمية دور القطاع الخاص، إلا أن دور القطاع الحكومي يجب أن يبقى للتخطيط لهذه البرامج وتنظيمها وتقويمها وترخيصها ودعمها مالياً عند الحاجة. ولضمان مشاركة فاعلة من قبل القطاع الخاص، يجب القيام بعدد من الاجراءات والمحفزات التي تدفع هذا القطاع للاستثمار في هذا المجال ومن هذه المقترحات ما يلي:

- يمكن للدولة منح أراضي تقام عليها منشآت التدريب بالمجان أو بأسعار رمزية أو يمكن أن تؤجر القطاع الخاص لفترات زمنية طويلة تضمن استمرار المنشأة أو مؤسسة التدريب.

- منح القطاع الخاص قروضاً ميسرة أو بدون فوائد للبدء بإنشاء مؤسسات للتدريب.

- منح اعفاءات ضريبية للأجهزة والمعدات اللازمة لمشاغل التدريب التي يديرها القطاع الخاص.

- يجب أن يسهم القطاع الحكومي بنسبة معينة من الرسوم التي يدفعها الطلبة وخاصة للتخصصات ذات الكلفة العالية.
- أن تمنح الحكومة تسهيلات للاستثمار في هذا القطاع خاصة ممن لديهم انتاج وخدمات.
- اعتماد الشهادات والوثائق الصادرة من مؤسسات التدريب التي يديرها القطاع الخاص من قبل الحكومة وتسهيل الموافقة على برامج هذه المؤسسات.
- أن تكون الحكومة مسؤولة عن وضع الاستراتيجيات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني بالاشتراك مع القطاع الخاص.
- إن تدني مستوى الانتاجية وارتفاع نسبة البطالة بين المتعلمين يعطي مؤشرات واضحة عن الفروق الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وخاصة مع ضعف برامج التعليم والتدريب المهني في الدول العربية.
- إن انعدام المنافسة للقطاع الحكومي بسبب غياب القطاع الخاص وعدم اعتماد نظام جودة لقياس مدى مواءمة المخرجات مع سوق العمل يدعو إلى تحفيز القطاع الخاص لأخذ دور هام في عملية التدريب المهني والتقني.
- إن الدلائل تشير إلى أن القطاع الخاص سيبقى بعيداً عن الاستثمار بالتعليم والتدريب المهني والتقني ذو الطبيعة التطبيقية لارتفاع كلفته مالم تعطى حوافز ومبادرات تشجيعية من قبل الحكومة لهذا القطاع الذي يجب أن يكون شريكاً فاعلاً في هذا المجال. ان استثمار القطاع الخاص في التعليم والتدريب المهني من شأنه أن يضمن مخرجات تعليم جيدة تواءم حاجات سوق العمل.

التوصيات والمقترحات:-

- إعادة النظر بالتشريعات النافذة، ووضع الجديد منها من قبل الحكومة لضمان الحاكمية والمشاركة في اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية وخاصة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني مع القطاع الخاص لضمان مشاركته بشكل قانوني.
- مساهمة القطاع الحكومي في إنشاء البنى التحتية التي تتعلق بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني والتأكيد على شراكة القطاع الخاص.
- دعم مراكز البحوث من قبل القطاع الخاص لتطوير عمل مؤسسات ومراكز التأهيل والتدريب.
- المساهمة في تمويل أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني الرسمية في مراحل التعليم المختلفة.
- إعادة النظر في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لتواكب المستجدات في التكنولوجيا والتقدم العلمي وتطوير برامج تتوافق مع هذه المستجدات.
- تشجيع وتحفيز القطاع الخاص للاستثمار في التعليم والتدريب المهني والتقني وبنسبة لا تقل عن 50%.

المراجع:-

- الأمم المتحدة، (2005) تقرير التنمية البشرية ص 262-265.
- خليل، علي (2008) دوافع الشراكة للقطاع الخاص والمجتمع المدني مع التعليم التقني في السودان، مؤتمر الاتحاد العربي للتعليم التقني عمان، الأردن.
- خوري، أميل (2009)، القطاع الخاص ودوره في التنمية الوطنية، المنتدى العربي للتجارة الالكترونية.
- الرفاعي، محمد (1425 هـ)، اسهام القطاع في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال برامج التدريب، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- العاني، السامرائي، التمتي (2003)، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- العزاوي، محمد (2009)، متطلبات اصلاح التعليم التقني في الوطن العربي.
- العيسى، أسامة (2006) فرص العمالة في الأسواق العربية، هيئة تنظيم سوق العمل، البحرين.
- المجذوب، محمد (2009) واقع وآفاق التعليم ومواءمته مع سوق العمل، هيئة التعليم التقني، التعليم العالي، السودان.
- مجلس الوحدة الاقتصادية (2004)، تقرير مجلس الوحدة الاقتصادية للجامعة العربية.
- منظمة العمل العربية، (2008)، التقرير الأول حول التشغيل والبطالة في الوطن العربي.

**واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
وأثرها في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد
الله الثاني للتصميم والتطوير**

**The reality of the application of strategic planning for human
resources and its impact on the administrative leadership capacity
development at the King Abdullah II Design and Development
Center**

الدكتور: احمد إسماعيل المعاني

مدير عام شركة ARM⁹⁶

البريد الإلكتروني:

almaani100@yahoo.com

⁹⁶ شركة ARM (الشركة العربية للوجبات الجاهزة) وهي إحدى الشركات التابعة للمجموعة الاستثمارية لمركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير

الملخص

هدف هذا البحث إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثرها في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير. يعتبر البحث من الأبحاث الميدانية والتي اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، شمل مجتمع البحث جميع الإدارات والأقسام في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير. أما العينة فتكونت من (44) مستجيب. وتوصل البحث إلى انه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، وتبين أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يسهم في زيادة قدرة القائد على القيام بعمله بجد وإتقان وفي تحسين قدرته على تنظيم العمل وتوزيع الواجبات على المرءوسين وتنسيق جهودهم، فضلا عن انه يسهم بإيجاد قادة قادرين على إجراء عملية التحديث والتطوير في مجالات العمل المختلفة، وأوصى البحث بإيلاء التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية الأهمية التي يستحقها لدوره الفاعل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، إضافة إلى زيادة الاهتمام بالعنصر البشري كأصل من الأصول الهامة في المركز.

مفتاح الكلمات (الدلالة): التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، تنمية قدرات القيادات الإدارية، مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

The reality of the application of strategic planning for human resources and its impact on the administrative leadership capacity development at the King Abdullah II Design and Development Center

Abstract

The objective of this research is to recognize the reality of the strategic planning of human resources and its impact on the leadership development capabilities in the King Abdullah II Design and Development center, the research considered as one of the field study researches which follows the descriptive analytical method, the research community includes all the head departments and divisions at the companies related to the King Abdullah II design and development Center. The sample consist of (44) responder. The research results showed that there is a strong relationship between the strategic planning and the development of the leadership capabilities in the King Abdullah II Design and Development center, and shows that the strategic planning of human resources contributes to increasing the ability of the leaders to carry out their work seriously and effectively to improve their ability to organize work and the distribution of duties to subordinates and coordinate their efforts, as well as it contributes to the creation of the leaders were able to conduct modernization and development process in the various areas of work, the research recommends to give the strategic planning of human resources, the importance it deserves for its active role in the administrative leadership capacity building at the King Abdullah II design and development center, in addition to increasing attention to the human resources as an important asset in the center.

Key words: *Strategic planning of human resources, administrative leadership capacity development, King Abdullah II Design and Development Center.*

المقدمة

يُعد تخطيط الموارد البشرية أحد الوظائف الأساسية في عملية إدارة الموارد البشرية؛ إذ يُعد متطلبًا أساسيًا لباقي وظائف إدارة الموارد البشرية الأخرى كالإختيار والتعيين، والتطوير والتدريب، والتعويض، وتقييم الأداء، كما أن تخطيط الموارد البشرية عملية إستراتيجية بقصد الحصول على هذه الموارد واستخدامها، وتحسينها، والمحافظة عليها.

وتأتي أهمية التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات لإعادة التوازن الإداري من خلال معالجة نقاط الضعف ومعرفة نقاط القوة واستغلال الفرص لمواجهة المخاطر والتحديات المتزايدة التي تطرأ نتيجة للمتغيرات والتطورات المتزايدة والحاصلة في بيئة منظمات الأعمال متخطية في ذلك الإدارة التقليدية وصولاً لإدارة فاعلة تتسم بالتميز وحسن الأداء. وتعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تركز عليها الإدارة كون العنصر البشري هو المورد الأثمن والأكثر تأثيراً في الإنتاجية.

كذلك فإن القيادة الإدارية تُعد واحدة من أهم عناصر السلوك الإنساني، فهي تمثل أحد الركائز المساعدة على تنمية الإبداع لدى الموظفين، إذ توفر البيئة المناسبة للإبداع والذي بدوره يعمل على تقدم المنظمة وازدهارها. لذلك لم تكن نجاحات المنظمات وليدة الصدفة، ولكنها تعزى إلى تلك العوامل التي تحركها عقول قيادات بارعة في إدارة منظماتها أو مجتمعاتها نحو تحقيق الأهداف الخاصة والعامّة.

كما أنّ تطوير المنظمات يتطلب وجود عاملين يمتلكون مهارات وكفايات قيادية، تُمكنهم من تأدية أدوارهم ومهامهم خير أداء، ويعملون على تلبية الاحتياجات الإدارية والفنية للعاملين في المنظمة، والمتعاملين معها من أبناء المجتمع المحلي، وبما يتماشى مع الرؤية المتمثلة في إعادة تشكيل النموذج الذي يركز على استراتيجيات القيادة والإدارة، القائمة على الاستخدام الأمثل لما توفره المعلوماتية والتكنولوجيا المعاصرة من وسائل تطوير وتحسين لممارسة العملية الإدارية .

لذلك باتت القيادة الإدارية تشكل محوراً مهماً تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامّة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعدد أهدافها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز.

مشكلة البحث وأسئلته

لقد أدى التوسع الحاصل في أعمال مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير من حيث زيادة عدد الشركات والإدارات التابعة له وازدياد الأنشطة التي تمارسها الشركات المنتمة له إلى كثرة تنوع المستويات والعمليات الإدارية وزيادة تعقيدها، مما أدى إلى زيادة الضغوط عليها من أجل اتخاذ أساليب إدارية جديدة لتحقيق مستويات عالية من الأداء. ولتحقيق ذلك فإنه يتوجب على المركز القيام بالتخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية، حيث تشير الأدبيات السابقة إلى الأهمية البالغة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير الذي يعتبر من أهم المقومات التي تستند عليها الإدارات العليا في تحقيق كفاءة وفاعلية أفضل في الأداء وعليه، فإنه يمكن إظهار مشكلة البحث من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس: هل يوجد أثر لتطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية المتمثلة بالتحليل البيئي، عملية التنبؤ بالاحتياجات

المستقبلية، تحليل عرض العمالة، تطوير خطط العمل) في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير؟ وقد انبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل يوجد أثر للتحليل البيئي في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير؟
2. هل يوجد أثر لعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير؟
3. هل يوجد أثر لتحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير؟
4. هل يوجد أثر لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير؟

أهمية البحث

تنبع أهمية البحث الحالي من أهمية التخطيط الاستراتيجي كوظيفة مهمة من وظائف العملية الإدارية، ومن أهمية المورد البشري كواحد من أهم الموارد التي تركز عليها الإدارة، حيث يعمل البحث على استقراء وتشخيص الواقع الحالي للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير وبيان أثره في تنمية قدرات القيادات الإدارية، وتحليل وتقييم مدى استجابتها لمتطلبات البيئة المحيطة، ورفع كفاءة إدارتها، وأنه يمثل إضافة علمية متخصصة في هذا المجال.

هدف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.
2. التعرف على آراء المدراء وذلك من أجل تحديد الجوانب الإيجابية التي تساعد في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، ومعرفة السلبيات التي تحد من ذلك.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير. وقد انبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

H_01-1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) للتحليل البيئي في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.
الفرضية الفرعية الثانية:

H_01-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.
الفرضية الفرعية الثالثة:

H_01-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

الفرضية الفرعية الرابعة:

H01-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

منهج البحث

يعتبر هذا البحث من الأبحاث الميدانية حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي فيها ، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كميّاً وكيفياً، ومن خلال استخدام الأسلوب التطبيقي عن طريق جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة. كما تم استخدام الأسلوب التطبيقي المتضمن استخدام العديد من الطرق والمعالجات الإحصائية ذات العلاقة بموضوع البحث.

مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من جميع إدارات الشركات التابعة لمجموعة مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير الاستثمارية. أما عينة البحث التي تم الاعتماد عليها في تعبئة الاستبانة فتكونت من المديرين العامين ورؤساء الأقسام التابعة لكل شركة من الشركات التابعة للمركز والبالغ عددها تسعة إدارات. حيث توزع، (54) استبانة على المستجيبين وبمعدل (6) استبانة في كل إدارة، وتم استرجاع ما مجمله (44) استبانة بنسبة (81.4 %). وتم إخضاع جميع الاستبانة المستردة للتحليل الإحصائي.

مصادر جمع البيانات

اعتمد الباحث على نوعين من مصادر المعلومات هما: المصادر الثانوية، مثل كتب التخطيط الإستراتيجي والقيادة الإدارية والمواد العلمية والنشرات والدوريات المتخصصة التي تبحث في موضوع البحث، كما تم الاعتماد على المصادر الأولية من خلال الاستبانة التي تم تطويرها وتصميمها في ضوء أهداف وفرضيات البحث، وللتأكد من صدقها وقدرتها على قياس متغيرات البحث، فقد تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي وبلغ (96.0%).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية للتعرف على تقييمات الباحثين لكل مفردة من مفردات البحث، وكذلك تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression Simple) لاختبار الفرضيات.

الإطار النظري

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

يُعد التخطيط ضرورة مهمة باعتباره أحد السمات المميزة لعصرنا الحاضر. فكل الدول الساعية للتطور أدركت انه الضمان الوحيد لاستخدام جميع الموارد المادية والبشرية بطريقة علمية وعملية وإنسانية لتحقيق الفائدة للجميع. ويحتاج التخطيط إلى مقومات أساسية أولها توافر المعلومات والتي يمكن أن توفرها البحوث المختلفة، وتحتاج إلى أشخاص مدربين وواعين، وكذلك إلى وعي بالظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تحيط بعملية التخطيط (Fan & Huang, 1999).

وتأتي أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تفعيل الإدارة الإلكترونية لكونه ضروري جداً كون العنصر البشري يعد ركناً أساسياً في المنظمات وهو الأكثر تأثيراً في الإنتاجية، لذلك يصبح التخطيط الإستراتيجي

للموارد البشرية مطلبًا ملحقًا لتمكين المنظمات من استقطاب الكفاءات وتأهيلها وتنميتها لتكون قادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية، ويمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف المنظمة. لذلك يجب أن ترتبط وظيفة الموارد البشرية وأنشطتها برسالة المنظمة وبأهدافها، لأنه لا يمكن للمنظمة أن تعمل في فراغ (تشاندا وكابرا، 2002)، فهي تؤدي دورين أساسيين يتمثل الأول منهما في المهمة الإدارية التي تشترك فيها هذه الإدارة مع مختلف الوحدات التنظيمية في المنظمة، مثل وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والإبداع وتخصيص الموارد، فيما تمارس دورًا آخر هو الدور التخصصي، والذي تعتنى من خلاله بتخطيط وتحليل الموارد البشرية وتدريبها وتقييم أداء العاملين فيها وانتهاءً بالسلامة المهنية ورعاية العاملين (أبو شيخة، 2001).

مفهوم تخطيط الموارد البشرية

يتم التخطيط للموارد البشرية وفقا للأهداف والاستراتيجيات التي تسعى المنظمة لتحقيقها، حيث تواكب هذه العملية وتتكامل وعملية التخطيط الإستراتيجي في المنظمة بجميع عناصرها، ويعني التخطيط للموارد البشرية تحديد احتياجات المنظمة من أنواع وأعداد العاملين ويتطلب هذا تحديد طلب المنظمة من العاملين وتحديد ما هو معروف ومتاح منها والمقارنة بينها لتحديد صافي العجز والزيادة في القوى العاملة للمنظمة. وقد عرّف (French, 2013) تخطيط الموارد البشرية بأنه العملية التي يتم بموجبها تحليل الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء الأهداف، ووضع الخطط للحصول على الموارد البشرية المؤهلة.

مراحل تخطيط الموارد البشرية

تشكل عملية تخطيط الموارد البشرية خطة إستراتيجية توضح حاجة المنظمة المستقبلية من الموارد البشرية، يمكن تحديدها بأربع مراحل وهي: (عقيلي، 2005)

المرحلة الأولى: التحليل البيئي: تقوم هذه المرحلة على دراسة أهداف المنظمة وفهمها، حيث إن تخطيط الموارد البشرية جزء لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي للمنظمة، ولا يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تضع خططها الخاصة بالموارد البشرية بمعزل عن أهداف المنظمة الإستراتيجية، حيث يتم تفهم تلك الأهداف في ضوء البيئة الخارجية والداخلية للمنظمة (درة والصبغ، 1986). ومن أجل تخطيط الموارد البشرية يتطلب من المنظمة، أن تقوم بتحليل دقيق للمتغيرات التي تحيط بيئتها الداخلية والخارجية (الطائي، وآخرون، 2006)، وذلك بتحديد أعداد ونوعية الموارد البشرية، ومدى ملاءمتها للظروف الحالية والمستقبلية للبيئة الخارجية ومتغيراتها، وخاصة تلك المتعلقة بمعدلات البطالة والتغيرات الديموغرافية والزيادة في السكان والإحصاءات الحيوية.

المرحلة الثانية: التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية: تقوم هذه المرحلة على التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية بين متغيرين أحدهما يرتبط بعدد العاملين، والآخر يرتبط بحجم الإنتاج أو المبيعات، حيث يكون معدل الإنتاج متغيرًا مستقلًا وعدد العاملين متغيرًا تابعًا (درة والصبغ، 1986)، ويتم خلال هذه المرحلة تقدير أعداد وأنواع الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة لمواجهة احتياجاتها المستقبلية، وتتأثر هذه التنبؤات بمُخرجات الأداء ومستوى الإنتاجية وعبء العمل، والتي بتغيرها سوف تتغير متطلبات وحاجات المنظمة من الموارد البشرية. ويشير (Ivancevich, 2014) إلى أن المنظمة يمكنها القيام بعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية باستخدام عدد من الأساليب النوعية والكمية مثل:

1. تحليل الإتجاه: ويعتمد هذا الأسلوب على تحليل العلاقات السابقة بين عدد من العوامل، مثل علاقة حجم المبيعات ومستوى الاستخدام، بهدف التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.

2. تقديرات الخبراء: حيث تتم الاستعانة بخبير أو بمجموعةٍ من الخبراء لتزويد المنظمة بتقديرات الطلب على الموارد البشرية، بالاعتماد على الخبرة والحدس ومؤشرات العمالة المتوافرة، ومن هذه الطرق المتبعة طريقة Delphi حيث تتم مراجعة تقديرات الخبراء بطرق موضوعية من قبل خبراء آخرين.

3. تحليل سلسلة ماركوف: ويعتمد هذا الأسلوب على درجة وضوح المسار الوظيفي، وعلى سلم الترقيات في المنظمة، كما تعتمد على حركة الموارد البشرية والتغيرات باعتبارها حركة من حالة معينة في زمن معين إلى حالة أخرى من زمن لاحق، حيث يمكن دراسة تحركات الموارد البشرية من وظيفة لأخرى، ومن قسم إلى قسم آخر، ومن مستوى وظيفي إلى مستوى آخر.

4. طريقة تحديد عبء العمل: ويعتمد هذا الأسلوب على قياس العلاقة بين عدد الموارد البشرية العاملة في المنظمة كمتغير مستقل، وكمية المخرجات كمتغير تابع، للوصول إلى معدل الإنتاجية المطلوب، ويتم استخدام النتائج في التقديرات المستقبلية لأعداد هذه الموارد ونوعيتهم (Birch, et al, 2011)، أي أن تحليل عبء العمل في المنظمة يبدأ من خلال تحديد معدل حجم المبيعات المتوقع خلال الفترة القادمة، ويعبر عن هذا المعدل بالسلع والخدمات التي تنتجها المنظمة، فكلما كان التحديد دقيقا كلما أمكن التوصل إلى تحديد حجم القوى العاملة المستقبلية بشكل أدق.

المرحلة الثالثة: تحليل عرض العمالة: تتكون العمالة المعروضة من جزأين: العرض الداخلي والذي يتكون من العمالة الداخلية من الموارد البشرية العاملة في المنظمة، والعرض الخارجي ويتكون من الموارد البشرية المحتمل استقطابهم لوظائف معينة في المنظمة، والمتواجدين في سوق العمل وفي المنظمات الأخرى (Bernardin, 2007)، ويمكن تحليل عرض الموارد البشرية من خلال:

1. مستودع المهارات 2. خرائط الإحلال 3. تحليل الفاقد أو الخسارة

المرحلة الرابعة: تطوير خطط العمل: تتم من خلال اتخاذ التدابير اللازمة والمعتمدة على تحليل المعلومات، والقائمة على التوفيق بين جانبي العرض والطلب، وذلك بوضع الاستراتيجيات الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية والبرامج والسياسات المتعلقة بها لتقليل الفجوة بينهما من خلال تحديد الفائض أو النقص في العمالة، ومقارنة العمالة المطلوبة والعمالة المتاحة داخل المنظمة، ففي حالة النقص يفتح المجال للتعيينات الجديدة واستخدام العمالة المؤقتة والنقل والترقيات، وزيادة فترة الخدمة، وزيادة عدد ساعات العمل، وتحسين الأجور والحوافز، وإحلال التكنولوجيا محل العمالة، وتدريب وتطوير مواردها البشرية الحالية، وفي حالة وجود فائض في عرض الموارد البشرية على الطلب عليها، فإن المنظمة تتبع استراتيجيات لتقليل الأعداد، بإتباع سياسات النقل الداخلي وإيقاف التعيينات، وتخفيض عدد ساعات العمل، وتشجيع التقاعد المبكر وإنهاء الخدمة وغيرها (Gatewood & Field, 2011).

علاقة التخطيط الاستراتيجي بتخطيط الموارد البشرية

يعتبر تحديد حاجة المنظمة من الموارد البشرية أساس عملية التخطيط الاستراتيجي، حيث أن استراتيجيات ووظائف إدارة الموارد البشرية يجب أن تدعم إستراتيجية المنظمة، وأن تخطيط الموارد البشرية يجب أن يرتبط بالتخطيط الاستراتيجي. كما أن تكامل تخطيط الموارد البشرية مع عملية التخطيط الاستراتيجي يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة، ويعمل على تخليص المنظمة من مشكلتي الفائض أو العجز في مواردها البشرية. ويشير كل من (Gatewood & Field, 2011) إلى وجود أربعة أنواع من العلاقات بين عملية التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية هي:

1- العلاقة الإدارية. 2- العلاقة باتجاه واحد. 3- العلاقة باتجاهين. 4- العلاقة التكاملية.

القيادة الإدارية

إن القيادة الإدارية مفهوم مشتق من المفهوم الأصلي للقيادة، لكنه يركز على التفاعل بين القائد والعملية الإدارية في المنظمة، فالقيادة الإدارية محورها النشاط الذي يتم في إطار من التنظيم الإداري، بينما تركز القيادة على عملية التأثير في نشاطات الأفراد وسلوكهم لتحقيق الأهداف التي يرسمها القائد (الشريف، 2004). وتعرف القيادة الإدارية على أنها قيام القائد بتوجيه وتنسيق ورقابة أعمال الآخرين في الإدارة. كما أن القيادة الإدارية هي صلاحية الشخص المنتخب من قبل الجماعة أو المعين من خارجها بمقتضى القوانين واللوائح لاتخاذ قرارات فعالة تستهدف تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وإشباع رغبات التابعين بما له من قدرة على التأثير والإقناع مستخدماً في ذلك أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية لتحقيق أكبر إنتاجية ممكنة (المزروع، 2009).

وقدم (Goel, 2012) إطاراً عاماً لسلوك القائد كان الغرض منه تقديم تصنيفات ذات مدلول وقابلة للقياس بشأن سلوك القائد ومؤيداً سابقه بأن القيادة تمثل القدرة على التأثير في اتجاهات وقيم التابعين، ثم اتخذ هذا المفهوم طابعاً آخر بعيداً عن إجبار التابعين على اعتبار أن القيادة الإدارية بأنها القدرة على التأثير على سلوك التابعين وتوجيههم بالاتجاه المرغوب لتحقيق أهداف المنظمة.

ولأن القادة والتابعين هم الجزء الأساسي في عملية القيادة فقد تبلور الاهتمام بدراسة القضايا المتعلقة بالقيادة وسماتهم وسلوكهم، والتابعين ومستوى أدائهم إذ أصبح التغيير في العصر الحديث جزءاً لا يتجزأ من حياة منظمات الأعمال التي تعيش في جو من التحدي مع التغيرات البيئية المتسارعة (Krishnan, 2015). مما يجبر هذه المنظمات على التجديد والإبداع وليس مجرد الاستجابة للمتغيرات (Harvey & Brown, 2011). وفي هذا المجال يرى (Schermerhorn, 2012) بأنه يفترض بالقائد أن يكون مالِكاً لجميع أشكال الاتصال والعلاقات الشخصية والحوافز وتصميم المهمات وعمل الفريق ومتابعة التغيير.

ويدشير (الخشالي، 2003) إلى أنه لكي تتمكن المنظمات من اللحاق بركب هذه التطورات لضمان البقاء والاستمرار فلا بد لها من التواءم مع ما يحدث في البيئة من حولها، وانطلاقاً من فكرة أن التغيير هو قانون الحياة فإنه على المنظمات أن تغير في أساليب العمل والتكنولوجيا التي تستخدمها في هياكلها التنظيمية وكذلك في سلوك العاملين فيها، وهذا الأمر يتطلب وجود قادة يمتلكون أساليب قيادية تمكنهم من السيطرة على زمام الأمور، فبدون قيادة حكيمة كفؤة تبقى عمليات التغيير مشلولة.

ويرى الباحث أن مفهوم القيادة الإدارية هي عملية تفاعل بين القائد والتابعين بحيث يمارس القائد تأثيراً على سلوك ومشاعر تابعة لتوجيه هذا السلوك باتجاه معين من خلال إقناعهم وجعلهم يدركون أهمية أدائهم للمهام الموكلة إليهم لتحقيق أهداف المنظمة، والقيادة في جوهرها عملية تأثير بين شخص (القائد) وبين مجموعة من الأفراد سعياً للوصول إلى هدف محدد.

ويمكن القول إن القيادة الإدارية الناجحة تستند إلى تنفيذ العمليات الآتية:

1- القيادة كقدرة في التأثير في الآخرين: حدد مجموعة من الباحثين عملية القيادة الإدارية باعتبارها القدرة في التأثير في الآخرين، وضمن هذا التصور عرفت بأنها العملية التي تستهدف التأثير التوجيهي في سلوك الفرد أو الجماعة وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة (Naylor, 2008). وعرفها (Tead, 2015) على أنها النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق الأهداف التي يرغبون في تحقيقها،

2- القيادة كسلوك: عرفت بأنها عملية سلوكية تنجز من القادة الذين يرشدون الآخرين والذين بدورهم يُضفون صفة الشرعية على هذا السلوك (Sikula, 2007) وبمعنى مقارب أشار كلٌّ من (Newston & Davis, 2015) إلى أن القيادة هي عملية تفاعلية بين القائد ومرؤوسيه وبمقتضاها يقوم القائد بتشجيع المرؤوسين ومساعدتهم على العمل بحماس من أجل تحقيق الأهداف، فالقيادة بوصفها سلوكاً هي النتيجة الطبيعية للتفاعل الاجتماعي بين البشر فالوجود المشترك في زمان واحد ومكان واحد ينتج عنه بالضرورة أن يبرز للوجود من يتولى توجيه الأفراد وتنظيم شؤونهم.

3- القيادة كعملية موقفية: على أثر الانتقادات التي وجهت إلى المفاهيم السابقة الذكر الممتثلة في مدخل السمات والمدخل السلوكي في القيادة الإدارية ظهر اتجاه جديد يعالج القصور في الاتجاهين السابقين من خلال التسليم بأهمية العوامل المتصلة بالموقف الذي تمارس فيه القيادة وأثر هذه العوامل في فعالية القيادة ووفق هذا التصور يرى هيرسي القيادة بنفس المفهوم بأنها عملية تأثير في نشاطات أفراد الجماعة نحو تحقيق الأهداف في موقف محدد بذاته (Hersey, 2012). ويلاحظ من المفاهيم التي وردت للقيادة بوصفها عملية موقفية نرى بأن العملية القيادية تركز على (مميزات القائد، مميزات الأتباع، مميزات الموقف)، إذ أن مميزات الموقف لها أهمية كبيرة وان القائد يكون ناجحاً عندما تكون مميزات أو صفاته ملائمة لمتطلبات أو مميزات الموقف.

4- القيادة كعملية تفاعلية: إن تصور المفاهيم السابقة وتطرقها إلى تفسير عملية القيادة أدى إلى ظهور المدخل التفاعلي، وقد عرفت القيادة وفقاً لهذا المدخل محصلة تفاعل بين مواقف تستدعي الابتكار وبين مهارات إنسانية قادرة على التفاعل مع هذه المواقف وعليه فالقيادة هي حصيلة كل هذه المتغيرات (القريوتي، 2009).

5- شخصية المدير: إن طبيعة الإدراك الذي يحمله المدير وتحليل شخصيته هو الذي يساعد على تحديد النمط الإداري الذي يتبناه، وهذا النمط يمكن أن ينعكس على المدير في أهمية إدارة الوقت وطريقة استغلاله له. وهناك ثمانية أنماط رئيسة للمديرين وهي: (بطاح، 2009)

أ- نمط المدير المهتم بالعمل والإنتاجية.

ب- نمط المدير المتسلط.

ج- نمط المدير العنيف المتفجر.

د- نمط المدير المتعاطف مع الآخرين.

هـ- نمط المدير النظري.

و- نمط المدير المتطلع إلى التغيير والخبرات الجديدة.

ز- نمط المدير التابع.

ح- نمط المدير المدافع عن نفسه.

الدراسات السابقة

• دراسة (Chine، 2014) بعنوان:

"A Study to Improve Organizational Performance: A View from SHRM".

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية استخدام إدارة إستراتيجية الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات، واتبعت الدراسة المنهج النوعي (دراسة حالة) لإحدى الشركات الكبرى العاملة في مدينة (Taichung) في تايوان، وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق جميع وظائف إدارة إستراتيجية الموارد البشرية مع التركيز على تخطيط الموارد البشرية يعتبر العامل الأهم في تحسين أداء المنظمات. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات العاملين من خلال برامج التدريب والتعليم ليكونوا قادرين على تحقيق رسالة المنظمة واستراتيجياتها بنجاح.

دراسة (اليعقوبي، 2011) بعنوان: "واقع فاعلية أداء تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان". وهدفت إلى التعرف على واقع فاعلية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي في النظام التربوي بسلطنة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (420) إداريًا وتربويًا، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأنه يوجد أهمية كبيرة لإعداد إستراتيجية الموارد البشرية، وأنه يوجد مجموعة كبيرة من العوائق التي تحد من فاعلية تخطيط الموارد البشرية جاء في مقدمتها ضعف مستوى المشاركة عند موظفي الوزارة في صياغة أهداف وخطط الموارد البشرية.

دراسة (فوطه، 2008)، بعنوان: "أثر توافق التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة العامة في الأردن". أجريت الدراسة على الشركات المساهمة العامة في الأردن، وهدفت إلى التعرف على درجة التوافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة في الأردن، وبيان أثر هذا التوافق على الأداء المؤسسي للشركات المبحوثة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك توافقًا بين التخطيط الإستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتوافق التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية على ربحية الشركات، وعلى القيمة السوقية المضافة لأسهمها، وأن الشركات المساهمة العامة تقوم وبدرجة عالية بتطبيق عمليتي التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية.

تحليل النتائج واختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الرئيسة

HO1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، لمعرفة هذا الأثر، حيث تبين النتائج التي يتضمنها الجدول رقم (1) هذه النتائج.

جدول رقم (1): نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد للفرضية الرئيسة الأولى

القرار الإحصائي	F الجدولية	F المحسوبة	2	Sig.	المتغير المستقل
رفض الفرضية العدمية	2.29	15.843	619	.000	التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيمة F المحسوبة هي (15.843) فيما بلغت قيمتها الجدولية (2.29)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير"، وهذا ما يؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig.) البالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (619). من التباين في المتغير التابع.

أولاً: نتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي لبيانات المتغير المستقل الأول (التحليل البيئي)

تم معالجة هذا المتغير من خلال خمسة عبارات حققت وسطًا حسابيًا عامًا (3.745)، وبما أن المتوسط الحسابي العام يقع ما بين (5- 3,67) فيمكن القول بأن مستوى تأثير التحليل البيئي في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير كانت بدرجة عالية. ويلاحظ من الجدول أن فقرة عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية تستند إلى وصف دقيق للوظائف المتاحة جاءت في المرتبة

الأولى، إذ حققت وسطا حسابيا قدره (3.931)، وهذا يدل على مدى حرص الإدارة العليا في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير على وصف دقيق للوظائف المتاحة.
اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحليل البيئي في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

جدول رقم (2): نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

القرار الإحصائي	T الجدولية	T المحسوبة	R2	Sig.	المتغير المستقل
رفض الفرضية العدمية	1.658	4.175	293	.000	التحليل البيئي

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (2) أن قيمة T المحسوبة هي (4.175) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " وهذا ما يؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig.) البالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (293). من التباين في المتغير التابع.

ثانياً: نتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي لبيانات المتغير المستقل الثاني (التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية)

تم معالجة هذا المتغير من خلال خمسة عبارات حققت متوسطا حسابيا عاما (3.604)، وبما أن المتوسط الحسابي العام يقع ما بين (3.59-5) فيمكن القول بأن تأثير عملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير كانت بدرجة متوسطة. ويبين الجدول أن المرتبة الأولى كانت من نصيب الفقرة رقم (7) وهي تنص على أنه " يتوفر بالمركز جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة الاحتياجات التدريبية للموظفين " بمتوسط حسابي (3.863) وهذا يدل على اهتمام المركز الكبير بهذه البرامج، وهو يمثل الهدف الذي يسعى التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لتحقيقه.
اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

جدول رقم (3): نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية

القرار الإحصائي	t الجدولية	T المحسوبة	R2	ig.	المتغير المستقل
رفض الفرضية العدمية	1.658	3.057	82	.004	التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (3) أن قيمة T المحسوبة هي (3.057) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد تأثير عملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير"، وهذا ما يؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig.) البالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (182). من التباين في المتغير التابع.

ثالثاً: نتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي لبيانات لمتغير المستقل الثالث (تحليل عرض العمالة)

تشير النتائج إلى أن مستوى تأثير تحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، حيث بلغ المتوسط العام (3.795) مع بعض التفاوت في مجالات عرض العمالة، حيث وجد أن هذا التأثير كان بدرجة عالية، وبين الجدول أن المرتبة الأولى كانت للفقرة التي تنص على أن المركز يستند في عملية الاختيار على التحليل الوظيفي للوظائف المراد شغلها والمتضمن مهام وواجبات الوظيفة والمؤهلات العلمية والعملية لشاغلها، كما تبين أن المركز يعيد النظر بالوصف الوظيفي لبعض الوظائف في ضوء المتغيرات والتعديلات التي تطرأ عليها خلال فترات زمنية معينة وهذا يعكس مدى اهتمام المركز بالوصف الوظيفي للوظائف.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

جدول رقم (4): نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة تحليل عرض العمالة

القرار الإحصائي	T الجدولية	T المحسوبة	2	ig.	المتغير المستقل
رفض الفرضية العدمية	1.65	6.574	507	000	تحليل عرض العمالة

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (4) أن قيمة T المحسوبة هي (6.574) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير"، وهذا ما تؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig.) البالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (507). من التباين في المتغير التابع.

رابعاً: نتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي للبيانات للمتغير المستقل الرابع (تطوير خطط العمل)

تم معالجة هذا المتغير من خلال خمسة عبارات حققت متوسطاً حسابياً عاماً (3.736)، وبما أن المتوسط الحسابي العام يقع ما بين (3.67-5) فيمكن القول بأنه يوجد أثر لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير بدرجة عالية. وكما تشير النتائج إلى أن المركز يقوم بتطوير خطته حول القوى البشرية وفق خطة سنوية معدة مسبقاً ومكتوبة والتي تمثل الفقرة رقم (16) كان في المرتبة الأولى وهذا يعكس أهمية تطوير خطط الموارد البشرية كمتغير يؤثر في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H01-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير.

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق (5) أن قيمة T المحسوبة هي (4.927) فيما بلغت قيمتها الجدولية (1.658)، وبمقارنة القيم التي تم التوصل إليها في اختبار هذه الفرضية، يتبين أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، لذلك فإنه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

جدول رقم (5): نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة لتطوير خطط العمل

القرار الإحصائي	T الجدولية	T المحسوبة	R	S ig.	المتغير المستقل
رفض الفرضية العدمية	1.6 58	4.927	·	· 366 000	تطوير خطط العمل

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير"، وهذا ما يؤكد قيمة مستوى الدلالة (Sig.) البالغة صفراء حيث إنها أقل من 5%، كما تشير إلى أن التباين في المتغير المستقل (R^2) يفسر ما نسبته (366) من التباين في المتغير التابع.

خامسا: نتائج الإحصاء الوصفي لبيانات المتغير التابع (تنمية قدرات القيادات الإدارية) بينت النتائج أن المتوسط الحسابي قد بلغ (4.098) وبمقارنة هذا المتوسط الذي تم الحصول عليه بمتوسط أداة القياس المستخدمة لقياس هذا المتغير، يتبين بأنه يزيد عن النقطة التي تمثل درجة الموافقة (4+). وقد تراوحت الإجابات ما بين (4.272) على الفقرة (21) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أنه "يسهم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير في زيادة قدرة القائد على القيام بعمله بجد وإتقان". أما الفقرة (27) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.886)، وتنص هذه الفقرة على أنه "يسهم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير في جعل القائد قادراً على تطبيق أساليب جديدة بالعمل لحل أية مشكلة تواجهه".

النتائج

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تنمية قدرات القيادات الإدارية وبينت أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يسهم في زيادة قدرة القائد على القيام بعمله بجد وإتقان وفي تحسين قدرته على تنظيم العمل وتوزيع الواجبات على المرءوسين وتنسيق جهودهم، فضلا عن انه يسهم بإيجاد قادة قادرين على إجراء عملية التحديث والتطوير في مجالات العمل المختلفة، وفيما يتعلق بالنتائج المتعلقة باختبار الفرضيات الفرعية فبينت النتائج ما يلي:

1- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتحليل البيئي في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، كما بينت النتائج أن عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بالمركز تستند إلى وصف دقيق للوظائف المتاحة وإنها تتضمن توضيح للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، فضلا عن انه تبين أن المركز يقوم بتحديد أعداد ونوعية الموارد البشرية ومدى ملاءمتها للظروف الحالية والمستقبلية وفقا لمعطيات البيئة الخارجية ومتغيراتها.

2- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير، كما تبين أنه يتوفر بالمركز جهة مسئولة عن البرامج التدريبية تختص بمتابعة الاحتياجات التدريبية للموظفين التي يرتبط تحديدها المستقبلية منها بمخرجات الأداء ومستوى الإنتاجية وعبء العمل، فضلا عن انه تبين أن المركز يعتمد في عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على معلومات دقيقة وحديثة.

3- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لتحليل عرض العمالة في تنمية قدرات القيادات الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير ، كما تبين أن المركز يستند في عملية الاختيار على التحليل الوظيفي للوظائف المراد شغلها والمتضمن مهام وواجبات الوظيفة والمؤهلات العلمية والعملية لشاغلها.

4- أشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير لتطوير خطط العمل في تنمية قدرات القيادات الإدارية، كما بينت النتائج أن المركز يقوم بتطوير خطته حول القوى البشرية وفق خطة سنوية معدة مسبقاً ومكتوبة، وأن عملية التخطيط للموارد البشرية تحظى باهتمام من قبل إدارة المركز التي تحرص على إعداد خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المستويات الوظيفية والإدارية بضوء وصف الوظائف لديها.

التوصيات

1- التأكيد على ضرورة الاهتمام بالتحليل البيئي في تنمية القدرات القيادية الإدارية في مركز الملك عبد الله الثاني للتصميم والتطوير نظراً لأهميته في عملية التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية كونه يستند الى وصف دقيق للوظائف المتاحة وأنه يتضمن توصيف للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية.

2- الإهتمام بعملية التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية لما له من تأثير على مخرجات الأداء ومستوى الإنتاجية وتحديد مستوى عبئ العمل.

3- ضرورة التأكيد على تحليل عرض العمالة لما له من تأثير في تنمية القيادات الإدارية وكذلك استخدام الطرق الكمية والإحصائية للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية للمركز.

4- إيلاء عملية تطوير خطط العمل وضمن خطة سنوية معدة مسبقاً ومكتوبة أهمية كبيرة، لما لها من تأثير في تنمية قدرات القيادات الإدارية وكذلك الاهتمام بإعداد خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المستويات الوظيفية والإدارية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو شيخة، نادر أحمد، (2001)، "إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية"، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- بطاح، أحمد، (2009)، تأثير نمط قيادة مدير المدرسة على علاقات الهيئة التدريسية وروحها المعنوية، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الأردنية.
- تشاندا، أشوك وكابرا، شلبي (2002)، "إستراتيجية الموارد البشرية"، ترجمة عبد الحكيم الخزامي، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الخشالي، شاكر جاد الله، (2003)، أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد (6)، العدد الأول.
- درة، عبد الباري، والصبغ، زهير، (1986)، "إدارة القوى البشرية منى نظمي"، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الشريف، طلال عبد الملك، (2004)، الأنماط القيادية وعلاقتها بأداء العاملين الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الطائي، يوسف حجيم، والفضل، مؤيد عبد الحسين، والعبادي، هاشم فوزي (2006)، "إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي متكامل"، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عقيلي، عمروصفي (2005)، "إدارة الموارد البشرية: بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- فوطه، سحر محمد (2008)، "أثر توافق التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية على أداء الشركات المساهمة العامة في الأردن"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- القريوتي، محمد قاسم، (2009)، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات، المكتبة الوطنية، عمان.
- المزروع، بدر بن سليمان (2009)، الأنماط القيادية للمديرين وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي والخاص، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Bernardin, H. John (2007), "Human Resource Management: An Experiential Approach", 4th ed. Boston: Irwin McGraw Hill.
- Birch, Stephen , Pallas, Linda O'brien , Murphy, Gail Tomblin & Thomson, Donna (2011), "Beyond Demographic Change in Human Resources Planning": An Extended Framework and Application to Nursing, University of Technology Sydney, Available at: www.chere.uts.edu.au, Cited on 3/8/2016.
- Fan, Chia-Ping and Huang, Ip-Shing (1999). Aligning Local Office Management Plan to Global Corporate Strategy. Available, <http://www.ifm.eng.cam.ac.uk/cim/imnet/symposium/papes/fan.Doc>, Cited on 3/8/2016.
- French, Wendell (2013), "Human Resource Management", 5th edition, New York: Houghton Mifflin Company.
- Harvey & Brown, (2011), The Knowledge Creating company , How Japanese companies create the Dynamics of Innovation" New york . University press, oxford.
- Heresy, P.,& Blanchard , K., (2012), Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources, New Delhi, Prentice –Hall of India.
- Gatewood, Probert D. & Field, Hurbert S. (2011), "Human Resource Selection", Fort Worth: Harcourt College Publishers.
- Goel, Harold, (2012), Principles of Management, McGraw- Hill. Now York.
- Ivancevich, John M (2014), "Human Resource Management", Boston: Mc Graw Hill.
- Krishnan, A, (2015), Strategic Management Theory, New York: H.M.C.
- Naylor. V. (2008). Human Resources Management and Human Relations. Bombay: Himalaya Publishing House.
- Newsroom , J. & Davis , K., (2015), Organizational Behavior ; Human Behavior at Work : team work NNTn Edition. Vol. 5, No. 10; p:75-94.
- Schermerhorn, Corey (2012), "knowledge Management and Leadership opportunities for Technical communicators, Tc., November, vol . 47 , Issue, 1.
- Sikula, A. F. (2007), personnel management a short course for professionals, part : 3, willey & sons, U.S.A.
- Tead , O. (2015), The Art of leadership " , Mcgraw Hill book co., New York.

أثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية

د. نور طاهر الأقرع

كلية العلوم الإدارية والاقتصادية

جامعة القدس المفتوحة- فرع قلقيلية- فلسطين

البريد الإلكتروني:

nalaqra@qou.edu

الملخص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة اثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية من خلال البحث في سياسات التدريب في البنك وتحليل منظومة التدريب التي يتبعها والمجالات التدريبية التي ينفذها والمجالات التدريبية التي ينفذها مركز تدريب بنك فلسطين في سبيل تنمية الأداء والقدرات لموظفيه وهل يتم تقويم أنشطة التدريب أم لا، كما هدفت إلى البحث في مدى تطور أنشطة التدريب خلال الفترة 2005-2015، واقتصرت هذه الدراسة على تحليل الأدبيات والتقارير وثيقة الصلة بالموضوع والمقابلات الشخصية، وقدمت الدراسة عدة توصيات كان من بينها العمل على تعزيز العمل على زيادة الأبحاث والدراسات الخاصة بالتدريب حتى يستفيد منها الباحثون المدربين والمتدربين، وضرورة تضمين برامج التدريب قيم وفلسفة البنك، والعمل على تعزيز نظام التدريب بمعرفة جميع أوجه النشاط الذي يمارسه الموظف في جميع المستويات الإدارية وتحديد دور الموظف في تحقيق أهداف البنك على أساس قدراته، كما أوصت بنشر الوعي لدى المجتمع المحلي عن الدور الحقيقي والجوهرى للبرامج التدريبية التي يقدمها مركز التدريب ومشاركتهم في تطويرها.

الكلمات المفتاحية: مركز تدريب بنك فلسطين، الموارد البشرية، سياسات التدريب.

Abstract

The purpose of this study was to determine the impact of the BOP training center in human resources development through research in Bank training policies, analysis training system, and training areas. Carried out by BOP training center to develop performance and capabilities of staff, and if the bank evaluated training activities or not, It also aimed to look at the evolution of training activities during the period 2005-2015, this study was limited on analysis of the literature and pertinent reports and interviews. The study made several recommendations including action to promote further research and studies on training to benefit researchers, trainers and trainees, the training programs should include the values and philosophy of the Bank, and work to strengthen the training system to learn all aspects of employee's activity at all administrative levels and define the role of the employee in achieving the objectives of the Bank on the basis of his abilities, as recommended by the local community awareness about the real and fundamental role of the training programs provided by the Centre for training and participation in development.

Key words: *Bank of Palestine Training center, human resources, training policies.*

مقدمة

إن التحديات التي تواجهها منظمات الأعمال تزداد يوماً بعد يوم، خاصة في ظل التقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية وصراع القيم وغياب الحوار الحضاري كنتيجة حتمية للعولمة ، ولما يشكله العنصر البشري من أهمية كبرى في منظمات الأعمال، والذي يجعل من عناصر المشاريع في المنظمات وفي مقدمتها الموارد البشرية عنصر أساسي لإحداث تغييرات تنظيمية ضرورية لرفع الكفاءة والأداء فيها، ومن هذا المنطلق سيكون البحث حول اثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية، حيث أصبحت العملية التدريبية تمثل العنصر الحاسم في كفاءة وفاعلية مختلف أنواع المنظمات على اختلاف أهدافها وأنشطتها وأحجامها، كما أن طبيعة العمل في المنظمات تتطلب أن تتحلّى الموارد البشرية العاملة فيها بالكفاءة العالية في الأداء، وبناء على ذلك فإن التدريب يأخذ دوراً هاماً وبارزاً في إعداد وتدريب الكوادر البشرية الملائمة من حيث القدرة على استيعاب العلوم والمعارف والمهارات والتقنيات الفنية والتكنولوجية، والممارسات العلمية والعملية بمقاييس أسرع حتى تتماشى مع التطور المستمر والمتسارع لاحتياجات التدريب ومفاهيمه وأبعاده تحقيقاً لقدرات تنموية أكبر، على اعتبار العنصر البشري من أهم عناصر التنمية الحقيقية من حيث القدرة والفاعلية.

وجاء هذا البحث للتعرف على أثر تنمية الكادر البشري في بنك فلسطين بشكل خاص من خلال تطوير القدرات بالتعرف على أثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية ، ومن خلال مشكلة الدراسة التي سعى الباحث من خلالها إلى التعرف على هذا الدور، وهل فعلاً يقدم المركز التدريب بشكل علمي صحيح ويستفيد المتدربون من هذا التدريب ومدى كفايته في سبيل تنمية الموارد البشرية.

أولاً: مشكلة البحث

تتلقى الموارد البشرية كموظفين حكوميين وكمواطنين عاديّين تدريبات كثيرة ومتنوعة من عدة جهات سواء كانت مؤسسات قطاع خاص أو عام، ومن هذه المؤسسات " مركز تدريب بنك فلسطين " حيث يقوم المركز بتقديم خدمات التدريب والتنمية للموارد البشرية ويسعى إلى الارتقاء الدائم به، ونظراً لأهمية التدريب وكونه عملية ليست بالسهلة إذ تتطلب الإعداد المسبق والدقيق لعدة أمور تسيّر وفقاً لخطوات معينة لتعطي النتائج المرجوة من خلال محاولة الوصول إلى حلول لمشكلة الدراسة التي تتمثل بالسؤال الرئيسي التالي:

ما هو اثر مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية؟

ثانياً: أهداف البحث

يعتبر الإنسان المستثمر الأهم لجميع العناصر الموجودة على الأرض واستكمالاً لأهمية العنصر البشري على الأرض يظهر مدى أهميته في منظمات الأعمال أو المنظمات العامة الذي يعتبر المحرك الأساسي والفعال لجميع النشاطات في المنظمة وخاصة عندما يتميز بنوعية ومهارة معرفية تتلاءم مع الأعمال التي يمارسها في المنظمة، ومن هنا يمكننا إجمال أهداف البحث بالتالي:

- 1- التعرف على واقع عملية التدريب في مركز تدريب بنك فلسطين.
- 2- معرفة مدى تأثير برنامج التدريب للمركز على تنمية الموارد البشرية.
- 3- الوصول إلى أفضل وأنسب الطرق والأساليب التي تنمي الموارد البشرية.
- 4- تقديم النتائج والتوصيات التي من الممكن أن تساهم في الارتقاء بالعملية التدريبية في المركز.

ثالثاً: أهمية البحث

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية، وأساليب العمل، و يعتبر التدريب من أهم الأساليب التي تساعد على التطور والرفق والهوض من حالة السبات إلى حالة النشاط، وتكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

أ- تظهر مدى قوة المركز في لعب دور مهم في تنمية الموارد البشرية في البنك.

ب- المساهمة في تقييم العملية التدريبية والارتقاء بها إلى الأفضل.

ت- الوقوف على مدى ملاءمة البرامج التدريبية التي يقوم بها مركز التدريب بما يوافق الاحتياجات التدريبية للكادر البشري.

ث- تعزيز ثقافة التدريب والتطوير عند البنوك.

رابعاً: حدود الدراسة

اقتصرت حدود البحث على تحليل الأدبيات وثيقة الصلة بالموضوع، وإجراء مقابلات وتحليل أثر مركز التدريب في تنمية الموارد البشرية، وفيما يتعلق بزمان إجراء هذا البحث، فكان في النصف الثاني من العام 2016م.

خامساً: منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج التاريخي التحليلي معتمداً على تلك الأدبيات والدراسات، وإجراء المقابلات مع مدير بنك فلسطين.

الإطار المفاهيمي

أولاً: مفهوم التدريب

لقد تناول الكثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة تعريف مفهوم التدريب وذلك من زوايا مختلفة ولكنها جميعها اتفقت بالنهاية على دوره في رفع كفاءة العاملين والمنظمة ككل، حيث يرى (الهيتمي، 2004) بأن التدريب "عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل، في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أدائهم وسلوكهم خلال العمل".

إن الأساس في عملية التدريب عند(عساف،2000) هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة وسيلة من وسائل الاتصال وأساليب التدريب وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية، كما أن التدريب يستهدف أيضاً إكساب الفرد المعرفة والمهارة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي مما يرفع مستوى إنتاجيته في العمل .

أما (عبدالباقي، 2000) فقد عرّف التدريب على أنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في العمل"

ويسهم التدريب في صقل مهارة الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية العالية، وكذلك المساعدة في نفس الوقت على رفع مستوى الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية المعتدلة إلى مستوى مقبول من الإبداع، وخصوصاً في حالة مواكبة المعطيات التكنولوجية الحديثة(John&Kasia,2007, pp.25-40)، حيث يلعب التدريب دوراً هاماً في تحديد احتياجات المنظمة من المهارات والسلوكيات والمعارف المطلوبة من حيث العدد والكم وبشكل يتناسب مع التطلعات الاستراتيجية للمنظمة، وعليه يمكن تعريف التدريب على أنه هو العملية المخططة لتغيير الاتجاهات

السلوكية وإكسابهم المعارف والمهارات من خلال الخبرة التعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين وتطوير قدرات الموظف وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة.

طرق تدريب الموظفين :

هناك مجموعة مختلفة من طرق التدريب ويعتمد مدى تناسبها بشكل أساسي على نوع التدريب الذي يجب توفيره وعلى المتدربين، وبصفة عامة فإنه يتم تقسيم طرق تدريب الموظفين على حسب (باري، 2006، ص8) إلى :

- 1- التدريب في مكان العمل. 2- التدريب العملي. 3- التدريب خارج مكان العمل.

ثانياً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

يؤكد (زويلف، 2003، ص20) أن جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان، بكل ما يحمله من قيم فهو قيمة إنتاجية واقتصادية، وقيمة استهلاكية إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وإنسانية، وعرف (المدهون، 2005، ص16) نقلاً عن Filppo إدارة الموارد البشرية بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم، بغرض تحقيق أهداف المنشأة . ويشير كل من (Decenzo & Robbins، 2000، pp.25-26) أن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من العملية الإدارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة التي تمارس بغرض إدارة العنصر البشري بطريقة فعالة وإيجابية وعليه يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد، والإشراف على استخدامها، وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة، وتطويرها.

ثالثاً: سياسات وإجراءات بنك فلسطين في التنمية والتدريب

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الأركان الأساسية في المؤسسات إذ تقوم بالتركيز على العنصر البشري الذي يعتبر أثمن مورد لدى الشركة والأكثر تأثيراً في إنتاجيتها، وتهدف إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية التي تساهم بقوة في تحقيق أهداف وريخ للمؤسسة، وتعني إدارة الموارد البشرية الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر، لذلك تهتم الشركات بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على تحفيز الموظفين والاستفادة القصوى من كل فرد في المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية وهذه الأسس تبدأ من التخطيط، الاختيار، التدريب، التحفيز، التقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري (موقع بنك فلسطين).

إن دور إدارة الموارد البشرية في البنوك يتركز حول معرفة المهارات والقدرات والإمكانات والمواهب البشرية المطلوبة، لكي تتمكن البنوك من استغلال الفرص الاستثمارية المتاحة في البيئة الداخلية، وفي خط متواز تلافي وتجنب المخاطر والتهديدات المحتملة أو المتوقعة، وتطرح إدارة الموارد البشرية هذه الأسئلة (أبو زايد، 2008، ص31):

- هل إمكانات وقدرات ومهارات الموارد البشرية المتاحة حالياً داخل البنك تستطيع أن تمكنه من استغلال الفرص وتجنب المخاطر؟

- وإذا لم تستطع هذه الموارد البشرية المتاحة حالياً من تمكين البنك من استغلال الفرص وتجنب المخاطر، وكانت هناك فجوة إستراتيجية عميقة، فما الإستراتيجية التي سوف تبنيها وتنتهجها إدارة الموارد البشرية لتأمين الموارد البشرية الماهرة والقادرة على تحقيق رسالة وأهداف البنك؟

- وكيف تتمكن إدارة الموارد البشرية -بعد تأمين هذه الموارد البشرية- من تجهيز وتأهيل هذه الموارد البشرية وجعلها قادرة على تحمل تبعات العمل داخل البنك؟

الموارد البشرية في بنك فلسطين
تظهر عناية بنك فلسطين بالموارد البشرية من خلال ما هو مبين في الجدولين الآتيين
(مركز تدريب بنك فلسطين):

1. تطور قوى العمل خلال الفترة 2005 – 2015

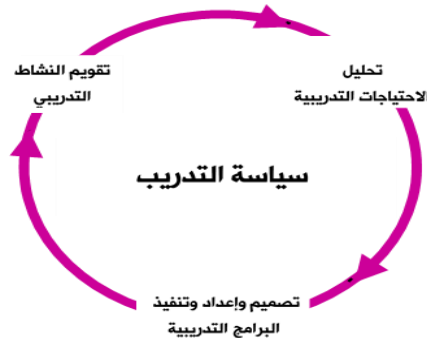
عدد الموظفين	العام
564	2005
635	2006
695	2007
752	2008
864	2009
944	2010
1061	2011
1089	2012
1190	2013
1220	2014
1270	2015

2. المؤهلات العلمية للموظفين

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
0.3%	3	دكتوراه
2.5%	34	ماجستير
78.7%	1060	بكالوريوس
7.3%	98	دبلوم
5.5%	74	ثانوية عامة
5.7%	78	دون الثانوية العامة
100%	1347	المجموع

وسياسة التدريب المعتمدة في بنك فلسطين تتكون من سلسلة من المراحل بشكل سلس ومنطقي، وذلك ابتداء من مرحلة تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية ومرورا بمراحل تصميم وإعداد وتنفيذ البرامج التدريبية، وانتهاء بمرحلة تقييم ردود فعل المتدرب ومدى تعلمه، كما وأن هذه المراحل وضعت بشكل مترابط ومتداخل، بحيث يصعب الانتقال من مرحلة إلى أخرى دون المرور بالمراحل السابقة وبدون الأخذ بعين الاعتبار متطلبات المراحل اللاحقة.

وإن هذه السياسة المطبقة في بنك فلسطين من خلال مركز تدريب بنك فلسطين ستشمل في كل مرحلة على إجراءات العمل والجدول الزمني لتطبيق كل مرحلة للوصول إلى نظام تدريبي احترافي في تنمية وتدريب الموارد البشرية في بنك فلسطين.



رابعاً: منظومة التدريب المتبعة في بنك فلسطين

يقوم مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الموارد البشرية عن طريق عقد البرامج التدريبية وورش العمل والندوات وطرح الشهادات المهنية والدبلومات، ولما كان مركز تدريب بنك فلسطين إحدى الأدوات الفاعلة في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الانجاز المنشود لكل المستويات الإدارية – دوائر وفروع، فقد اتبع مركز تدريب بنك فلسطين منظومة برامج تدريبية في تنمية الموارد البشرية في بنك فلسطين تتمثل بالبرامج التالية(مركز تدريب بنك فلسطين):

• برنامج التأهيل المصرفي

صمم هذا البرنامج بهدف تزويد الموظفين الجدد في بنك فلسطين بمجموعة متكاملة من المعارف والمهارات الأساسية التي تهدف إلى إعداد وتأهيل الموظفين الجدد وتحضيرهم قبل العمل الفعلي داخل الفرع من خلال أسلوب التدريب بالمحاكاة.

كما ومن منطلق المسؤولية الاجتماعية لبنك فلسطين في دعم التعليم الأكاديمي الجامعي فقد تم مشاركة عدد من الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة لاستكمال مساقات التدريب العملي من خلال استضافتهم في برنامج التأهيل المصرفي.

• برنامج التدريب الداخلي

صمم هذا البرنامج ليعقد دوراته داخل قاعات مركز التدريب في قطاع غزة والضفة الغربية في مجال العمليات المصرفية، المهارات الإدارية، وتكنولوجيا المعلومات، بهدف صقل مهارات موظفي البنك والارتقاء بمستوي أداءهم إلى مستويات احترافية.

• برنامج التدريب الخارجي

وعلى صعيد برنامج التدريب الخارجي والذي يشمل على دورات وورش عمل وشهادات ودبلومات مهنية تعقد من قبل مؤسسات ومراكز تدريبية داخل وخارج فلسطين، بهدف نقل الخبرات من البنوك والمؤسسات المالية من خارج فلسطين وإتاحة الفرصة لموظفي البنك من الاستفادة منها من خلال التعرف على الأدوات والسبل المتبعة لتحقيق التفوق والإبداع.

خامساً: المجالات التدريبية التي ينفذها مركز تدريب بنك فلسطين وانعكاساتها على تحسين

إدارة الموارد البشرية

أ- المجالات التدريبية

يقوم مركز تدريب بنك فلسطين في تنمية الأداء والقدرات لموظفي بنك فلسطين في المجالات التالية(مركز تدريب بنك فلسطين):

أ. مجال المهارات السلوكية والإدارية (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

ب. البرامج التأهيلية (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

ت. البرامج السلوكية وخدمة العملاء (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

ث. البرامج المالية والمصرفية المتخصصة (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

ج. برامج الخدمات اللوجستية (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

ح. برامج تكنولوجيا المعلومات (وينفذ منها على سبيل المثال وليس الحصر الدورات التدريبية التالية)

- ب. انعكاسات التدريب في مركز تدريب بنك فلسطين على تحسين إدارة الموارد البشرية في بنك فلسطين
- لقد انعكست المجالات التدريبية التي ينفذها بنك فلسطين من خلال مركز تدريبه على تحسين إدارة الموارد البشرية من حيث (مقابلة مع مدير بنك فلسطين أ. اسلام جعدي بتاريخ 20/7/2016)
- 1- رفع مستوى تسكين دائرة الموارد البشرية إلى أعلى سلم في الهيكل التنظيمي ليكون على تماس مباشر مع المدير العام الأمر الذي يعكس ويعزز مفهوم واهمية المورد البشري كأهم مورد لدى البنك بعد أن كان قسم شؤون الموظفين مجرد قسم يتبع للدائرة المالية.
 - 2- تحقيق الاكتفاء الذاتي وبالتالي تقليل الاعتماد على الخبراء الأجانب في المجالات التدريبية المختلفة .
 - 3- رفع مستوى الإنتاجية وتحفيز الموظفين وتقليل الحاجة للإشراف عن قرب .
 - 4- رفع مستوى الوعي والمعرفة المتخصصة التي أدت إلى استقرار ومرونة دائرة الموارد البشرية.
 - 5- انعكست المجالات التدريبية التي ينفذها بنك فلسطين على مفهوم الاستقطاب والتعيين فأصبحت دائرة الموارد البشرية تعتمد الممارسات الفضلى بهذا الخصوص.
 - 6- الارتقاء بعملية تقييم أداء العاملين ومحاكاة الممارسات الفضلى العلمية والعملية بهذا الخصوص حيث أصبحت تعد من العمليات الهامة والتي تلقى عناية فائقة من قبل إدارة الموارد البشرية حيث من خلالها يتمكن البنك من الحكم على دقة السياسات والإجراءات التي يعتمدها سواء كانت سياسات استقطاب واختيار وتعيين او برامج وسياسات تدريب وتطوير متابعة المورد البشري.
 - 7- رفع مستوى الأداء المؤسسي ككل ورفع مستوى الأداء الفردي للأفراد من خلال تطوير نظم التحفيز والمكافآت والعلاوات والتعويضات بشكل عام ومن خلال تطوير بيئة العمل بما يحقق توفير سبل الراحة والأمن والأمان الوظيفي الأمر الذي انعكس على زيادة ولاء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتقليل معدلات دوران العمل.

سادساً: تقويم نشاط التدريب

- يهدف تقييم الأنشطة التدريبية إلى ما يلي (شاويش، 2005، ص 251):
- 17- معرفة الثغرات التي حدثت خلال تنفيذ البرنامج، من حيث إعداده وتخطيطه وتنفيذه والوقوف على أسبابها، للعمل على تجنبها وتلافها مستقبلاً.
 - ب- معرفة مدى نجاح المدربين في قيامهم بعملية التدريب ونقل المادة التدريبية للمتدربين.
 - ت- إعطاء صورة واضحة عن مدى استفادة المتدربين من التدريب.
- ويستخدم ويطبق بنك فلسطين أربعة مقاييس لتقويم النشاط التدريبي وهي (مركز تدريب بنك فلسطين):
1. قياس رد فعل المشارك
- يستخدم مركز التدريب استمارة إلكترونية لقياس رد فعل المشاركين وتعباً من قبل المتدرب في نهاية كل برنامج تدريبي للتعرف على رضا المتدرب حول: محتويات البرنامج - الأساليب التدريبية المستعملة - بيئة التدريب والخدمات اللوجستية - أداء المدرب - مدى تحقيق البرنامج لأهدافه
2. قياس درجة التعلم
- ويتم من خلال أن يقوم المدرب باستخدام أسلوب الامتحانات الموجزة القبلية والبعديّة التي توزع قبل البرنامج وبعده ليتعرف على مدى درجة اكتساب المتدرب مهارات أو معارف جديدة.
3. قياس تطبيق ما تم تعلمه

ولقياس مدى تطبيق ما تعلمه المتدرب في بيئة العمل يقوم مركز التدريب مع دائرة الموارد البشرية بزيارات ميدانية للفروع ومقابلة المسؤولين كل فترة زمنية تتراوح بين 2-3 شهور من انتهاء التدريب للتعرف على ما طرأ من سلوكيات إيجابية على أداء المتدربين بعد حضورهم للبرنامج التدريبي.

4. قياس إثر التدريب (النتائج)

ويتم القياس بعد مرور مدة على انتهاء عملية التدريب تتراوح ما بين ستة إلى اثني عشر شهراً، ويقوم مركز التدريب بالإجراءات التالية لقياس مدى تحقيق التدريب للنتائج أو الأثر المرغوب فيه:

- قراءة مؤشرات فاعلية البنك في تحقيق الأهداف المرسومة
- مؤشر معدل الأرباح السنوية للبنك
- مؤشرات أخطاء الأداء الواردة في التقارير الرقابية الداخلية والخارجية

سابعاً: تطور نشاط التدريب خلال الفترة 2005 – 2015

حرص البنك على مواصلة تدعيم قوى العمل وصقل وتنويع مهاراتهم من خلال مجموعة من برامج التدريب المتطورة داخلياً وخارجياً في كبرى المؤسسات المالية العالمية بغرض بناء الكفاءات والقدرات في مجالات الاستثمار والتمويل والمخاطر المصرفية وتكنولوجيا المعلومات والرقابة والتدقيق والعمليات المصرفية ولإعداد قادة المستقبل وللارتقاء بهم إلى المستوى الأدائي المأمول ولإحداث تغيرات حقيقية في اتجاهات ومعارف وسلوك الموظفين في الدوائر والفروع والأقسام الإدارية المختلفة التي يعملون فيها وأساليبهم في حل المشكلات وتدريبهم على الوسائل الحديثة في جمع المعلومات واتخاذ القرارات وابتكار الحلول الفعالة التي تستجيب بمرونة وإيجابية لمواقف دائمة التغيير والتجديد .

وباستعراض مسيرة تنمية أداء الموظفين خلال الأعوام السابقة (2005 – 2015)، تعكس البيانات والإحصائيات التالية حرص واهتمام إدارة البنك في تطوير وتحسين أداء وقدرات موظفيه من خلال مركز تدريب بنك فلسطين الذي يمثل الذراع التطويري لبنك فلسطين

السنة	عدد الدورات التدريبية	معدل النمو نسبية إلى عدد الدورات	عدد الموظفين المستفيدين	معدل النمو نسبية إلى عدد الموظفين المستفيدين
2005	66	4.9%	460	2.6%
2006	64		495	
2007	79		400	
2008	97		945	
2009	89		1217	
2010	85		737	
2011	136		1970	
2012	183		2377	
2013	208		3133	
2014	165		2767	
2015	183	13.5%	3050	17.4%
المجموع	1355	100%	17551	100%

المصدر: مركز تدريب بنك فلسطين، الإدارة العامة، رام الله

الخاتمة

في ضوء التطور السريع في مواجهة التطور الذي أحدثته ثورة المعلومات والتقدم الهائل في مجال التقنية والاتصالات، يكتسب التدريب للموارد البشرية في الجهاز الإداري للدولة أهمية خاصة تزداد يوماً بعد يوم في ظل المتغيرات والمستجدات الدولية، والتي نتج عنها زيادة في عدد ونوعيات الكفاءات والمهارات المختلفة والمطلوبة تجاه هذا التطور، ونرى أن بنك فلسطين قد شهد في الأعوام الأخيرة نهضة تدريبية متميزة وغير مسبوقه في تدريب موظفيه لتأكيد توجهات إدارة البنك في بناء قاعدة مؤهلة من الموارد البشرية قادرة على تنفيذ كافة مشروعات الخطة العامة للبنك، وقد كان مركز التدريب إحدى الأدوات الفاعلة لتحقيق هذه التوجهات عن طريق عقد البرامج التدريبية وورش العمل والندوات، كذلك عن طريق ما يقدمه وطرح الشهادات المهنية والدبلومات حسب معايير ومواصفات جودة التدريب المعتمدة دولياً المركز من ممارسات إدارية تتعلق بتوفير مكتبة تشمل أهم الكتب المصرفية والدوريات والمجلات في المجال الإداري والمصرفي، إضافة لما يقدمه أيضاً من خدمات في إطار المعلومات والنشر الإلكتروني للأبحاث والدراسات المصرفية عبر إضافة موقعه الإلكتروني والدليل الإلكتروني لآلية عمل بنك فلسطين.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

لقد خلص بحثنا المتواضع إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها:

- لقد عمل بنك فلسطين على مدار سنواته العشر الأخيرة على تطوير كادره البشري بمختلف الأدوات المتاحة والتي ظهرت من خلال الإحصائيات السابقة وسياساته ومنظومته التدريبية والتي اشتملت على برنامج التأهيل المصرفي وبرامج التدريب الداخلي والخارجي.
- كفاية المجالات التدريبية التي ينفذها مركز تدريب بنك فلسطين في سبيل تنمية الأداء والقدرات لموظفي البنك في مجال المهارات السلوكية والإدارية، والبرامج التأهيلية والسلوكية وخدمة العملاء، والبرامج المالية والمصرفية المتخصصة وبرامج تكنولوجيا المعلومات.
- وجود قصور في تضمين برامج التدريب قيم وفلسفة البنك.
- ضعف ربط التدريب بأهداف البنك على أساس قياس قدراته.

التوصيات:

- على الرغم من الإيجابيات التي تم ذكرها والتي ما حلت من القصور في بعض الجوانب فإنني أوصي بالآتي:
- العمل على زيادة الأبحاث والدراسات الخاصة بالتدريب للموارد البشرية في بنك فلسطين حتى يستفيد منها الباحثون والمدربون والمتدربون.
- ضرورة تضمين برامج التدريب المقدمة في مركز تدريب بنك فلسطين قيم وفلسفة البنك.
- العمل على تعزيز نظام التدريب في مركز تدريب بنك فلسطين بمعرفة جميع أوجه النشاط الذي يمارسه الموظف في جميع المستويات الإدارية وتحديد دور الموظف في تحقيق أهداف البنك على أساس قدراته.
- عمل دراسات لمعرفة الحاجات التدريبية في بنك فلسطين وتصميم دراسات تأهيلية لسد الفجوة بين واقع الأداء فيها والمعايير المعدة مسبقاً.

قائمة المراجع:

1. أبوزايد، بسمة احمد إبراهيم ، 2008، واقع إدارة وتنمية الموارد البشرية في المصارف العاملة في فلسطين وسبل تطويره رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
2. باري، كشواي، 2006، " إدارة الموارد البشرية " ، الطبعة الثانية، القاهرة ، دار الفاروق للنشر.
3. زويلف، المهدي حسن، 2003 ، "إدارة الأفراد" ، الطبعة الأولى ، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
4. شاويش، مصطفى نجيب، 2005، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع.
5. عبد الباقي، صلاح، 2000، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، القاهرة، الدار الجامعية.
6. عساف، عبد المعطي، 2000، التدريب وتنمية الموارد البشرية: الأسس والعمليات، عمان، دار زهران للنشر.
7. المدهون، محمد، 2005، "إدارة وتنمية الموارد البشرية" الطبعة الأولى ، غزة ، إبداع للطباعة والنشر.
8. مركز تدريب بنك فلسطين، الإدارة العامة، رام الله
9. الهبتي، خالد عبد الرحيم، 2004، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان، دار وائل للنشر
10. DECENZO DAVID ;ROBBINS STEPHEN (2000-2015) FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 8th. Ed. ; JOHN WILEY SONG ,PP. 25- 26
11. Kasia Zdunczyk, John Blenkinsopp, 2007, Do Organizational Factors Support Creativity and Innovation in Polish Firms? European Journal of Innovation Management, Vol. 10, Issue 1, pp.25-40.
12. موقع بنك فلسطين، https://bop.ps/ar/sme/business_kit/hr
13. قابلة مع مدير بنك فلسطين أ. إسلام جعدي بتاريخ 20/7/2016.

دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية

أمّنة حسين محاميد زيد الكيلاني

مديرية التربية والتعليم/جنين/ فلسطين

البريد الالكتروني:

Email:amnehkelani@yahoo.com

الملخص

إنَّ عملية التنمية بما فيها تنمية الموارد البشرية هي مسؤولية مشتركة بين القطاع العام والذي تمثله الدولة بمؤسساتها المختلفة التي يجب أن توفر على الأقل ما يُعرف بثالوث التنمية وهو الغذاء وخدمات التعليم والصحة والقطاع الخاص الممثل بهيئات المجتمع المدني، وفي هذا البحث سَيُلْقَى الضوُّ على دور الجامعات الخاصة في تنمية الموارد البشرية باعتبارها جزءاً من مؤسسات القطاع الخاص، وبالتحديد دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية ولا سيما أنَّ القطاع الخاص الفلسطيني أسهم إسهاماً كبيراً في إنشاء بنية تعليمية جامعية بعد الاحتلال الصهيوني لما تبقى من أرض فلسطين التاريخية عام 1967. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي النوعي الذي يصف الظاهرة كما هي من خلال الرجوع للمصادر والمراجع بأنواعها المختلفة حيث يتم تحليل المعلومات المتعلقة بموضوع البحث من وجهة نظر عامة ووجهة نظر الباحثة، وقد قامت الباحثة باختيار جامعة البوليتكنيك كنموذج دراسة مفصلة، أما بقية الجامعات الخاصة فتم الإشارة لبعضها بإيجاز من خلال الرجوع إلى المصادر المتعلقة ببرامجها الأكاديمية ونشاطاتها عبر صفحاتها الإلكترونية، وقد خُلصَ البحث إلى بعض الاستنتاجات الهامة ومنها أن جامعات القطاع الخاص الفلسطينية ساهمت في تنمية الموارد البشرية وخاصة في المجال السياسي والمجتمعي والوطني حيث ساعدت في الحد من هجرة الشباب الفلسطيني وعززت صمودهم في الوطن، كما أن هذه الجامعات زَقَدَتْ سوق العمل الفلسطيني والعربي بكفاءات علمية عالية ومتنوعة. كما وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى رفع كفاءة جامعات القطاع الخاص الفلسطينية وزيادة مشاركتها في تنمية الموارد البشرية من خلال ربط برامج التعليم الجامعي بقطاع الإنتاج.

الكلمات المفتاحية: القطاع الخاص، الموارد البشرية، التنمية البشرية، التعليم المستمر، المسؤولية المجتمعية.

Abstract

The development process, including the development of human resources is a shared responsibility between the public sector represented by the state and the private sector represented by the civil society. This research will shed light on the role private universities in human resources development as part of private sector, especially the role of Palestinian private sector universities in the development of human resources, particularly the Palestinian private sector contributed largely in constructing a university educational infrastructure after the Israeli occupation of the historical Palestinian territories in 1967, where he established 10 private which graduates thousands of students from humanity studies, scientific and vocational subjects. The research aimed to introduce the reader to the role of the Palestinian universities of private sector and their contribution for developing human resources especially, in practicing and forming occupations and serving society in addition, to their role in supplying students with knowledge and information that they are necessary to join the job work. The researcher used the descriptive analytical qualitative method which describes the reality of the phenomenon by returning to the different types of resources and differences. The researcher analyzed the information concerns the subject of the research from a special point of view in some cases and from general point of view in other cases. The research concludes some conclusions such as, the contribution of the Palestinian universities of the private sector in developing human resources especially in the political, social, national fields as it helps to prevent from the emigration of the Palestinian youth and to strengthen their resistance in their home land. These universities supply the Palestinian job market with different scientific high qualifications. The researcher put a group of recommendations which aim to raise the ability of the Palestinian universities and increase their participation in improving human resources by joining universities learning programmes with production sector.

Key Words: human development, human sources, continuous learning, private sector, society responsibility.

إن الهدف من التعليم بشكلٍ عامٍ سواءً كان تعليمياً عاماً أو جامعياً هو إنتاج المواطن الصالح القادر على توليد المعرفة وتوظيفها في مجالات الحياة المتعددة، ونشاطات المجتمع المختلفة بما يتفق مع مستجدات العصر ومتطلباته، والتعليم ركن أساسي من أركان التنمية البشرية ولا يمكن لأي مجتمع تحقيقها دون تطوير التعليم وجعله هدفاً أنياً ومستقبلياً من أهداف التنمية ولأجلها لأنه هو القادر على تزويد المجتمع برأس المال البشري.

الجامعة مؤسسة علمية اجتماعية أكاديمية تعمل على تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات التي يحتاجونها في حاضرهم ومستقبلهم مما يجعلهم قادرين على التفاعل مع بيئتهم الاجتماعية، وهي أهم المصادر الأساسية لتطوير المجتمع في شتى مجالات الحياة ولها دور كبير ومتميز في عملية التنمية الشاملة في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية وغيرها، فالجامعة هي المؤسسة القادرة على الحفاظ على القيم والأفكار التي يؤمن بها المجتمع ويسعى إلى ترسيخها، وتربية الأجيال على تمثيلها بهدف الحفاظ على هويته الحضارية والوطنية، كما أن للجامعات دور في إعداد الكوادر البشرية وتأهيلها وتطويرها لتساهم في تطوير حركة التقدم للمجتمع.

عند الحديث عن دور الجامعات ومسؤوليتها المجتمعية، فإن ذلك يشمل المشاركة الفاعلة للجامعات من أجل خدمة وتطوير المجتمع وهذا يتطلب أن تؤدي الجامعات دورها الرئيسي في إكساب الطلبة المعرفة العلمية التي تؤهلهم للانخراط في العمل وتنمية مجتمعاتهم، ولا يغيب عن الأذهان دور الجامعات في مجال البحث العلمي الذي يجب أن يتناول حاجات المجتمع وخاصة قطاع الإنتاج والخدمات وعليها أن تسهم في حل الإشكالات التي تواجه المجتمع، كما أن هذه الأبحاث يجب أن تساعد في عملية التخطيط لتطوير المجتمع في كافة مجالات الحياة، ويتمثل الدور المجتمعي للجامعات وهو الأهم في تعزيز قيم المسؤولية المجتمعية للمتعلمين مثل تحقيق التنمية الاجتماعية وتعزيز مفهوم المسؤولية الأخلاقية والمسؤولية الفردية نحو الذات وتعزيز المسؤولية الجماعية تجاه الآخرين والمجتمع والعالم الخارجي، بالإضافة إلى المشاركة في الخدمة المجتمعية ونشر ثقافة روح العمل الجماعي والتطوعي بهدف بناء مجتمع متكاتف ومنتج.

إن دور الجامعة يجب أن لا يقتصر على تلقين المتعلمين المعرفة فقط لأن المعرفة في عصر التكنولوجيا أصبحت في متناول الجميع، ولأن الجامعة هي مؤسسة أنشئت في المجتمع ولأجله فالأحرى بها أن تعمل على إكساب المتعلمين تحمل المسؤولية المجتمعية بمعنى أن يكتسب المتعلم قيم المشاركة المجتمعية التي تؤهله أن يكون فرداً منتجاً في مجتمعه مما يساعد في تحقيق تنمية مجتمعية شاملة ومستدامة.

إن دور الجامعات في المجال المجتمعي هو دور كبير وهام باعتبارها مؤسسات مجتمعية أوكلها المجتمع مهمة إعداد أبنائه إعداداً أكاديمياً ومهنياً وثقافياً ومجتمعيّاً وهذا يتطلب أن تكون الجامعة جزءاً من المجتمع وتعمل من أجله، وعليها أيضاً أن تُنفذ إلى المجتمع من خلال التفاعل مع قضاياها المتعددة وتقديم الخدمة المجتمعية التي تُمكن أفرادها ومؤسساتها وهيئاتها من تحقيق أكبر استفادة ممكنة من الخدمات التي تقدمها الجامعة والتي يجب أن تتناسب مع ظروف المجتمع واحتياجاته الفعلية.

ومن أجل أن تتبنى الجامعة مسؤولياتها المجتمعية لا بُدَّ من توفير كوادر من هيئات التدريس التي تمتاز بحسٍّ مجتمعيٍّ عالٍ حتى تكون قادرة على غرس مفاهيم المسؤولية المجتمعية في طلبتها، فدور الجامعة في هذا الإطار أن تعمل على إصلاح بنية المجتمع وبيئته وإيجاد تنمية مستدامة على المستوى البشري والمادي

وهذا يتطلب إيجاد علاقة بين الجامعة والمؤسسات الرسمية والقطاع الخاص بهدف رفد مؤسسات المجتمع بكفاءات عالية الجودة قادرة على تغييره نحو الأفضل.

لقد اعتمدت معظم الجامعات نظام التعليم المستمر المتكامل لأفراد المجتمع وهذا يصبُّ في إطار المشاركة والمسؤولية المجتمعية، ويشمل هذا النظام تعليم الكبار وطرح دورات وبرامج تدريبية ذات صلة بخدمة المجتمع مثل التوعية بالمخاطر البيئية والحفاظ على مصادر المياه وترشيد استهلاكها ومواضيع أخرى ذات صلة باحتياجات أفراد المجتمع، وتتجلى المشاركة المجتمعية للجامعات الغربية على سبيل المثال بشكل واضح ومتطور من خلال المراكز البحثية التي تُقيمها هذه الجامعات بهدف خدمة المجتمع، حيث تقوم هذه المراكز بإنشاء شركة علمية لتكون حلقة وصل بينها وبين الجامعات من جهة وعالم الاقتصاد من جهة أخرى بهدف تحويل الاكتشافات والاختراعات العلمية من الحيز النظري إلى التطبيق العملي الملموس لتلبية احتياجات الشركات، ومن مظاهر خدمة المجتمع التي تقدمها الجامعات الفرنسية على سبيل المثال أيضاً ما يُعرف بمقاهي المواطنين وهي حلقات نقاش يتم إدارتها من قبل أساتذة جامعيين بشكل تطوعي بناء على رغبة المواطنين حيث يتم اختيار مواضيع النقاش من قبل المواطنين وتنفَّذ في ساحات المدن، وفي الجامعات الأمريكية يتم ربط التعليم ببناء المعرفة مما يسهم في خدمة المجتمع مثل تطوير أنظمة التوجيه الملاحية وتطوير صناعة الأطراف الصناعية والتصوير الضوئي وغير ذلك، وفي اليابان تقوم الجامعات بتعليم الأطفال كيفية حفظ الطعام، وتدريب الأمهات على كيفية تربية الأطفال.

أما عن دور الجامعات الفلسطينية في إكساب طلبتها القدرة على المشاركة في خدمة وتنمية المجتمع ، فقد أجرى المصري (2008) دراسة حول دور الشباب الجامعي الفلسطيني في التنمية ومدى مشاركته في تنمية المجتمع الفلسطيني على عينة من طلبة الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، وجامعة الأزهر) وتوصل الباحث إلى أنّ نسبة المشاركة في التنمية بلغت 69% وكانت المشاركة في التنمية الاقتصادية هي الأعلى وقد يرجع ذلك إلى حالة الحصار المفروض على قطاع غزة من قبل الاحتلال، ثم أن هناك مشاركة في التنمية الاجتماعية والثقافية والسياسية ولكن بنسبٍ قليلة .

دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية (اكتساب المعارف والمهارات والخبرات والقيم)

يُعتبر التعليم بشكل عام في فلسطين من أهم الأولويات للشعب الفلسطيني، وهذه الأولوية برزت منذ نكبة عام 1948 باعتبار أن التعليم سبيل لتوعية الذات الفلسطينية بما حلَّ بها، وأنه مصدر اقتصادي للفلسطينيين للعيش بكرامة بعد أن هُجِّروا من وطنهم وفقدوا مصادر رزقهم، حيث عملت الكوادر الفلسطينية المتعلمة في مجال التدريس والوظائف الحكومية في معظم أقطار الوطن العربي كالسعودية واليمن والخليج العربي وليبيا والجزائر، ونظراً لأهمية التعليم في ثقافة المجتمع الفلسطيني وبالرغم من محاولات الاحتلال لتجهيله، إلا أنه كان هناك مبادرات جادة من قبل القطاع الخاص لإنشاء جامعاتٍ داخل الوطن، وكانت أولى هذه الجامعات جامعة الخليل التي تأسست عام 1971 بمبادرة فردية من أحد وجهاء المدينة، وبعد ذلك تكفَّل القطاع الخاص بإنشاء اثنتي عشرة جامعة خاصة وعامة يديرها مجالس أمناء وتعتمد مالياً على الرسوم التي يدفعها الطلبة ولا يوجد سوى ثلاث جامعات حكومية فقط وهي غير مجانية.

أهداف الجامعات الفلسطينية: عملت الجامعات الفلسطينية ومنذ إنشائها على تحقيق جملة من الأهداف:

- 1- الإسهام في بناء مجتمع فلسطيني متعلمٍ وواعٍ ومتقفٍ من خلال توفير فرص التعليم الجامعي لأبنائه من كافة قطاعات المجتمع.
- 2- الحفاظ على الشخصية الفلسطينية بهويتها الوطنية لمواجهة الأسرلة .
- 3- توفير فرص التعليم الجامعي للشباب الفلسطيني داخل الوطن للتقليل من هجرتهم للخارج بهدف الحفاظ على الديمغرافيا الفلسطينية في مواجهة استحضر مهاجرين يهود جدد، وكذلك بهدف خفض تكلفة الدراسة في الخارج.
- 4- استقطاب الجامعات الفلسطينية للكفاءات العلمية الفلسطينية في الخارج والشتات.
- 5- استثمار رأس المال البشري من خلال التعليم الأكاديمي والمهني والدفوع بالكفاءات الخريجة إلى سوق العمل المحلي والعربي مما يساعد في إحداث التنمية.
- 6- نقل المعرفة والتقنيات الحديثة لمواكبة التطورات العلمية الحديثة.

دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المعارف والمهارات والخبرات والقيم:

لتحقيق الجامعات الفلسطينية أهدافها المنشودة وبالرغم من الظروف المحيطة والتي تتمثل بوجود الاحتلال الذي وقف بشدة ضد إنشاء جامعات فلسطينية وطنية مما أدى إلى اعتقال كوادر التدريس وأعضاء مجالس الأمناء وإغلاق الجامعات لفترات طويلة بأوامر عسكرية، وبالإضافة إلى قلة الموارد المالية، وغياب الدولة الوطنية المستقلة الداعمة، إلا أنَّ الجامعات بدأت بإمكانيات وخبرات متواضعة معتمدة على كوادرها التعليمية ومجالس أمنائها مستعينة بخبرات جامعات عربية ودولية وتطورت هذه الجامعات بمرور الزمن إلى أن أصبحت أعضاء في اتحاد الجامعات العربية، واستطاعت هذه الجامعات وعلى مدى ما يُقارب نصف قرن أن تضع برامجها الأكاديمية والمهنية من التخصصات الإنسانية والعلمية والمهنية، وتوسعت وتطورت البرامج الأكاديمية تبعاً وفقاً لحاجات سوق العمل الفلسطيني والعربي وانسجماً مع التطور التقني، فقد رفدت سوق العمل بالمعلمين من كافة التخصصات بالإضافة إلى المتخصصين في الهندسة بكافة فروعها، والطب البشري وطب الأسنان والطب المخبري والطب البيطري والمهن الطبية المساندة والتمريض وعلم الحاسوب والاتصالات، واستطاعت الكفاءات العلمية الخريجة أن تسد حاجة سوق العمل الفلسطيني المحلي، وأن تنتقل بكفاءاتها إلى أسواق العمل العربية وخاصة دول الخليج العربي ولا سيما في مجال التعليم والهندسة والطب. وتتيح الجامعات الفلسطينية لطلبتها حرية الحصول على المعلومات من خلال المقررات الدراسية والبحث العلمي وشبكة الانترنت المتاحة في كافة الجامعات النظامية وغير النظامية، بالإضافة إلى ذلك فإن نظام التعليم المفتوح أو ما يُعرف بالتعليم عن بُعد، هو نظام تعليمي جامعي أُدخل إلى فلسطين منذ عام 1991 من خلال جامعة القدس المفتوحة التي حملت في رسالتها إعداد خريجين مؤهلين لتلبية حاجات المجتمع الفلسطيني قادرين على المنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي، والإسهام الفاعل المتميز في بناء البحث العلمي وبناء القدرات البشرية، وتعزيز التفاعل المجتمعي وتعميق المسؤولية المجتمعية، ولتحقيق رسالة التعليم المفتوح فقد أنشأت الجامعة ست كليات هي التكنولوجيا والعلوم التطبيقية، الزراعة، التنمية الاجتماعية والأسرية، العلوم الإدارية والاقتصادية، كلية التربية، وكلية الإعلام، بالإضافة إلى برنامج الماجستير، وقد بلغ عدد طلبتها 65 ألف طالب وطالبة (إحصائية 2008)،

وتعتبر جامعة القدس المفتوحة جامعة التنمية البشرية الفلسطينية لأنها أتاحت فرص التعلم لجميع قطاعات المجتمع انطلاقاً من مبدأ ديمقراطية التعليم وحق الجميع في التعليم، ولذا سمحت الالتحاق لكبار السن والعمال والعاملين والفلاحين وربات البيوت والمعاقين ومن فاتهم التعليم الجامعي لأسباب اجتماعية أو مادية، مما أتاح لهذه القطاعات الانخراط في سوق العمل وتطوير مهاراتها في مؤسساتها وتحسين أوضاعها المعيشية ولا سيما قطاع النساء.

أنَّ اكتساب المعرفة في الجامعات الفلسطينية لم يقتصر على الطلبة، بل تعداها إلى هيئات التدريس التي تجدد وتطور معارفها من خلال برامج الابتعاث إلى الخارج والمشاركة في الندوات والأبحاث والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.

أما عن دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في مجال اكتساب المهارات العلمية العملية، فقد قطعت شوطاً كبيراً في هذا المجال وخاصة في تخصصات الهندسة المعمارية والكهربائية وغيرها، حيث تقوم جامعة النجاح الوطنية بالتحديد بالتعاقد مع شركات البناء والمقاولات في السعودية ودول الخليج نظراً للكفاءة التي يتمتع بها خريجوها في مجال الهندسة، وتتميز الجامعات الفلسطينية بإعطائها الفرص لكوادرها التعليمية وطلبها بالمشاركة في الأبحاث العلمية وأجراء التطبيقات العملية ولا سيما في المجالات العلمية والبيئية والعلوم التقنية، حيث يحصل الكثير من طلبة الجامعات الفلسطينية سنوياً على براءات اختراع في مجال أنظمة الحاسوب على مستوى الوطن العربي والعالم، كما أن الجامعة الإسلامية في غزة تتميز بفوز بعض كوادرها التعليمية في أبحاث علمية على مستوى العالم، ويتميز طلبتها بالقدرة على توظيف المعرفة النظرية وتحويلها إلى تطبيق عملي وظهر ذلك جلياً أثناء الحصار على غزة باختراع بعض الأجهزة البديلة في توليد الطاقة وتحلية مياه البحر وغير ذلك.

لقد لعبت الجامعات الفلسطينية دوراً أساسياً في صيانة وحفظ القيم الدينية والاجتماعية والأخلاقية والوطنية والتراثية وتوريثها للأجيال، وكان الحفاظ على الهوية الإسلامية العربية الفلسطينية هدفاً أساسياً من أهداف إنشاء الجامعات الفلسطينية التي ترى أن وجود مثل هذه الجامعات الوطنية يحافظ على الأجيال من خطر الأسرلة ويحميها من أن تكون أيدي عاملة رخيصة في سوق عمل الاحتلال، ومن هنا جاءت فكرة إنشاء الجامعات بهدف رفع المستوى الثقافي للأجيال وترسيخ منظومة قيمة مستمدة من الدين والعادات والتقاليد تتناسب مع فلسفة المجتمع العربي الفلسطيني، ولذا دأبت الجامعات الفلسطينية على وضع المقررات والمناهج التي تتناسب مع الأطر الفلسفية العامة للتعليم في فلسطين التي تهدف إلى بناء الإنسان والمواطن الصالح الذي ينتمي إلى أمته العربية الإسلامية وحضارتها العريقة، وانطلاقاً من ذلك فقد ضمنت الجامعات مقرراتها كل ما من شأنه تزويد خريجها بمنظومة من القيم والاتجاهات الإيجابية، فعلى سبيل المثال تطرح الجامعات الفلسطينية مساقات إجبارية في اللغة العربية باعتبارها مكوناً أساسياً من مكونات الهوية الوطنية، ومساقات في تاريخ الحضارة العربية الإسلامية وتاريخ فلسطين والقضية الفلسطينية لربط الأجيال بتاريخها وحضارتها والاعتزاز بهما وتعميق روح الانتماء للوطن، كما تعمل الجامعات على ربط الطلبة الفلسطينيين بواقعهم السياسي من خلال تدريس مساق حول الحركة الأسيرة في سجون الاحتلال. وانطلاقاً من الإيمان بوحدة الوطن العربي الجغرافية والعضوية فإن الجامعات الفلسطينية تطرح مساقات إجبارية حول قضايا الوطن العربي في مجال التنمية والتحديات المعاصرة التي تواجهه بهدف تعميق انتماء الأجيال إلى وطنها الكبير وفهم واقعه السياسي والاقتصادي والاجتماعي. كما تتيج الجامعات الفلسطينية لطلبها دراسة مساقات ذات علاقة بقيم المجتمع المدني مثل الديمقراطية

وحقوق الإنسان والقانون في خدمة المجتمع، وذلك بهدف تمثُل القيم التي تحقق العدالة في مجتمع يحكمه القانون.

دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في التنمية البشرية (التدريب والتكوين)

جامعة البوليتكنيك نموذج

إنّ دور الجامعات لا يقتصر على تزويد المتحقيين بها بالمعرفة النظرية والتطبيقية بل لها وظائف أخرى، منها التكوين والتأهيل المهني وإيجاد علاقات الشراكة مع المجتمع المحلي وتزويد سوق العمل بالكفاءات العلمية والمهنية المطلوبة، ولا يمكن بأي حال استبعاد دور الجامعات في تحريك عمليات التنمية بكافة أشكالها فهي التي توفر للمجتمع احتياجاته من المتخصصين في المهن المختلفة، وبناءً على هذا لا يمكن إحداث تغيير فاعل ومؤثر في المجتمع ما لم تقم الجامعات بدورها الكامل المتكامل في عملية تنمية القوى البشرية التي يجب أن تقوم في أساسها على بناء الإنسان الذي بدوره سيكون قادراً على بناء مجتمعه وأمته. تأسست جامعة بوليتكنيك فلسطين عام 1978 من قبل رابطة الجامعيين واتحادها في الخليل، وتعتبر جامعة البوليتكنيك جامعة التنمية المهنية في فلسطين لانفرادها في طرح برامج تعليمية علمية عملية، حيث بدأت ككلية مهنية متوسطة لمدة ثلاث سنوات ثم تطورت إلى جامعة تمنح اللقب الجامعي الأول في تخصصات الهندسة منها الهندسة الكهربائية والميكانيكية والمدنية والمعمارية، وكانت تهدف من هذا البرنامج إلى تلبية حاجة المجتمع الفلسطيني والسوق العربية من هذه التخصصات.

وفي التسعينات ومع التطور التقني كان للجامعة انطلاقة جديدة طرحت من خلالها برامج تعليمية في أنظمة الحاسوب وأضافت تخصصات في هندسة الأتمتة الصناعية وهندسة المساحة والجيوماتكس بالإضافة إلى الرياضيات التطبيقية وأنظمة المعلومات وشبكات الحاسوب والانترنت والبرمجيات الحاسوبية وقواعد البيانات، وألحق بالجامعة دائرة المهن الهندسية التي تشمل اثني عشر تخصصاً مهنيًا، وامتازت هذه الدائرة بإقبال الطلبة عليها نظراً لتوفر سوق العمل للخريجين حيث أن السوق الفلسطيني يفتقر للتخصصات المهنية حيث يتجه معظم الطلبة إلى التعليم الأكاديمي.

أما دور الجامعة في تنمية الكوادر البشرية فيظهر من خلال برنامج التعليم المستمر الذي تتبناه الجامعة والذي يشمل تدريب الطلبة الخريجين وأفراد من مؤسسات المجتمع، ويهدف برنامج التعليم المستمر إلى إيجاد تفاعل وشراكة مع المجتمع المحلي الفلسطيني من خلال تقديم برامج تدريبية متنوعة تُزوّد الأفراد بالمهارات اللازمة بهدف التكيف مع المتغيرات السريعة الطارئة على المجتمع الفلسطيني وتشجيعهم على التعلم الذاتي والتطور المهني.

تتميز جامعة البوليتكنيك بحرصها الشديد على المستوى العلمي والعملية لخريجها ليس فقط أثناء الالتحاق بكلياتها المختلفة بل أيضاً بعد التخرج وأثناء انخراطهم في سوق العمل، لذا نجد أنّ برنامج التعليم المستمر مفتوح أمام الخريجين لاكتساب المهارات العملية العالية الكفاءة التي تمكنهم من التكوين والتطوير المهني أثناء العمل في المؤسسات والشركات المختلفة، كما أنّ الجامعة وضعت برنامج التعليم المستمر في خدمة المجتمع المحلي من خلال تدريب كوادر المؤسسات والدوائر والشركات والبنوك لرفع مستوى الكفاءة وزيادة إنتاجية العمل.

ولتحقيق أهداف برنامج التعليم المستمر وهو وجهة آخر للتنمية البشرية قامت الجامعة بتأسيس مجموعة من المراكز المتقدمة في هذا المجال والتي تعمل من أجل التنمية البشرية بالإضافة إلى إيجاد نوع من التفاعل والشراكة مع قطاعات مجتمعية واسعة.

ومن الملاحظ أنّ مراكز التعليم المستمر في الجامعة جاءت انطلاقاً من حاجات المجتمع الفلسطيني الماسة لتنمية الموارد البشرية في داخل الوطن بهدف تحسين الأوضاع الاقتصادية من خلال التحاق الشباب بسوق العمل، والمراكز التي تم تأسيسها في معظمها تُعنى بتكنولوجيا المعلومات والحاسوب والطاقة والصناعة، فعلى سبيل المثال يقوم مركز التميز بتكنولوجيا المعلومات (مركز فوزي كعوش) بالتدريب لرفع مستوى الأداء في مجال تكنولوجيا المعلومات وهو مركز مفتوح لعقد المؤتمرات المحلية والدولية في كل ما هو جديد في علم التكنولوجيا، ويقوم بتدريب كوادر المؤسسات والدوائر والشركات والبنوك لرفع مستوى كفاءة العاملين ورفع مستوى الخدمات للجمهور، كما أنّ بعض مراكز التعليم المستمر تمثّل هيئات استشارية فنية في مجالات مختلفة تقدّم الخدمة للمجتمع فهناك مركز لفحص السيارات وفق المعايير والمواصفات الدولية، كما أنّ هناك مراكز تعليم مستمر تقدم خدمات فنية في المجال الهندسي كفحص عينات البناء بواسطة أحدث الأجهزة التقنية الرقمية حيث يتم تدريب مهندسين في هذا المجال.

تُعتبر مراكز التعليم المستمر التابعة للجامعة رائدة في مجال التدريب والتمكين المهني وفي اختيار الاحتياجات الفعلية للمجتمع الفلسطيني، لذا أنشأت الجامعة مركز تعليم مستمر في مجال الحجر والرخام وهو المركز الوحيد في الشرق الأوسط الذي يُعنى بالتدريب على صناعة الحجر والرخام ويقوم بإجراء الفحوصات المخبرية للوصول إلى الجودة العالمية، باعتبار أنّ هذه الصناعة تمثل مصدراً من مصادر الدخل في فلسطين حيث تُصدّر إلى الخارج. وبالإضافة لدور مراكز التعليم المستمر في مجال التنمية البشرية من خلال التدريب والتمكين فإنها تمثل مراكز بحثية كمركز التكنولوجيا الحيوية المتخصص بإجراء أبحاث تكنولوجيا الأحياء الدقيقة والخلايا الحيوانية وتكنولوجيا الزراعة والمنتجات الطبيعية ويقوم هذا المركز بتدريب خبراء في هذا المجال، بالإضافة لذلك فإن هناك وحدة أبحاث الطاقة البديلة المتخصصة في مجال الطاقة البديلة والبيئة وتنمية الموارد البشرية، أما مركز التكامل مع الصناعة وهو مركز تعليم مستمر في الجامعة متخصص بالربط بين التعليم الهندسي وتطبيقه في الصناعة من خلال تدريب ورفع كفاءة المتخصصين في الهندسة والحاسوب. كما تقوم دائرة التدريب المستمر في الجامعة بتقديم التدريب المهني لمدة عام في تخصصات تشكيل المعادن، الإدارة، صناعة الألمنيوم، الحاسوب والشبكات، الخراطة والتسوية، الديكور، الكهرباء، تصميم وصناعة الملابس، تكييف وتبريد، ومكانيك سيارات.

تعتبر جامعة البوليتكنيك من أهم روافد سوق العمل بالكفاءات المهنية فقد خرّجت هذه الجامعة مع مراكز التدريب المهنية الأخرى في فلسطين 47 ألف مهني يعملون في مجال تخصصاتهم المختلفة.

تحديات تعيق دور جامعات القطاع الخاص في تنمية الموارد البشرية

يُعتبر التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص مؤشراً على مستوى التنمية البشرية، ولا شك أنّ الاستثمار في التعليم هو السبيل لإيجاد تنمية بشرية مستدامة، فالمجتمع المتعلم تعليماً ذا نوعية عالية يكون أقدر على تحقيق إنتاجية أعلى لأنه أقدر على اتخاذ القرارات وحل المشكلات المتعلقة بالتنمية، والتعليم عنصر أساسي في عملية التغيير المجتمعي والمشاركة في أي نهضة تنموية، فالجامعات تلعب دوراً أساسياً وهاماً في الكشف عن المشاكل ذات الصلة بعملية التنمية البشرية مثل الفقر وتوزيع الدخل والزراعة والأمن الغذائي وقضايا البيئة والتشغيل والبطالة وذلك من خلال عمليات الدراسة والبحث العلمي التي تقوم بها الجامعات، ولكن الجامعات العربية عامة وجامعات القطاع الخاص الفلسطينية خاصة تواجه تحديات ومعوقات تضعف دورها كأدوات فعل مؤثرة في تنمية الموارد البشرية.

ويمكن في هذا السياق الإشارة إلى جملة من التحديات والمعوقات التي تُحدُّ من دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في تنمية الموارد البشرية، أولى هذه التحديات قلة الموارد المالية حيث تعتمد هذه الجامعات في ميزانياتها على أقساط الطلبة الملتحقين وعادة ما تُصرف مداخل الجامعات كرواتب للهيئات التدريسية وتطوير البنى التحتية وتطوير البرامج التعليمية وفي هذه الحالة تقل الميزانيات المتعلقة بتطوير البحث العلمي الذي من شأنه أن يساعد في وضع حلول لمشاكل التنمية في الوطن.

وفي دراسة أجراها أبو سمرة (2008) حول واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية ودورها في تحقيق التنمية الشاملة، توصل الباحث إلى وجود محدودية في مجال البحث العلمي والإنتاج العلمي من أجل التنمية الشاملة في فلسطين ويعود ذلك إلى قلة وجود صلة بين البحث العلمي والتنمية وخاصة التنمية الاقتصادية، وقد يكون نظام التعليم المفتوح في فلسطين قد ساهم في التنمية الاجتماعية والثقافية والسياسية أكثر من غيره نظراً لاستقطابه كافة شرائح المجتمع.

تواجه جامعات القطاع الخاص في فلسطين مثلها مثل باقي الجامعات في الوطن العربي صعوبة في التوازن ما بين الكم والنوع في التعليم، حيث تطرح الجامعات كمأ هائلاً من المقررات والتخصصات دون الأخذ بعين الاعتبار نوعية التعليم من حيث مقارنته لمعايير الجودة العالمية للتعليم الجامعي ومدى مشاركته في التنمية. ثمة معوقات أخرى تقف أمام دور الجامعات في التنمية لها علاقة بالتخطيط والتنسيق ما بين الجامعات ووزارة التربية والتعليم حول حاجة السوق من التخصصات، حيث يختار الطلبة الملتحقون بالجامعات تخصصاتهم وفق رغبتهم الشخصية لا وفق احتياجات سوق العمل مما يؤدي إلى وجود فائض في بعض التخصصات ولا سيما في المجال الأكاديمي والتربوي على حساب التخصصات المهنية التي يحتاجها سوق العمل وهذا بدوره أدى إلى بطالة بين صفوف الخريجين في تخصصات بعينها وصعوبة في التكيف مع متطلبات سوق العمل، كما أنّ غياب التنسيق بين الجامعات فيما يتعلق ببرامجها وخططها الدراسية ووجود تقاطع في التخصصات أدى إلى فائض في عدد الخريجين من نفس التخصص وهذا بدوره فاقم من حجم البطالة بين صفوف الخريجين. إن تركيز الجامعات على التعليم الأكاديمي ذي الصبغة النظرية وتوجه الطلبة إليه بأعداد كبيرة وعدم توسيع قاعدة التعليم المهني في الجامعات يُعتبر إحدى معوقات التنمية البشرية نظراً لتكديس الخريجين من التخصصات الأكاديمية على حساب نقص المهنيين والذين عليهم طلب لسد النقص في سوق العمل.

هناك تحديات كثيرة أخرى تواجه الجامعات جاءت نتيجة للظروف السياسية الاستثنائية التي يعاني منها المجتمع الفلسطيني والمتمثلة بوجود الاحتلال مما ألقى بظلاله على كافة مناحي الحياة ومنها قطاع التعليم الجامعي، فعلى سبيل المثال لا تستطيع الجامعات العمل في تنمية الموارد البشرية في المجال الزراعي أو الصناعي أو الاقتصادي بشكلٍ حرٍ في المجتمع الفلسطيني لعدم امتلاك حرية القيام بذلك بسبب القيود والاتفاقات الموقعة والمشروطة على استقلالية الاقتصاد الفلسطيني، كما أنّ إشراك الجامعات في التخطيط من قبل صانعي القرار في عملية التنمية ما زال ضئيلاً لأن خطط التنمية عاجلة ومرتبطة بمساعدات خارجية من الدول المانحة، ولا يوجد رؤى واضحة حول موضوع التنمية في فلسطين، لأنّ التنمية في فلسطين وعلى الأخص في المجال الزراعي والاقتصادي والبيئي ومجالات أخرى لا يمكن أن تتم بشكلٍ طبيعي دون قيود في ظل احتلال يسيطر على كافة الموارد وخاصة الطبيعية بما فيها الأرض والمياه..

النتائج والتوصيات

من خلال استعراض محتوى البحث والذي تناول دور جامعات القطاع الخاص الفلسطينية في: تنمية الموارد البشرية توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- 1- أنّ جامعات القطاع الخاص الفلسطينية ساهمت في التنمية السياسية والاجتماعية والبشرية في فلسطين، كما أسهمت في الحد من هجرة الشباب الفلسطيني وعززت الصمود والبقاء في الوطن. وقد برز دور الجامعات في التنمية المجتمعية في فترة الانتفاضة الأولى بتطبيق فكرة التعليم المجتمعي.
- 2- أنّ الجامعات الفلسطينية رفدت سوق العمل الفلسطيني والعربي بتخصصات وكفاءات علمية متنوعة.
- 3- للجامعات الفلسطينية دور كبير في تدريب وتطوير قطاعات واسعة من كوادر العمل في المؤسسات من خلال برامج التعليم المستمر.
- 4- هناك تحديات ومعيقات تحدّ من مساهمة الجامعات في التنمية نظراً لظروف فلسطين السياسية الاستثنائية، ومن هذه المعوقات أن الاقتصاد الفلسطيني مرتبط باقتصاد الاحتلال وفق اتفاقيات لا تسمح بإنشاء مصانع وورش عمل تستوعب الخريجين. بالإضافة إلى ضعف التخطيط الاقتصادي لعدم استقلالية القرار الفلسطيني.
- 5- ضعف التمويل المخصص للبحث العلمي في جامعات القطاع الخاص وهذا قد لا يساعد على تحديد احتياجات المجتمع الفلسطيني.
- 6- لجامعات القطاع الخاص دور كبير في ضخ عدد كبير من الخريجين مما زاد في ارتفاع نسبة البطالة في صفوفهم.
- 7- المسؤولية المجتمعية للجامعات تحتم عليها المشاركة في تطوير المجتمع وتغييره نحو الأفضل وهذا يستلزم إيجاد علاقات شراكة مع مكونات المجتمع المحلي. ولرفع كفاءة الجامعات الفلسطينية وزيادة مشاركتها في تنمية الموارد البشرية، توصي الباحثة بما يلي:

- 1- أن يتم ربط برامج التعليم في جامعات القطاع الخاص بقطاع الإنتاج حتى يكون لهذه الجامعات مشاركة فاعلة في التنمية .
- 2- أن تتبنى جامعات القطاع الخاص مناهج دراسية تلبى حاجات سوق العمل من خلال التنسيق فيما بينها للتقليل من البطالة المتفشية بين الخريجين .
- 3- أن يكون للقطاع الخاص المؤسس للجامعات دور أكبر في تمويل الدراسات والأبحاث العلمية والمنح الدراسية وخاصة تلك التي تهتم بقضايا تنمية الموارد البشرية.
- 4- أن تستقطب الجامعات الكفاءات العلمية المتخصصة في تنمية وإدارة الموارد البشرية، والقادرة على إدارة التغيير.
- 5- أن تقوم جامعات القطاع الخاص بزيادة مخصصات البحث العلمي وتوجيهه نحو خدمة المجتمع وقضاياها وأن يكون لهذه الأبحاث دور في صنع القرارات على مستوى التنمية.
- 6- أن يكون هناك شراكة حقيقية بين الجامعات وجهات التشغيل كالشركات والمؤسسات والمصانع في الوطن العربي بهدف توظيف الكفاءات الخريجة للحدّ من البطالة.

- 7- أن يكون لدى الجامعات رؤية حالية ومستقبلية للوضع الاقتصادي في الوطن حتى تستطيع بناء خطط تعمل على تطوير الاقتصاد.
- 8- ضرورة التواصل بين الجامعات والمجتمع للوقوف على قضايا المرتبطة بالتنمية، وأن تكون هذه القضايا هي محور برامجها وخططها التنموية.
- 9- أن تقوم جامعات القطاع الخاص الفلسطينية بتوسيع قاعدة التعليم المهني والتقني بما يتناسب مع حاجة السوق.
- 10- أن تستمر الجامعات في تبني برامج التعليم المستمر مع ضرورة تطوير هذه البرامج بما يتواءم مع التطور التقني المتسارع.
- 11- أن يكون للجامعات رؤية واضحة وجادة حول دور المرأة في التنمية من خلال تسهيل السبل لها بالالتحاق بالجامعات وإشراكها في برامج التعليم المستمر من خلال التدريب الذي يوفر لها إمكانية تأسيس مشاريع صغيرة تزيد من دخلها.

المراجع والمصادر

- 1- أبو سمرة، محمد، (2007)، استقراء واقع الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، ورقة عمل بحثية، الخليل، فلسطين.
- 2- تيم، عبد الجابر، وزملاؤه (1996)، مستقبل التنمية في الوطن العربي، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 3- حلاوة، جمال، وصالح، علي، (2010)، مدخل إلى علم التنمية، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 4- حامد، سهير، (2007)، إشكالية التنمية في الوطن العربي، عمان، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 5- عساف، عبد المعطي محمد، (2000)، التدريب وتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار زهران للنشر والتوزيع.
- 6- المصري، رفيق، (2008)، الشباب والتنمية في المجتمع، دراسة ميدانية، نابلس، فلسطين، منشورات جامعة النجاح الوطنية.

المراجع الإلكترونية

- <http://www.qou.edu/>
<https://ar.wikipedia.org/wiki%>
<https://www.naja.edu/>

المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة كأداة للتمكن الاقتصادي للمرأة في الجزائر

نسيمة أمال حيفري

جامعة وهران 2 - الجزائر - كلية الحقوق

البريد الإلكتروني:

nassima_hifri@hotmail.fr

الملخص

لم تعد المرأة على العموم والمرأة العربية على الخصوص تكتفي بالأدوار التقليدية التي أوكلت لها، لقد برهنت المرأة العربية على قدراتها في التسيير والتدبير والقيادة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي متخطية كل العقبات والتناقضات من أجل إبراز قدراتها كإنسان وإثبات ذاتها كمواطنة وكفاعلة اقتصادية لا يمكن التخلي عنها.

لقد ساهم في تمكين المرأة إنشاء مؤسسات صغيرة وتكوين النساء عبر القرى والأرياف بما فهمن الماكثات في البيت إضافة إلى اللواتي كن ضحية المأساة الوطنية خلال العشرية السوداء في الجزائر خلال سنوات التسعينات أو اللواتي كانت تواجه ظروفًا اجتماعية قاسية. فبالنظر إلى الدور الذي لعبته المرأة الجزائرية قبل وأثناء وبعد الاستقلال في تحرير البلاد والمشاركة في مرحلة البناء والتشييد وجب التأكيد على دور التكوين في ترقية المرأة وفي تمكينها من المشاركة في تسيير مختلف القطاعات.

استطاعت المرأة إبراز تميزها في بعض القطاعات مما جعلها تقدم على خوض تجربة العمل في المشاريع الصغيرة والأعمال المقاولاتية الخاصة التي لطالما تم ربطها بقضايا النوع الاجتماعي لا بالقدرة على الأداء. وفي ظل مجموعة من الظروف المحيطة بالمرأة سعت أغلب الدول ومن بينها الجزائر إلى اعتماد استراتيجيات تنموية مستحدثة نذكر منها التمكين الاقتصادي لأنه من أكثر المفاهيم اعترافًا بالمرأة كعنصر فاعل في النسيج الاقتصادي ويجعل من التنمية أكثر مشاركة بين النساء والرجال عن طريق دعم المقولة.

الكلمات المفتاحية: أعمال مقاولاتية . التمكين الاقتصادي . تمكين المرأة . القطاع الخاص . تحديات.

Abstract

Women are no longer in general and Arab women in particular, only the traditional roles assigned to them, Arab women have demonstrated their capacity in the management and governance and leadership in the economic, social and political sphere.

He has contributed to the empowerment of women set up small enterprises and the formation of women across the villages and rural areas including women living at home in addition to women who were victims of the national tragedy during the Algerian Civil War through the nineties or who were facing harsh social conditions. Given the role played by Algerian women before, during and after independence in the liberation of the country and participate in the construction phase and construction emphasize the role of the configuration in the promotion of women and in enabling them to participate in the conduct of the various sectors must.

Women were able to highlight excellence in some sectors, making it the offer to fight the experience of working in the small business and entrepreneurial projects for which have long been linked to the issues of gender are not capable of performance. The majority of countries, including Algeria, to the adoption of innovative development strategies, among them economic empowerment because it is more conceptual in recognition of women as an actor in the economic fabric and makes development more participation of women and men through the Enterprise Support.

Keywords: *Construction works-Economic Empowerment-Women's Empowerment-Private sector- Challenges.*

مقدمة:

إذا كانت المرأة قضية المجتمع من الناحية الاقتصادية مفروض عليه توفير ضرورات الحياة من تعليم وحماية لها فهي أيضا قضيتها من الناحية الاجتماعية إذ مفروض عليه مساعدتها على القيام بدورها كفاعل فاعل في المجتمع. ولقد تولدت لدى المجتمع الجزائري شبه قناعة بأن للمرأة دورا اجتماعيا وإنسانيا واقتصاديا عليها أن تؤديه لكن الإشكالية تقع عندما ننتقل إلى كيفية أداء هذا الدور.

على الرغم من أن المرأة فرضت نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في تخصصات كانت إلى وقت قريب حكراً على الرجل كإنشاء المؤسسات وتسييرها إلا أن المرأة صاحبة المشروع تبقى تمثل نسبة قليلة في المجتمع مما يطرح العديد من التساؤلات حول هذا الشأن. وقد عرفت السنوات الأخيرة الحضور المكثف للمرأة في سوق العمل حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية لكنهما استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل.

إن النتائج السلبية لتجربة التنمية في الجزائر أدت إلى تدهور الحالة الاقتصادية وتزايد البطالة وانخفاض المستوى المعيشي للمجتمع لذلك قامت الجزائر بمجموعة من الإصلاحات بغرض تحسين الوضع الاجتماعي. وبتطبيق هذه الإصلاحات وظهور مؤسسات وقّرت مناصب عمل ودفعت بالتنمية الاقتصادية والتطور البشري إلى الأمام في عدة مجالات كالتيارة والخدمات والصناعة والزراعة والتكنولوجيات الحديثة مما فتح المجال أما الأفراد لإنشاء مؤسسات متميزة تناسب اختياراتهم دون تدخل الدولة في نشاطهم أو تسييرهم لهذه المؤسسات.

وأتاح هذه الإصلاحات الفرصة لبروز مجموعة من المقاولين ينشطون في مختلف المجالات الاقتصادية ومنها فئة من النساء اخترن مجال المقاولاتية. وبعد التطورات التي عرفها المجتمع الجزائري تمكنت المرأة من العمل في مختلف الميادين حيث أثبتت جدارتها في كل ما قامت به من أدوار وما ساعدها على هذا تغير نظرة المجتمع للمرأة حيث أصبح يرى أن لها دورا اجتماعيا وإنسانيا واقتصاديا عليها تأديته. وأصبح الاهتمام بعمل المرأة ضمن أولويات الدولة بوضع تسهيلات لإدماجها في عالم الشغل. فالمرأة الجزائرية تفوقت في الأدوار التي أوكلت إليها إذ لم تقيد بالقوانين بأعمال دون أخرى فيفرض عليها مجال دون آخر وإنما لها الحق والحرية في اختيار العمل الذي تراه مناسبا لها.

بما أن إنشاء المرأة لمؤسستها الخاصة أصبح موضوعا يثير الكثير من الجدل في المجتمع سواء تعلق الأمر بإنشاء جديد، إعادة إنشاء، تطوير أو اندماج فإن نجاح هذه العملية الطويلة والمعقدة يعد مهمة صعبة لكل امرأة حاملة مشروع والتي تواجه معوقات ثقافية، اجتماعية وبيئية بالإضافة إلى محدودية التمويل المدعم للمرأة المقاول، لذلك تعد المقاولاتية النسوية ظاهرة معقدة تتطلب خصائص محددة.

إشكاليات البحث:

هل يعتبر نشاط المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والأعمال المقاولاتية الخاصة أداة لتمكينها اقتصاديا في الجزائر؟

ما هي الدوافع التي تشجع المرأة على إنشاء عملها الخاص وما هي العقبات التي تحول دون ذلك؟

هل هناك دعم إداري ومالي للمشاريع النسوية الخاصة من قبل الجهات الحكومية المعنية بعملية التنمية وتمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر؟

للإجابة على هذه التساؤلات سيتم التعرض خلال هذا البحث إلى المحاور التالية:

① التمكين الاقتصادي للمرأة: المفهوم . الأثار . مؤشرات القياس

② واقع تمكين المرأة اقتصاديا في قطاع المؤسسات الصغيرة والأعمال المقاولاتية في الجزائر.

أهداف البحث:

☞ يهدف هذا البحث إلى التعرف على خصائص المقاولات النسوية في القطاع الخاص وعلى مستوى الاختلاف في التحديات التسييرية والتنظيمية الاجتماعية التي تواجهها النساء المقاولات وصاحبات المشاريع الصغيرة الخاصة.

☞ كما يهدف إلى بحث تطور العمل النسوي ودوافعه والعوامل المؤثرة فيه، والتحديات التي تعيقه في الجزائر.

☞ التعرف على أهم الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر التي اتجهت نحو تطوير العمل المقاولاتي للمرأة في الجزائر.

☞ فهم التحديات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تعيق تطور المقاولات النسوية في الجزائر.

☞ دراسة البيئة الاستثمارية في الجزائر والتعرف على أهم الآليات الموضوعية للتشجيع على الاستثمار ومدى ملاءمتها لدفع المرأة للعمل الخاص.

☞ اقتراح حلول قصد ترقية ودعم المقاولات النسوية والمرأة عموما في قطاع المؤسسات الصغيرة في البيئة المحلية.

منهج البحث:

من أجل معالجة موضوع الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري من خلال استخلاصه من أهم الدراسات والأبحاث المنجزة في هذا المجال، أما الجزء التطبيقي اعتمد على المنهج التحليلي من خلال الاعتماد في التحليل على بعض الطرق الإحصائية.

أولا: التمكين الاقتصادي للمرأة: المفهوم . الأثار . مؤشرات القياس:

يعد البحث في دور المرأة وأهميته في المجتمع إحدى المسائل الهامة التي طرحتها الإنسانية منذ عهود بعيدة ولا تزال... التمكين مفهوم حديث، بدأ في الظهور في التسعينات من القرن العشرين، ويكثر استعماله في سياسات المؤسسات الحكومية والمنظمات الأهلية في برامجها، وهو مفهوم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة والتنمية، ويمكن القول بأن التمكين والمشاركة هما وجهان لعملة واحدة. وتستلزم المشاركة الفاعلة، تنمية المرأة وتطوير قدراتها وإمكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكّنها من إحداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي. كما يعني التمكين تعزيز القدرات والارتقاء بواقع المرأة لمعرفة حقوقها وواجباتها، وتوفير الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية لتمكن المرأة من المشاركة في اتخاذ القرار. ومن هنا فإن درجة مشاركة النساء في الجوانب المختلفة للواقع الاجتماعي تقف كمؤشر أساسي على وضع المرأة ومشكلاتها، ومكانتها وقوتها وتمكّنها في المجتمع⁹⁷.

1/. مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة:

⁹⁷ -/ فريق نساتم سوريا. تمكين المرأة اقتصاديا.. طريقها إلى مشاركة فاعلة في المجتمع. مقال منشور على الموقع الإلكتروني: ياسمين سوريا. <http://www.jasmine-syria.net/NewsItems.aspx?ProdId=74>

على اعتبار أن التمكين من بين مفاهيم الفكر الإداري التي حظيت باهتمام بالغ من قبل الباحثين في نهاية الثمانينات، ولاقى انتشاراً في التسعينات نتيجة لارتباطه بعدة مفاهيم أخرى ذات بعد سياسي، واقتصادي، واجتماعي، وثقافي... الخ، مما انعكس ذلك على التعريفات المتعلقة به، فإذا بحثنا في أصل مصطلح التمكين فيبرز الكم الهائل من الكتابات والدراسات الغربية والعربية حول هذا الموضوع ⁹⁸.

يعني التمكين الاقتصادي للمرأة التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان النشطين اقتصادياً من الجنسين، والأجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور، والداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة يؤكدون أن هذا لا يتحقق إلا إذا كان للمرأة دخل خاص منظم ⁹⁹. كما يرى البعض أن تمكين المرأة يتمثل في إحساسها بقيمتها وحققها بتحديد خياراتها بعد أن تمنح لها الخيارات وحققها في الوصول إلى الفرص والموارد، وحققها في الوصول إلى ضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على التأثير على التغييرات الاجتماعية لخلق وضع اجتماعي واقتصادي أكثر إنصافاً على المستوى الوطني والعالمي ¹⁰⁰.

2./ آثار التمكين الاقتصادي للمرأة:

من خلال تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة نستنتج الآثار الإيجابية التي تضمنها ممارسة إستراتيجية التمكين الاقتصادي للمرأة، ونذكر أهم هذه الآثار:

- يسمح لها بإعادة ترتيب علاقتها مع المحيط الحيوي الذي تعيش فيه؛
- يعني التمكين الاقتصادي للمرأة الشعور بالاستقلال الذاتي؛
- يوسع من مجال حريتها الاجتماعية، والفكرية؛
- يساعدها على ترميم جزء كبير من التشوهات الاجتماعية التي انصبت وتنصب عليها؛
- يسمح لها بتنمية مهاراتها العلمية والمعرفية؛
- يسمح للمرأة بإعادة صياغة علاقاتها مع ذاتها أولاً، فنظرة المرأة المنتجة أو المتعلمة، أو المالكة إلى ذاتها تختلف تماماً عن نظرة المرأة العاطلة أو الجاهلة، أو معدومة الملكية.
- كما يسمح التمكين الاقتصادي بإعادة صياغة العلاقات والأدوار الاجتماعية مع الآخرين، الأب، الأخ، الزوج، الابن، وهو غالباً ما يفرض تصحيح مسار العلاقة التقليدية بين هؤلاء وبين المرأة باتجاه علاقة أكثر احتراماً، واعتباراً لها ¹⁰¹.

⁹⁸ -/ مكتب الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية البشرية لعام 2010. الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية. ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. الولايات المتحدة الأمريكية. 2010. ص 66.

⁹⁹ -/ أحمد إبراهيم خضر. حقيقة مفهوم تمكين المرأة. 2013/04/30. على الموقع الإلكتروني: <http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818>

¹⁰⁰ -/ أيوب رائدة. الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الري السوري. أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع، جامعة سانت كليمنتس للتعليم المفتوح عن بعد. بريطانيا. 2010. ص 88.

¹⁰¹ -/ يوسف حنان. 2011/02/15. تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها. مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية. منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات. الرياض. المملكة العربية السعودية. ص 35/34.

3./ مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر:

إن أول مؤشر يوضح لنا اهتمام الدولة الجزائرية بشؤون المرأة والرغبة القوية للهوض بها في المجتمع المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" سيداو CEDAW في 1996/06/21 بالإضافة إلى مجموعة من الإصلاحات والمبادرات من الدولة الجزائرية واعتماد سياسات وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة وإدماجها في عملية التنمية الاقتصادية.

مرت الجزائر سنوات التسعينات بمرحلة جد صعبة خاصة على الصعيدين الأمني والديني ففي هذه الفترة ظهرت فئة تسمي نفسها الجماعات السلفية التي تبنت الخطاب السياسي الديني المعادي لحقوق المرأة باعتبارها في نظر دعايتها ومنظريها مفاهيم غريبة وهي مخالفة لمقتضيات الشريعة الإسلامية يقتضي الواجب الديني محاربتها. ولأن دستور عام 1989 أفسح مساحة سياسية جديدة تسمح بالأحزاب السياسية والانتخابات وحرية الصحافة استغلت الجماعات السلفية هذا الانفتاح السياسي لتنظيم حملة من التهديدات والتحرشات ضد النساء اللاتي اعتبرت أساليب حياتهن غير ملائمة... هذه الأحداث التي مرت بها الجزائر كانت من الأسباب السلبية التي ساهمت في تخلي الكثير من النساء عن مشاريعهن وطموحاتهن حفاظا على أرواحهن وأرواح عائلاتهن خاصة في المناطق الريفية¹⁰².

وقد توالى القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها وبين الرجل، الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية والعقائدية للمجتمع الجزائري.

وما زالت الجهات المعنية بالهوض بشؤون المرأة في الجزائر تشجع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، من أجل التخلص من أي نوع من أنواع التمييز بين الجنسين حيث بلغت نسبة السكان النشطين عام 2011 ما يقارب 10812000 نسمة حيث شكلت النساء 1822000 نسمة و 8990 رجال وقد ارتفعت نسبة النساء النشطات بشكل كبير خاصة خلال الفترة الأخيرة مقارنة بسنوات سابقة وقد كان النمو المحقق في مجال التعليم بالنسبة للإناث أثر واضح على تزايد نصيبهن في مجال التشغيل فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال تبين بأن قوة العمل المستخدمة حاليا 9735000 نسمة أي ما يعادل 27,2% حيث احتلت النساء العاملات 15.1% من النسبة الإجمالية أي 1474000 نسمة. بلغ معدل النشاط الاقتصادي في الجزائر 41,7% 60.9 ذكور و 14.2 % إناث. إن هيكل العمالة يوضح بأن قطاع التجارة والخدمات يمتص أكثر من نص فرص العمل¹⁰³.

وقد توالى القوانين محدثة تطورا هائلا فاعتبرت المرأة عضوا فاعلا في المجتمع، فمنعت كل أنواع التمييز ضد المرأة، مساوية بينها وبين الرجل الأمر الذي أحدث تحولات مذهلة، دون المساس في أغلب الأحيان بالقيم الروحية والعقائدية للمجتمع الجزائري، وقد استفادت المرأة الجزائرية بدخولها عالم الشغل من عدة مزايا منها أنها استطاعت أن تفرض نفسها كعضو فعال، لا يمكن الاستغناء عنه بسهولة، ومشاركتها في النقابات وانفتاحها على المجتمع. وعملت على فرض نفسها كمواطنة كاملة الحقوق؛ والسبب في هذا يرجع إلى زيادة وعيها وارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي، فأصبحنا نجدها في الإدارة وفي الجيش وفي الصناعة والتعليم والصحة

¹⁰²/. تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة، وأسبابه وعواقبه. من 21 إلى 31 - 2007. السيدة ياكين إيرتورك عن البعثة التي قامت بها إلى الجزائر. ص 21. على الموقع الإلكتروني: <http://www.universalhumanrightsindex.org>

¹⁰³/. الديوان الوطني للإحصاء الجزائري. 2012/03/02. الاحصائيات الاجتماعية والاقتصادية. توظيف وبطالة. الفصل الرابع. 2010. على الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/>

والتجارة وهي اليوم مقاولة تقتحم هذا الميدان الأصيل للرجل دون أن تهمل عائلتها¹⁰⁴. وتعتبر مختلف الإحصائيات المتفاوتة فيما بينها على مستوى قطاع التعليم والصحة والنشاط الاقتصادي مؤشرات على اهتمام الدولة الجزائرية بالنهوض وترقية وضعية المرأة الاجتماعية والاقتصادية.

ثانيا: واقع تمكين المرأة اقتصاديا في قطاع المؤسسات الصغيرة والأعمال المقاولاتية

في الجزائر:

يلاحظ أنه أينما تم استخدام مفهوم الأعمال المقاولاتية يتم ربطه بمفهوم المؤسسات الصغيرة مع أنه يمكننا التفريق بين المقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة من خلال ثلاث خصائص أساسية (الإبداع، إمكانيات النمو، الأهداف الإستراتيجية) ومن الملاحظ أيضا بأن المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي السمة الغالبة للمشاريع التي تمتلكها النساء المقاولات إذ يعود هذا التمرکز النسوي في مجال المؤسسات الصغيرة لما تتسم به هذه المؤسسات من خصائص كصغر رأس مالها وقلة عمالها.. إلخ، كما لا ننسى أيضا حداثة دخول المرأة للعمل الحر و امتلاك المشاريع الخاصة بها.

إن أهم أثر أو دور للأعمال للمقاولاتية والأعمال الصغيرة والمتوسطة هو تشجيع التوظيف الذاتي والمساهمة في تشغيل المرأة إذ كان لهذه الأعمال دورا كبيرا في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخالها للعديد من الأنشطة التي تناسب مع عمل المرأة كالعمل في الخياطة، أو لإعلام الآلي، والزراعة، والحرف اليدوية... إلخ كما ساعدت المرأة على البدء بمشاريع مقاولاتية تشرف عليها ذاتيا وتتميز من خلالها ولا تتحمل من خلالها أعباء مالية كبيرة، مما جعلها الشريك الجديد في التنمية الاقتصادية¹⁰⁵.

لقد حظي موضوع المقاولاتية النسوية في الآونة الأخيرة باهتمام من قبل الباحثين ولهذا وجب التعرض لمفهوم المقاولاتية النسوية وخصوصيتها والتعرف على أثارها الاقتصادية والاجتماعية في ضل التحديات التي تواجهها. ولما كانت هناك علاقة عموم وخصوص بين مفهومي المقاولاتية والمؤسسة، فيمكن القول أن مفهوم المؤسسة أشمل وأوسع من مفهوم المقاولاتية فكل مقاولاتية مؤسسة ولكن ليس كل مؤسسة مقاولاتية، فالمقاولاتية مؤسسة إنتاجية تهدف إلى تحقيق الربح، بينما قد تكون هناك كثير من المؤسسات لا تطمح إلى الربح.

تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في القانون الجزائري مهما كان وضعها القانوني، بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات تشغل من واحد إلى 250 شخص، ولا يتجاوز رقم أعمالها ملياري دينار جزائري، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 500 مليون دينار جزائري، وهي تحترم معايير الاستقلالية¹⁰⁶.

إن إشتداد التوجه نحو إقتصاد السوق مع تفاقم المندادة الدولية بالدعوة إلى إدماج المرأة في النسيج الإقتصادي الوطني و الدولي دفع و حتم على حكومات الدول النامية و منها الجزائر العناية بالمرأة على العموم و خاصة هذه الفئة الناشئة لصاحبات الأعمال باعتبارها قوة فاعلة داخل القطاع الخاص و شريكة أساسية في المجال الإقتصادي والإجتماعي. إذ تشير آخر التقارير الإحصائية لسنة 2008 في الجزائر أنه يوجد ما يزيد عن 9500 امرأة مقاولاتية¹⁰⁷.

¹⁰⁴/- تاج عطا الله. 2006. المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية. الجزائر. ديوان المطبوعات الجزائرية. ص 36.

¹⁰⁵/- منيرة سلامي، إيمان ببة. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. 2013. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد 03. ص 52.

¹⁰⁶/- القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 المؤرخ في 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. المادة 4. ص 7 وما بعدها.

¹⁰⁷/- www.alerie-dz.com بتاريخ: 2009/03/09.

1./ مفهوم المرأة المقاولة:

هي كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو إشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث، فتصبح مسؤولة عليها ماليا، إداريا، وإجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية و لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة¹⁰⁸. بينما هناك من يصفها بأنها المرأة التي تمتلك روح المبادرة و المخاطرة وتحمل المسؤولية وتتعامل بمرونة وبمهارة في التنظيم و الإدارة، واثقة من قدراتها وإمكانياتها، هدفها النجاح والتفوق¹⁰⁹.

كما يمكننا القول بأن كلمة مقاولة تشمل كل من الآتي:

-الجنس النسوي الذين يمارسون مهنة الأعمال المقاولانية؛

-كل امرأة مستقلة بذاتها، تتحكم، تتخذ قرارات، وتدير مقاولة (مؤسسة) لحسابها الخاص؛

-كل امرأة أنشأت مقاولة بطريقة مبتكرة ومبدعة.

و كنتيجة لما سبق ذكره لا يسعنا سوى القول بأن كل شخص سواء كان ذكر أو أنثى ينشئ ويمتلك مؤسسة لحسابه الخاص وتتوفر فيه مجموعة من الخصائص يمكن اعتباره مقاول(ة)¹¹⁰.

2./ إجراءات الدراسة الميدانية:

تمت الدراسة الميدانية على عينة بحث متكونة من مجموعة من النساء المقاولات وأصحاب المشاريع الصغيرة في الجزائر في المناطق الريفية والمناطق الحضرية وتبين أن نسبة المؤسسات النسوية تمثل 10,66% من مجموع سكان الحضر أما في الريف فإن نسبتهن تقدر ب 7,90%. وبالتالي فنسبة المؤسسات النسوية ضعيفة جدا سواء في المجال الحضري أو الريفي بسبب أن المرأة لا تزال تواجه تحديات العادات والتقاليد في الريف والحضر على حد سواء.

إحصائيات تتعلق بواقع المرأة المقاولة في الجزائر:

يشير واقع المقاولة النسوية في الجزائر عموما إلى أن نسبتها مازالت منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة وتوزع بالخصوص على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية والخدمات، فيما عرفت مؤخرا توجهها نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير. وتشير بعض الأرقام المتوفرة حول المقاولة النسوية -في غياب إحصائيات دقيقة- إلى أن نسبة النساء المقاولات لا تتعدى 6 بالمائة في الجزائر.

وتشير أرقام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "أونساج" إلى أن نسبة المستفيدات من مشاريع هذا الجهاز بلغت 11 بالمائة منذ نشأة الوكالة. فيما بلغت النسبة 60 بالمائة بالنسبة للمستفيدات من الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة، حيث استثمرت النساء بكثرة لاسيما في مجالات الصناعات الغذائية والخياطة والألبسة والصناعات التقليدية. ولو تجاوزنا الأرقام التي تبقى بعيدة عن الطموحات المسجلة لدى

¹⁰⁸ -/ سلامي منيرة. 2007. التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح. ورقة. الجزائر. ص3.

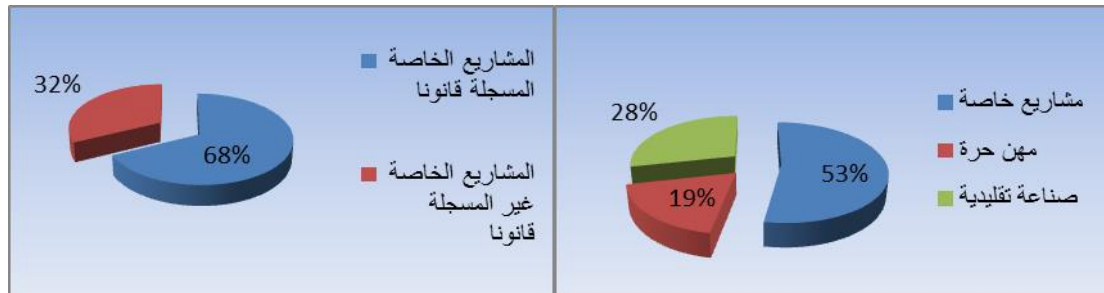
¹⁰⁹ -/ شلوف فريدة. 2009. المرأة المقاولة في الجزائر. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية. غير منشورة. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة. ص 12.

¹¹⁰ -/ Dif Aicha. 2010. L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran , mémoire de magister non publié en sciences commerciales, spécialité Management des entreprises, université d'Oran Es-senia,

فئة عريضة من النساء، فإنه يجب القول بأن المشاريع النسوية عرفت طريقها إلى النجاح عبر تجارب رائدة تدل على قدرة المرأة في اقتحام عالم المال الذي ظل لفترة طويلة حكرا على الرجال¹¹¹.

أحصت الجزائر مع نهاية ديسمبر 2014 حوالي 130.416 امرأة متعاملة اقتصادية ما يمثل 7,4 % فقط من مجموع المتعاملين الاقتصاديين المسجلين في السجل التجاري حسبما تظهره حصيلة للمركز الوطني للسجل التجاري. ويمثل الأشخاص الطبيعيون الحصة الأكبر من عدد النساء المتعاملات بقرابة 122.253 تاجرة مقابل 8.163 شخص معنوي أي النساء المسيرات للمؤسسات ما يمثل نسبة 7,6 % من مجموع الأشخاص الطبيعيين و5,2 % من مجموع الأشخاص المعنويين على التوالي حسب أرقام المركز. وتعزز عدد النساء المتعاملات اقتصاديات المسجلات في السجل التجاري في 2014 ب 7.259 متعاملة جديدة بزيادة قدرت ب 5,8 % مقارنة ب 2013 منتقلا من 123.157 متعاملة إلى 130.416 متعاملة. وانتقل عدد النساء التاجرات حسب نفس المصدر من 98.117 امرأة تاجرة سنة 2006 إلى 115.741 سنة 2011 قبل أن يرتفع هذا العدد إلى 116.474 سنة 2012 ثم إلى 123.157 سنة 2013 وهو ما يمثل ارتفاعا بنسبة 33% في ظرف 9 سنوات (2006-2014)¹¹².

توزيع المشاريع النسوية حسب الطبيعة القانونية والتصريح بالنشاط



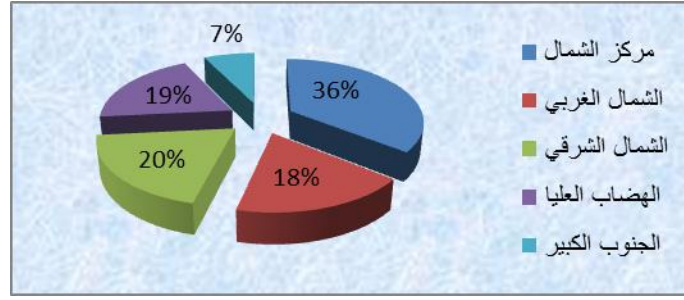
وأفادت الإحصائيات أن النشاطات التجارية الأكثر ممارسة لدى النساء التاجرات أو مسيرات المؤسسات تخص تجارة التجزئة والخدمات والانتاج الصناعي ونشاط الاستيراد والتصدير. وتعمل النساء التاجرات اللواتي ينشطن كأشخاص طبيعيين (122.253) في المقام الأول في مجال تجارة التجزئة ب 48% يليها قطاع الخدمات ب 38,5%. وبخصوص المؤسسات المسيرة من قبل النساء (8.163) أشارت حصيلة المركز الوطني للسجل التجاري إلى أن "هذه النشاطات تتمثل في الخدمات (39%) والصناعة و البناء والأشغال العمومية (25,1%) والاستيراد والتصدير (18,7%)". وأوضحت الحصيلة ذاتها أن النشاط التجاري النسوي يتركز على مستوى الجزائر العاصمة حيث يصل عدد النساء الناشطات بهذه الولاية إلى 13.615 وهو ما يمثل 10,43% من النشاط الموزع عبر ولايات الوطن والممارس من قبل فئة النساء متبوعة بوهان في المرتبة الثانية ب 8.374 متعاملة ثم كل من تلمسان (5.211 تاجرة) وقسنطينة (4.962 متعاملة)¹¹³.

¹¹¹ -/ حنان.ح. 2013/08/24. المقالة النسوية في الجزائر لا تتعدى 6 بالمائة: صاحبات مشروع يتحدثن عن تجاربهن. مقال منشور بجريدة المساء الجزائرية.

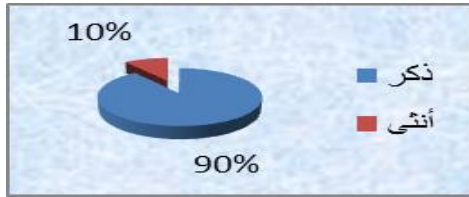
¹¹² -/ تطور محتشم في عدد نساء الأعمال في الجزائر. 2015/03/07. مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.aps.dz/ar/economie/13432>

¹¹³ -/ تطور محتشم في عدد نساء الأعمال في الجزائر. 2015/03/07. مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <http://www.aps.dz/ar/economie/13432>

توزيع المؤسسات النسوية حسب المناطق الجغرافية بالجزائر

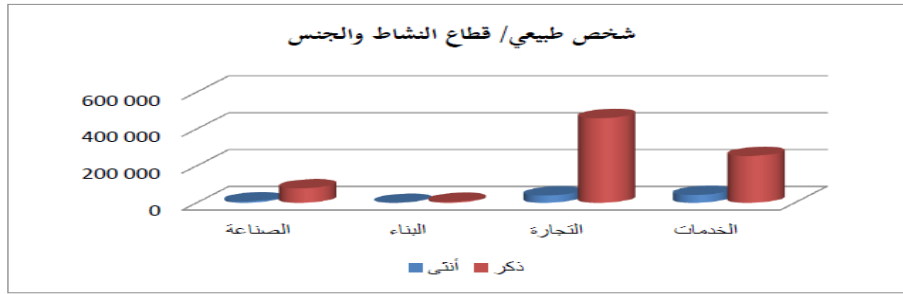


وحسب الإحصائيات دائما فقد تم التمييز فقط بين جنس صاحب ومسير المؤسسات ذات الشخص الطبيعي، وعليه فقد بلغ من إجمالي 888794 مؤسسة ذات الشخص الطبيعي ما نسبته 10,2 % منها تديرها نساء.



مؤسسة ذات شخص طبيعي	الجنس
798026	ذكر
90768	أنثى
888794	المجموع

تتوزع المؤسسات النسوية على مختلف القطاعات وذلك بنسب متفاوتة حيث نجد النسبة الأكبر أخذها قطاع الخدمات بمجموع 42820 مؤسسة يلها قطاع التجارة بمجموع 39665 مؤسسة ويأتي بعدها قطاع الصناعة بمجموع 8097 مؤسسة وفي الأخير قطاع البناء ب 186 مؤسسة. وهذا ما يؤكد على فرضية مفادها أن النشاط النسوي في الإنشاء يتجه بشكل أكبر في القطاع التجاري والخدمي، والذي يتلائم أكثر مع خصوصية المرأة وميولاتها، وكذا إمتنانها لحرف تتلاءم مع مواهبها من خلال إبداعات وابتكارات في ذلك المجال لكن هذا لا ينفي وجود نسبة ولو ضعيفة تظهر بدء توجه المرأة للقطاعات الأخرى مثل الصناعة والبناء التي كانت تعرف سابقا بأنها قطاعات رجالية محضة لكن المرأة أثبتت أنه باستطاعتها الخوض في غمار هذا النوع من الأنشطة والنجاح فيها ولو كانت البداية محتشمة¹¹⁴.



وتفسير تفضيل توجه النساء نحو قطاع التجارة والخدمات راجع إلى عدم تطلبه لمجهود بدني كبير، عكس نشاط البناء والأشغال العمومية، بالإضافة إلى ذلك فإن قطاع الخدمات يوفر للنساء وظائف ومهن تناسب وظائفهن المنزلية¹¹⁵.

¹¹⁴ - منيرة سلامي، إيمان بية. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. المرجع السابق. ص 58.

¹¹⁵ - مناد لطيفة. 2014/2013. المرأة المقاتلة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص الإحصاء الوصفي. غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان. ص 42.

المجموع	الجنس		النشاط
	ذكر	أنثى	
86507	78410	8097	الصناعة
5892	5706	186	البناء
499341	459676	39665	التجارة
297054	254234	42820	الخدمات
888794	798026	90768	المجموع

إن المرأة المقاتلة تقوم بتوظيف عدد قليل من العمال بين عامل واحد وثلاث عمال بنسبة 28,6% إلى 6 عمال كحد أقصى بنسبة 5,7% واعتمادها على مساعدة أفراد العائلة في إنجاز أعمالها وبالتالي رغم قلة عدد العمال الموظفين في المشروع إلا أنها تساهم في توفير المناصب والقضاء على البطالة.

النسبة المئوية				التكرار				طريقة اختيار العمال
المجموع	غير معني	لا	نعم	المجموع	غير معني	لا	نعم	
100%	25,7%	14,3%	60%	35	9	5	21	على أساس الكفاءة المهنية
100%	25,7%	31,4%	42,9%	35	9	11	15	على أساس صلة القرابة
100%	25,7%	57,1%	17,1%	35	9	20	6	على أساس الشهادة
100%	25,7%	71,4%	2,9%	35	9	25	1	على أساس يد عاملة رخيصة

الدعم الإداري للمشاريع النسوية الخاصة:

قامت الجزائر بإنشاء وزارة خاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعمل على صياغة الأطر التشريعية حتى يتسنى لها القيام بدور ريادي في إصلاح الميزان التجاري والاقتصادي بهدف زيادة وتطوير قدرتها التنافسية بالإضافة إلى إحداث مجموعة من الهيئات الحكومية التي أنشأت خصيصا لمرافقة هذا النوع من المؤسسات.

فيما يخص ترقية النشاطات النسوية في الجزائر من خلال الأجهزة والآليات الحكومية المختصة بترقية قطاع المؤسسات الصغيرة في الجزائر فإن الإحصائيات المعدة سنة 2011¹¹⁶ تشير إلى:

- استفادت 2732 امرأة صاحبات مؤسسات مصغرة من مرافقة مهنية بهدف ترقية منتجاتها وتسهيل إدماجها في السوق الوطنية.
- استفادت 1180 امرأة أخرى من تكوين في مجال التسيير وإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- منحت الوكالة الوطنية للقرض المصغر قروضا محددة لحوالي 758000 امرأة أي ما نسبته 60% من عدد المستفيدات من هذا الجهاز.
- استفادت 22953 امرأة ريفية وماكنة في البيت من محلات ذات طابع مهني في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني مما سمح بتوفير مناصب عمل لمدة محدودة لفائدة عدد معتبر من النساء.

¹¹⁶ -/ منيرة سلامي، إيمان ببة. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. المرجع السابق. ص 55.

- استفادت أزيد من 80000 امرأة مأكثة في البيت في الوسط الريفي من تكوين للحصول على شهادة التكوين المهني .
 - استفادت 80877 امرأة من برنامج مرافقة المرأة المأكثة في البيت وفي الوسط الريفي بالهياكل التابعة لقطاع التكوين المهني التي تم فتحها في إطار برنامج تكوين سطرته وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالتعاون مع الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة.
 - من الصعوبات الإدارية تمثلت في كثرة إجراءات الإنشاء وصعوبة تكوين الملف وخاصة من لجأ إلى صناديق الدعم فقد واجهن الكثير من العراقيل الإدارية المتعلقة بالقرض الذي تحصلن عليه. ومن بين المقاولات اللواتي وجدن إجراءات التأسيس سهلة ربما يرجع ذلك إلى اعتمادهن على مصادر تمويل شخصية ولم يجدن عراقيل إدارية ترتبط بتأسيس المشروع لأن الدولة سهلت في السنوات الأخيرة من الإجراءات الإدارية خاصة ما تعلق منها بدعم الشباب وتمكين إدماج المرأة في التنمية.
- الدعم المالي للمشاريع النسوية الخاصة:**

لقد تم إنشاء مؤسستين مالتين تساهمان في تسهيل الحصول على القروض البنكية، وتتمثل في: صندوق ضمان القروض الاستثمارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة برأسمال يقدر بـ 30 مليار دينار جزائري وصندوق رأسمال المخاطرة يقدر بـ 3,5 مليار دينار جزائري. كما تم إنشاء صندوق لضمان القروض البنكية الموجهة للمؤسسات الصغيرة والذي يلعب دورا مهما في التخفيف من مشاكل التمويل. لكن رغم كل هذه الإصلاحات إلا أن هذا القطاع لم يرق إلى المستوى المطلوب نظرا للعراقيل التي يواجهها تمويل هذه المشاريع. ارتفعت نسبة المؤسسات المنشأة من طرف النساء إلى 15% خلال السنة الحالية بينما لم تكن تتعدى 05% عام 2011 حسب ما أفاد به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. هذه النسبة تعكس اهتمام المرأة الجزائرية بعالم المقاولات والاستثمار فالانطلاق الحقيقي لإنشاء المؤسسات من طرف الفئة النسوية كان في عام 2011 بمعدل 5.77% ليبلغ نسبة 15.04% خلال السنة الحالية 2016. وقد تكفل الصندوق بتمويل أكثر من 2543 مشروع، 29% منه مشاريع حرفية و 27% فلاحية و 25% خدماتية و 15% صناعية.

إن من أبرز الصعوبات التي تواجهها المرأة عند الحصول على التمويل من الوكالة هي كثرة وصعوبة وثائق الملف المطلوب بنسبة 31,4% وكذلك يعاني أفراد عينة الدراسة من طول فترة الانتظار للحصول على موافقة البنك لتمويل المشروع حيث قدرت النسبة 22,9% .

إنجازات الدولة الجزائرية في سبيل تشجيع وترقية المرأة المقاولات والمرأة صاحبة المشاريع المصغرة: تحتضن الجزائر في 19 نوفمبر 2016 يوم المرأة المقاولات إذ سيكتسي الحدث هذا العام شكل حملة تحسيسية بالمقاولات من أجل تشجيع وجمع واتحاد النساء المقاولات الجزائريات وإعطاء دفع جديد للقطاع. ويتم تنظيم يوم المرأة المقاولات لهذا العام في منظمة الأمم المتحدة وفي 144 بلدا التي تتوفر فيه المنظمة على ممثل رسمي ومنها الولايات المتحدة وأستراليا وكندا والبرازيل وإثيوبيا والأردن والجزائر وغيرها. كما سيتم اختتام الحملة بندوة ستكون بمثابة فرصة للاستماع للمتفوقين والمدافعين عن النساء المقاولات ببرنامج دورات غني يتضمن ورشات موضوعاتية وعروض تجارية وشبكية. ويهدف يوم المرأة المقاولات إلى جمع النساء والأطراف المهمين من أجل تقاسم الأفكار وتقديم قصص النجاح وتشجيع المقاولات والالتزام بالقيام بأعمال تجسد المقاولات النسوية. ويعتبر هذا الحدث فرصة كذلك للمشاركات للمبادرة إلى لقاءات أعمال مع

مسؤولين في الشركات متعددة الجنسيات وممثلي المؤسسات المالية من أجل مناقشة وتبادل الأفكار والمطالبة بالمرافقة وربط الاتصالات بغرض تدعيم تنمية المؤسسات.

أعلنت وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بالجزائر بتاريخ: 01 أكتوبر 2016 عن مسابقة وطنية للنساء المقاولات تحت إسم: "المرأة تنشئ" وهي مسابقة موجهة للنساء الحاملات للمشاريع والمقاولات الناجحات، تهدف للاعتراف بإنجازتهن المتميزة لتمنح لهن ظهورا وطنيا، زيادة على ذلك تمكن المسابقة من إخراجهن من عزلتهن وتوسيع من دائرة علاقاتهن. النساء المقاولات اللواتي يبرزن بشكل واضح فعالية الريادة والإبداع من أجل تنمية وإستدامة أعمالهن وتمثلن نماذج إيجابية يحتذي بها النساء والشباب الآخرين.

تهدف هذه المسابقة إلى التعريف بديناميكية المقاولاتية النسوية في الجزائر. وتيسيط الضوء على النساء المقاولات. منح الفرصة للنساء المقاولات لتحديث نموذج أعمالهن. والسماح للنساء المقاولات بإمكانية العمل الشبكي بهدف تطوير قدراتهن.

وسيتم الإعلان عن نتائج المسابقة بتاريخ: 16 نوفمبر 2016 من طرف هيئة تحكيم تتكون من خبراء وممثلي الهيئات العمومية المختصة في تطوير المقاولات النسوية وتجتمع الهيئة بحضور محضر قضائي. على أن تكون معايير انتقاء الفائزات من خلال نسبة تحقيق الأرباح (رقم الأعمال، النتائج، التوظيف...)، صفة التميز، وتسويق المؤسسة وإمكانيات النمو.

النتائج المتوصل إليها:

☞ وصلت الدراسة إلى أن المرأة في الجزائر لديها من المؤهلات والخصائص التي تجعلها تنجح في النشاط المقاولاتي وتساهم بذلك مساهمة إيجابية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

☞ تراوح سن المقاولات بين 25 و 29 سنة وأغلبهن متزوجات وأغلبهن ذوات مستوى تعليمي ثانوي كما مارست أغلبهن مهن قبل التوجه للنشاط المقاولاتي كما أن أغلب المقاولات اعتمدن على أنفسهن في إنشاء المشروع من حيث الرأسمال المادي وبالتالي فالنساء المقاولات في الجزائر يواجهن مشاكل وتحديات أكثر من الرجال.

☞ المرأة المقاولات تحتاج إلى دعم مالي في بداية نشاطها مما يجعلها تلجأ إلى مصادر خارجية لتمويل مشروعها.

☞ إن الغرض من هذه الدراسة هو قياس مدى إقبال المرأة المقاولات من الاستفادة من آليات الدعم الحكومية والحصول على التمويل لبداية نشاطها، كون أن التمويل يعتبر العائق الأكبر لإنشاء واستمرار المشروع ومن خلال دراستنا نستنتج أن المرأة المقاولات في الجزائر تلجأ إلى الآليات الحكومية ومن أبرزها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حيث تمنح الوكالة قروض مصغرة بعد القيام بالدراسة التقنية والاقتصادية لمتطلبات المشروع ومنح المبلغ المستحق لبداية النشاط، واستنتجنا من خلال الدراسة الميدانية أن الوكالة لا تقوم بمرافقة ومتابعة المستفيدات أثناء وبعد انجاز المشروع مما يشكل عائقا في استمرار النشاط.

☞ توجد عدة نقائص بين الأهداف العامة للوكالة وما تطبقه الوكالة على أرض الواقع، وبالتالي الوكالة مازالت بعيدة عن المستوى المطلوب لتحقيق أهدافها في دعم وإنشاء ومرافقة المشاريع المصغرة للمرأة.

☞ توجد مجموعة من المشاكل التي تواجه المشروع المصغر الذي تنشئه المرأة من أهمها صعوبة تسويق منتجاتها بنسبة 71,5 % وذلك نتيجة أن المشروع مقام في المنزل، كما تشتكي غالبية عينة الدراسة

من عدم متابعة المؤسسات المقرضة لمشروعها حيث يعتبر من أهم ما يعيق سير المشروع بنسبة 34,3 % وظهور مشاكل أخرى هي تدني مستوى التمويل المقدم من الوكالة بنسبة 31,4 % كما تعاني البعض من مشاكل أخرى وهي طول فترة استلام القرض بسبب الإجراءات الإدارية وعدم القدرة على متابعة التطور التكنولوجي ومنافسة المنتجات المستوردة.

من الناحية القانونية الرسمية نجد العديد من المؤسسات المصغرة التي تؤسسها المرأة إلا أنه من خلال الزيارات الميدانية لأغلب هذه المؤسسات يتبين أن من يسيرها ليست المرأة صاحبة النشاط القانوني وغالباً ما تكون هذه المؤسسة مسيرة من طرف أحد أقارب صاحبة المشروع والمرأة لا تشارك في هذا النشاط إلا بصفته تملك السجل التجاري للمشروع باسمها. وبالتالي فالإحصاء الرسمي لعدد المؤسسات النسوية لا يمثل تمثيلاً دقيقاً وحقيقياً عن واقع هذه المؤسسات، وبالتالي توجد صعوبة كبيرة في تحديد نسبة المقاولات النسوية الحقيقية التي تكون فيها المرأة هي مالكة المشروع وهي من تديره.

عدم تمكين القوانين من مشاركة المرأة أغلبهن من تعرضن للإساءة من قبل الدوائر الحكومية لرفض ملفهن أو رفض شهادتهن بالإضافة إلى ما تعانيه المرأة من سوء معاملة الزبائن والمسؤولية الملقاة على عاتقها وأيضاً تأخر الزبائن في الدفع وأحياناً امتناعهم عن الدفع دون وجود حماية قانونية لذلك.

خاتمة:

تشكل المقاولات النسوية أحد العوامل الأساسية للنهوض بالوضع الاقتصادي و هي تتميز بخصائص مميزة تشكل احتياجات خاصة بها دون غيرها إلا أن المرأة المقاولات تواجه تحديات وعوائق تشكل حواجز أمام الرفع من مساهمتها وترقية هذه المساهمة وإن كانت محتشمة، فهناك شبه إجماع لدى الباحثين في العلوم الاقتصادية عن توجه النساء للمقاولات في القطاع غير الرسمي وذلك كونها تواجه عدة تحديات منها ما يتعلق بالبيئة الاقتصادية و من ها ما يرتبط بالمحيط الاجتماعي الثقافي اتجاه مقاولات المرأة. إن المرأة المقاولات الجزائرية تصطدم بمجموعة كبيرة من التحديات أكثرها تأثيراً على مشاركتها الاقتصادية هي تلك التحديات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالعادات والتقاليد. إن دعم تطوير المقاولات النسوية يمر عبر تسهيل استفادة النساء من التكوين وتطوير روح المبادرة لديهن وتشجيعهن على الانضمام الى الشبكات المهنية. كما يتطلب الأمر وضع إستراتيجية مدعمة بإجراءات ملموسة ترمي إلى تشجيع المبادرات النسوية بهدف إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الحلول والتوصيات:

ضرورة التوسع في أنماط العمل غير التقليدية والتي تساعد المرأة على موازنة تعدد الأدوار التي تقوم بها.

الإهتمام بزيادة نصيب المرأة في قطاع إنشاء المؤسسات الصغيرة وتسييرها وكذا الأعمال المقاولاتية من خلال تأهيلها مهنياً وإكسابها المهارات التي تؤهلها للالتحاق بهذا القطاع والنهوض بالمرأة كمنتجة وليس فقط كمتخدمة.

تفعيل الدور الإيجابي للإعلام فهو بديل طويل الأجل حيث يعتمد بطبيعته على تغيير ثقافة مجتمع راسخة منذ عقود قديمة كما يحتاج أيضاً إلى تضافر العديد من الجهات التي يصعب عادةً التنسيق بينها.

- ☞ إدخال مفاهيم زيادة المقابلة في البرامج والمقررات الجامعية، وربط الطالبات بها من خلال التدريب الميداني في المؤسسات الرائدة.
- ☞ ضرورة العمل على تعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية، مع ضرورة تشجيع المرأة على الارتباط بالتكنولوجيات الجديدة للتخفيف من حدة الفجوة الرقمية ومحو الأمية الإلكترونية لدى المرأة باعتبار أن لذلك علاقة وطيدة بتطور المقابلة النسائية.
- ☞ ضرورة مرافقة المرأة صاحبة المشروع خلال كل مسار إنشاء المؤسسة المصغرة منذ فكرة المشروع إلى مرحلة الانجاز.
- ☞ التخفيف من الاجراءات الإدارية والوثائق والتراخيص الضرورية من أجل تأسيس المؤسسة من طرف المرأة وكذا المدة التي يستغرقها منح القروض.
- ☞ تحقيق محيط إقتصادي، إداري وقانوني مناسب لقيام المشاريع الصغيرة النسوية وضرورة البحث عن السبل الكفيلة للوصول إلى اندماج إيجابي في سبيل تحقيق التنمية الاقتصادية للتقليل من الانعكاسات المتوقعة.
- ☞ إقامة مؤسسات مالية متخصصة للتعامل مع المرأة المقابلة وصاحبات المؤسسات المصغرة في ظل شروط سهلة ميسرة للإقراض تتماشى مع قدرة المرأة على السداد.
- ☞ تفعيل دور الخبرة والاستشارة لتمكين المرأة المقابلة المبتدئة من اكتساب الخبرة من أجل التسيير الأمثل لمؤسستها وجعلها أكثر نضجاً في التعامل بأموالها.

المراجع:

- 1/. أيوب رائدة. الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الري السوري. أطروحة دكتوراه غير منشورة في علم الاجتماع، جامعة سانت كليمنتس للتعليم المفتوح عن بعد. بريطانيا. 2010 .
- 2/. تاج عطا الله. 2006. المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية. الجزائر. ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 3/. حنان.ح. 2013/08/24. المفاولة النسوية في الجزائر لا تتعدى 6 بالمائة: صاحبات مشاريع يتحدثن عن تجاربهن. مقال منشور بجريدة المساء الجزائرية.
- 4/. خضر.أحمد ابراهيم. حقيقة مفهوم تمكين المرأة. 2013/04/30. على الموقع الإلكتروني:
[/http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818](http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818)
- 5/. سلامي منيرة. 2007. التوجه المفاولاتي للمرأة في الجزائر. مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. الجزائر.
- 6/. سلامي. منيرة، إيمان ببة. المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. 2013. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد. 03.
- 7/. شلوف فريدة. 2009. المرأة المفاولة في الجزائر. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص تنمية وتسيير موارد بشرية. غير منشورة. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة.
- 8/. فريق نسائم سوريا. تمكين المرأة اقتصاديا.. طريقها إلى مشاركة فاعلة في المجتمع. مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
<http://www.jasmine-syria.net/NewsItems.aspx?ProdId=74>
- 9/. مناد لطيفة. 2014/2013. المرأة المفاولة والمشاركة الاقتصادية في الجزائر. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. تخصص الإحصاء الوصفي. غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد. تلمسان.
- 10/. يوسف حنان. 2011/02/15. تقرير حول سبل تحسين فرص العمل للمرأة وفاعلية تطبيقها. مقدم في المؤتمر العربي الرابع لتنمية الموارد البشرية. منعقد في مركز الملك فيصل للمؤتمرات. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- 11/. تطور محتشم في عدد نساء الأعمال في الجزائر. 2015/03/07. مقال منشور على الموقع الإلكتروني:
<http://www.aps.dz/ar/economie/13432>
- 12/. تقرير المقررة الخاصة المعنية بالعنف ضد المرأة، وأسبابه وعواقبه. من 21 إلى 31. 2007. السيدة ياكين إيتورتوك عن البعثة التي قامت بها إلى الجزائر. ص 21. على الموقع الإلكتروني: <http://www.universalhumanrightsindex.org>
- 13/. الديوان الوطني للإحصاء الجزائري. 2012/03/02. الإحصائيات الاجتماعية والاقتصادية. توظيف وبطالة. الفصل الرابع. 2010. على الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz/>
- 14/. القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 01/18 المؤرخ في 2001/12/12 والمتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. المادة 4. ص 7 وما بعدها.
- 15/. مكتب الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية البشرية لعام 2010. الثروة الحقيقية للأمم: مسارات إلى التنمية البشرية. ترجمة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. الولايات المتحدة الأمريكية. 2010. ص 66.
- 16/. www.alerie-dz.com بتاريخ: 2009/03/09.
- 17/. Dif Aicha. 2010. L'entreprenariat féminin cas de la wilaya d'Oran , mémoire de magister non publié en sciences commerciales, spécialité Management des entreprises, université d'Oran Es-senia, Oran, p 17.

تمكين المرأة الاردنية لمواجهة تحديات التنمية

الدكتور فارس محمد العمارات

الامم المتحدة / برنامج الاغذية العالمي

البريد الالكتروني:

Fares.alamarat@wfp.org

ملخص

هدفت هذه الدراسة الى السعي من اجل تمكين المرأة الاردنية للحصول على مواقع متقدمة في المجتمع سواء على الصعيد العام او الخاص ، بالإضافة الى السعي نحو ايجاد اليات من اجل الوصول الى كيفية مواجهة التحديات التي تواجه تنمية المرأة الاردنية كونها الجزء الهام في المجتمع وبيان التحديات التي تواجه تنميتها للوصول بها الى مستويات متقدمة في عملية التنمية .

وتوصل الباحث الى عدة نتائج اهمها ان المرأة الاردنية لا تزال تصطدم بالموروث الثقافي والاجتماعي التقليدي ، وحال دون حصولها على حقوقها كاملة كمواطنة تقف على قدم المساواة مع الرجال أمام القانون ، بالإضافة الى ان هناك نوعاً من عدم المساواة بين المرأة والرجل في بعض الميادين الامر الذي يجعل المرأة غير قادرة على التنافس الكافي من اجل تمكينها للمشاركة في عمليات التنمية ، وهناك عدة توصيات اهمها السعي لإيجاد تجمّع نسائي اكثر فاعلية من أجل تمكين المرأة في كافة المجالات ورفع مستوى الخطاب النسائي في المجتمع ، وتمكين الشباب المبدعات في المحافظات من الانخراط في عمليات صنع الامر الذي ينعكس ايجاباً على المرأة بشكل خاص والمجتمع بشكل عام ، وإطلاق مبادرات شبابية تتحدث عن الواقع والممكن لتمكين المرأة بشكل فاعل لتأخذ دورها بشكل قوي وفاعل .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي في هذا البحث وذلك بجمع المعلومات من المصادر المتوفرة، وكذلك تحليل المضمون للمعلومات النظرية والدراسات المتوفرة والكتب والدوريات والنشرات والمجلات والأبحاث ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف التعرف على التحديات التي تواجه مشاركة المرأة الاردنية في التنمية وما هي الاليات التي يمكن ان تستخدم في مواجهة هذه التحديات .

الكلمات الدالة : التمكين ، التنمية ، التنمية البشرية ، التحديات

Abstract

The aim of this study is to seek to women empowerment for positions in the community, both public and private, in addition to striving towards creating mechanisms for access to how to meet the challenges facing the development of Jordanian women being important part in society and the challenges facing development statement for access to advanced levels in the development process. The researcher has come to several outcomes that Jordanian women still encounter the traditional social and cultural heritage, and prevented access to their full rights as citizens stand equal with men before the law, plus there's a sort of inequity between women and men in certain fields which makes women incapable of adequate competition in order to enable them to participate in development processes, there are several recommendations notably seeking a women's Caucus are more effective for women's empowerment in all Areas and Raise the level of discourse in society, and empower young women in the provinces to engage in decision making processes which reflected positively on women in particular and society in General and youth initiatives available

المقدمة

أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء يظهر منذ عدة عقود والتمكين كمفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات.

وتكشف الأدبيات حول مفهوم التمكين أنه وبالرغم من التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها لمواجهة تحديات التنمية المختلفة .

والمقصود بتمكين المرأة بالمعنى الحرفي والعملي هو: وصول المرأة الى مراكز صنع القرار. والمراكز التي تؤثر في صنع القرار ووضع السياسات وعلى كافة المستويات من مستوى العائلة الى مستوى المؤسسات البرلمانية، وقد اعتمد برنامج الأمم المتحدة الانمائي مشاركة المرأة في السياسة كمقياس لقياس مدى تمكين المرأة وذلك على حصتها في مقاعد البرلمان.

إن قضية تمكين المرأة الاردنية هي ليست قضية خاصة تخص المرأة فقط بل هي قضية مجتمعية لها علاقة بالتقدم الاجتماعي والفكري والتكنولوجي، تتأثر به وتؤثر فيه في علاقة جدلية مميزة. كما أن المسألة ليست مسألة مساواة قانونية وثيقا قانونية شكلية أو مادية أو اجتماعية، بل أن تمكين المرأة يرتبط ارتباطا وثيقا ويتحقق بذات المرأة وحضورها على أرض الواقع بتعزيز قدرتها في المشاركة بكافة المجالات بصورة جديّة وفعالة في كافة النشاطات او المنظمات الشعبية والسياسية والنقابات المهنية والادارية؛ أي إيصال المرأة الى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع أو حتى في البرلمان، وتعزيز دورها في هذه المواقع لتكون قادرة على تغيير واقعها وتغيير الآخرين افرادا او جماعات

وإذا كان عنوان المرحلة الراهنة ما زال ينصب على قضية التنمية البشرية فإن ذلك لا يعني فقط تطوير المستوى المادي ، بل يعني في الوقت نفسه تحرير الانسان من اي تبعية كانت من اجل ان يمارس حريته السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والال ن تكون هناك تنميه بشريه، والانسان المقصود هنا هو رجل وامرأة. فالوعي بإنسانية المرأة هي الخطوة الأولى، وصورة المرأة المطلوب الوصول إليها، هي صورة الانسان من قِبَل كل من المرأة والرجل معا المشارك في التنمية بكل تبعاتها وإيجابياتها وان تحقيق التنمية بشكل كامل لا يكتنفه تمييز بين المرأة والرجل .

اطار الدراسة:

الهدف من الدراسة:

لقد اخذ مفهوم تمكين المرأة حيزا واسعا خلال السنوات الاخيرة حيث سعى الكثير من الناشطين في مجال حقوق المرأة والمطالبة بها الى دعم المرأة الاردنية من اجل ان تأخذ دورها في المجتمع وتمكينها من الحصول على الفرص المتاحة وتعزيز مكانتها في كثير من المواقع جراء التحديات التي اصبحت تواجهها، وتهدف هذه الدراسة الى الوصول الى اليات لمواجهة التحديات التي تواجه تنمية المرأة الاردنية كونها الجزء الهام في المجتمع، وبيان التحديات التي تواجه تنميتها للوصول بها الى مستويات متقدمة في عملية التنمية حتى تأخذ دورها ومكانها الطبيعيين .

أهمية البحث:

يلعب تمكين المرأة الاردنية دوراً هاماً في تعزيز التنمية ومشاركتها في مؤسسات المجتمع. فالمجتمع الاردني كما المجتمعات العربية حيث تعاني المجتمعات من إرث ثقافي متخلف نتج عن الاستعمار مما أدى الى تشويه القيم السائدة وتأصيل المفاهيم المغلوطة للدين الإسلامي والمعتقدات والأعراف، رغم أن الأديان السماوية والاتفاقيات الدولية حفظت مكانة المرأة وحقوقها. وهذا الإرث انعكس على المرأة الاردنية ، فحرمت من ا بسط حقوقها الامر الذي شكل انعكاسا كبيراً على مصيرها والتركيز على المشاركات الشكلية في كافة المجالات والمستويات دون السعي الفعلي لتحقيق مشاركة فاعلة من خلالها.

منهجية الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأحيانا التاريخي بالإضافة الى المنهج الوصفي لدراسة واقع تمكين المرأة الاردنية بشكل عام، والمنهج التحليلي لدراسة الواقع والطموحات ، والمنهج التاريخي لجمع المعلومات من المصادر المتوفرة خاصة من القرارات والتوجهات الدولية وتقارير التنمية البشرية والإنسانية والاليات التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات التي تواجه تنمية المرأة الاردنية.

مشكلة البحث:

هناك ضعف في مشاركة المرأة الاردنية في مواقع صنع القرار في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بالرغم ان المرأة الاردنية تمتلك خبرات كبيرة ويمكنها المشاركة بشكل فاعل في معظم القطاعات وهذا مرتبط بمنظومة القيم الاجتماعية والقوانين السائدة ومما تقدم فان الدراسة ستنتقل من خلال التساؤلات التالية:

- 1- ما هو مفهوم التمكين ومفهوم تمكين المرأة
- 2- هل هناك علاقة بين تمكين المرأة الاردنية وبين منظومة القيم الاجتماعية
- 3- هل هناك علاقة بين تمكين المرأة والتنمية البشرية
- 4- ما هي التحديات التي تواجه المرأة الاردنية تنمويا

5- ما هي الآليات التي يمكن من خلالها مواجهة التحديات التي تواجه المرأة

الأردنية

الدراسات السابقة :

✓ دور حاضنات الأعمال المتواجدة في ملتقى سيدات الأعمال والمهين في تمكين المرأة لتأسي مشروعها الاقتصادي. مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية" أمل الخاروف وريما مسعود 2009. (1) حيث تناولت الدراسة على جانب من جوانب التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق دراسة دور حاضنات الأعمال في نجاح المشاريع الانتاجية للمرأة، وأظهرت النتائج أهمية دور حاضنات الأعمال وخدمة التدريب والاستشارة في مواجهة الصعوبات والاستمرارية وبنسب تفوق المشاريع الأخرى والتي لم تتلقى الاستشارة والتدريب.

✓ مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا. سمر عبد العزيز الحديدي، 2009. (2) حيث هدفت الدراسة إلى تقييم مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية من خلال التعرف على أوضاع المشاركات الوظيفية بعد الالتحاق بالمشروع وتقييمهن لدورات المشروع المختلفة وكذلك التعرف على العلاقة بين الاشتراك في المشروع وتمكين المرأة اقتصاديا واجتماعيا .

✓ دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر، ورقة عمل مقدمة الي المؤتمر الاقتصادي بجامعة الأحفاد ، السودان ، محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي 2011. (3) حيث هدفت هذه الورقة الى بيان دور الجمعيات النسوية في السودان في تمكين المرأة السودانية والقدرة على التنافس مع الجمعيات التي يديرها الرجال .

- (1) الخاروف وريما مسعود 2009 دور حاضنات الأعمال المتواجدة في ملتقى سيدات الأعمال والمهين في تمكين المرأة لتأسيس مشروعها الاقتصادي. مجلة بحاث اليرموك "سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية
- (2) سمر عبد العزيز الحديدي 2009 مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية
- (3) دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر ورقة عمل مقدمة الي المؤتمر الاقتصادي بجامعة الأحفاد محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي 2011

المحور الاول : علاقة التنمية البشرية بتمكين المرأة

التنمية: التنمية لغويا: "الزيادة والتوسع والتحسين" والتنمية اصطلاحاً: هي تطور أفرزته السياسات الدولية المتبعة، ويعتمد على متغيرات ومؤشرات تحتاج باستمرار للمراقبة والمراجعة ومن هذه المؤشرات ما يلي: (4)

- التغيرات في المفاهيم الفكرية والثقافية والاجتماعية.
- التغيرات في النمو الاقتصادي الذي يصاحبه تنمية بشرية واجتماعية.
- التنمية السياسية ، حقوق الانسان ، الديمقراطية.

وتعرف التنمية البشرية بأنها توسعة الخيارات المتاحة أمام الناس، وهذه الخيارات متعددة ومتنوعة ونظرياً بلا حدود وتتركز هذه الخيارات في ثلاثة: أن يحيا الناس حياة طويلة وخالية من العلل، أي التركيز على النواحي الصحية وأن يتعلموا، أي أن يكتسبوا معرفة، من خلال التعليم وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى معيشة لائقة أي توفير فرص العمل الملائمة للرجل والمرأة . (5)

التنمية بمفهومها الشامل تعني توفير الآليات والاساليب والوسائل لكل فرد للحصول على فرص متساوية ومتكافئة . أي بمعنى آخر تجعل الفرد مشاركاً مستفيداً من عمليات التنمية ، وتشمل التنمية عدة عناصر رئيسية هي: (6) إشراك المواطن في زيادة الإنتاج والاستدامة والتمكين بحيث تكون التنمية نابعة من الأفراد لا من أجلكم. فالتنمية البشرية بالمفهوم الصحيح لها فيما يتعلق بالمساواة في فرص المشاركة بين المرأة والرجل في صنع القرارات السياسية والاقتصادية يجب أن تتضمن تعميق الحقوق بين المرأة والرجل وينبغي لنموذج التنمية ان يشمل الرجل والمرأة ويجب ان يكون للمرأة دور فاعل في التغيير الذي يستفاد منه . ويلعب تمكين المرأة ومشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني دوراً بارزاً في تعزيز التنمية المجتمعية ويعتبر التعليم وزيادة الوعي عنصراً هاماً لوضع المرأة في مكانة جيدة في المجتمع وتتعزز هذه المكانة بالدور الذي يمكن أن تؤديه المنظمات للنهوض بمكانة المرأة من خلال تعزيز القدرات الوطنية عن طريق المشاريع التنموية وتوجيهها في تخطيطها ومراقبة تنفيذ هذا التخطيط لتأخذ في الاعتبار قضايا المرأة من خلال تدريب النساء في إدارة الأعمال والمشاريع الصغيرة . ان العنصر الهام لإنجاح دور المرأة في التنمية البشرية هو توسيع المساواة بين دور المرأة ودور الرجل في عمليات التنمية المختلفة بالإضافة الى ايجاد فرص متساوية بين المرأة والرجل .

(4) <http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic>

(5) بلول، صابر 2009 . التمكين السياسي للمرأة العربية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية. 25 . 2 دمشق ص 676

(6) صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة 1999

مفهوم التمكين: وتمكين المرأة

يعرف التمكين على انه زيادة قدرة الناس على صنع خيارات استراتيجية في حياتهم في مجال كانت فيه هذه القدرة غير متاحة لهم سابق . (7)

ويعرف التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء في الظهور منذ عدة عقود ويعرف التمكين على انه توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية ، حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعينهم. ويرتبط مفهوم التمكين بقضايا التنمية من خلال التأكيد على ارتباطه بعملية توسيع فرص وحرية الفقراء في الحصول على أفضل نصيب من نتائج عملية التنمية المستدامة وهي ما يعد به كل حكم رشيد ، والملاحظ أنه ومنذ تسعينيات القرن العشرين ارتباط مفهوم التمكين بمفاهيم جديدة مثل حقوق الإنسان وهناك مفاهيم شاملة للتمكين على أنه عملية التأثير والمحصلات ذات الأهمية للفرد والمجتمع، كما اعتبر مصطلح التمكين مشابهاً لمصطلح الفعالية الذاتية. (8)

وتمكين المرأة يدعو إلى أن تصبح المرأة واعية ومدركة بالطريقة التي يمكنها بها أن ترسم خطوط مستقبلها، وأن تخط طريقها بنفسها لا أن تتترك العنان لولي الأمر ليرسم لها عوضاً عنها، مما يعطيها ثقة بالنفس ومساءلة ومما يلزمها بأن تكون قادرة

على امتلاك الأدوات التي ستساعدتها في ذلك، من علم وعمل ومعرفة وأخلاق، مثلها مثل الرجل لا تختلف عنه شيء وهنا جوهر المشكلة (9) وهناك عدة أنواع للتمكين تشمل مايلي :

✓ التمكين الاقتصادي :

هو قدرة المرأة على المشاركة في أنشطة تدر عليها دخلاً مادياً كي تصبح قادرة على اعادة نفسها ، ويكون التمكين من خلال ازالة العوائق التي تواجهها في الحصول على القروض ، وزيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة . (10)

✓ التمكين السياسي :

هو قدرة المرأة على تحليل المواقف السياسية من اجل التغيير ويهدف الى المشاركة السياسية ، وممارسة الانشطة التي تتعلق بالانتخاب والترشيح والوصول الى المناصب القيادية المتقدمة من اجل المشاركة في صنع القرارات . (11)

(7) Kabeer, N. (2001).Resources Agency. Achievements reflections on the measurements of women empowerment. Theory and practice. SIDA study No. 3

(8) أماني مسعود، التمكين: سلسلة مفاهيم، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية، أكتوبر 2006 ص، 6

(9) نبيلة فايز السيوف، دراسة حول منظمات المجتمع المدني والتغيير الاجتماعي ، عمان - الاردن الجامعة الاردنية 2007، ص 7

(10) نبيله السيوف مرجع سابق، ص 8

(11) مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية . المجلد 25 ، العدد الثاني، 2009 ، ص 650

✓ التمكين الاجتماعي

التمكين الاجتماعي هو أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية! وفي هذا الإطار يطالبون المجتمعات بتغيير قوانين الأحوال الشخصية، وإلغاء قوامة الرجل على المرأة، وعدم النظر لدور المرأة في المجتمع على أنه لتربية الأولاد، بل لا بد أن توجد من وجهة نظرهم إلى جانب الرجل في المنتديات والعمل الفني والعمل التطوعي، وفي المآتم وفي الجامع وداخل شوارع وحواري القرى، وخوض معترك البناء الاجتماعي. (12)

المحور الثاني : التحديات التي تواجه تنمية المرأة :

التحديات لغةً واصطلاحاً التحدي في اللغة بمعنى المباراة والمبارزة. وجاء في لسان العرب: " تحديت فلاناً إذا بارئته في فعل ونازغته الغلبة"، وهي الحُدَيَا. (13)

والتحديات اصطلاحاً هي تطورات او متغيرات او مشكلات او صعوبات او عوائق اجتماعية او اقتصادية او تنموية او غير ذلك في مناحي الحياة المتعددة وهي عادة ما تكون نابعة من البيئة المحلية او البيئة الاقليمية وتشكل خطراً وتهديد على مستقبل الفرد او المجتمع. (14)

للمرأة دوراً في مدى المساهمة بسوق العمل، فهي أحياناً لا ترغب أن تساهم لأن هناك زوجاً يعمل، يضاف إلى ذلك أن هناك عرفاً اجتماعياً بأن المرأة تعمل لصالح الرجل وتساعد زوجها وليس لأن هناك طاقة لديها، كما أن الرجل في المجتمع الذكوري لا يحب أن تعمل زوجته لأنه يستطيع أن ينفق على البيت، وهناك مفهوم مجتمعي أن التعليم يمثل سلاحاً للمرأة وليس تأهيلاً لها.

ولا زال هناك بعض السياسات الاقتصادية التي تتعامل مع المرأة كمكمل وليس كجزء من الكيان الاقتصادي، لذا ينبغي تمكين الاقتصاد باستخدام المرأة التي تشكل 50% من موارده بالإضافة الى أن الحد الأدنى للأجور هو الذي يعيق عمل المرأة، إذ إن أساس الحد الأدنى للأجور يجب أن يكون بالساعة وليس بالشهر، الأمر الذي يساعد رب العمل على توظيف الفتيات والشباب. وان المشكلة المتمثلة في البنية التحتية ووسائل النقل، لافتاً إلى أنه لو حسّنت وسائل النقل لتمكنت المرأة من التنقل بسهولة.

(12) [/http://mawdoo3.com](http://mawdoo3.com)

(13) ابن منظور-لسان العرب، مادة حدا، ص 168

(14) خالد العتيبي ، دراسة حول مفهوم التحديات وكيف ننظر للتحديات السعودية، الرياض 2013 ص 2

وتعتبر المشاريع الصغيرة هي المخرج الذي يجب أن نوفره للنساء والشباب عموماً لأن هناك بطالة بين الشباب أيضاً، داعياً إلى تخصيص صندوق خاص من رصيد المنحة الخليجية، ليكون مخصص لتمويل مشاريع الشباب إناثاً وذكوراً خارج العاصمة، وحتى خارج المدن الرئيسية، وخصوصاً في مناطق جنوب الاردن ، مما يساعد على انخراط الشباب في العمل المنتج ويساهم في زيادة نسبة مساهمة الإناث في الاقتصاد الوطني.

✓ الثقافة والعادات

فالمجتمع والثقافة والعادات تُعدّ تحدياً للمرأة بتحدّي الأدوار، وأن هناك دوراً إيجابياً وإنتاجياً وثقافياً للمرأة، فالدور الثقافي لها من المفروض ان يكون مشاركة اقتصادية فعالة، ولكن العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية لا زالت تعتبر احد التحديات التي تواجهها المرأة لتكون عنصر فاعل في عمليات التنمية .

وقد أصدر البنك الدولي في العام 2013 تقريراً بعنوان ' المساواة بين الجنسين في مكان العمل ، وأكد التقرير على تعرض النساء بالمراحل العمرية المختلفة لأشكال متعددة ومتنوعة من العنف والتمييز والتهميش والاستبعاد مما تزيد من الفجوة بين الجنسين في مجال التوظيف والأجور عن الأعمال المتساوية . (15)

وتشير جمعية معهد تضامن النساء الأردني 'تضامن' الى ان اهم العقبات التي تواجه النساء في إطار التوظيف والمشاركة الاقتصادية العادات والتقاليد التمييزية التي تحيل بين النساء وبين طموحن ونظرتهم للمستقبل . (16)

بالرغم من أن التشريعات الأردنية المتعلقة بعمل المرأة تعد من التشريعات المتقدمة على مستوى المنطقة والعالم، وتواءم بشكل كبير معايير العمل الدولية ذات العلاقة، إذ يعطي الحق للمرأة في إجازة أمومة مدتها 10 أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل وساعة لإرضاع الطفل يومياً ابتداء من يوم الولادة، وإلزام صاحب العمل الذي يستخدم عددا يزيد على 20 عاملة متزوجة أن يهيئ مكاناً مناسباً للأطفال العاملات، شريطة أن لا يقل عددهم عن 10 دون سن الرابعة، كما نص القانون على عدم فصل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة

بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، ويتعامل قانون العمل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء.

(15) البنك الدولي ، تقرير عن المساواة بين الجنسين في العمل ، 2013.

(16) جمعية معهد تضامن النساء الأردني ، جمعية تعنى بحقوق النساء الاردنيات

إلا أن هنالك العديد هنالك الكثير من التجاوزات على هذه الحقوق على أرض الواقع فالكثير من العاملات وخاصة في المؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لا يحصلن على حقوقهن المنصوص عليهما في قانون العمل. ولتذليل بعض العقبات أمام المرأة للاندماج أكثر في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، فقد بات مطلوباً إعادة النظر في بعض التشريعات ذات العلاقة، واهمها تعديل قانون الضمان الاجتماعي بإنشاء صندوق خاص لتغطية تكاليف إجازات الأمومة والرضاعة، وعدم تحميل هذه التكاليف إلى صاحب العمل لوحده، وكذلك تعديل قانون العمل بحيث ينص صراحة على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وفرض نسبة معينة كحد أدنى لعمل النساء في مؤسسات القطاع الخاص . (17)

✓ ظروف العمل

تواجه النساء في الأردن تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في مكان العمل بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، فحسب ارقام العام 2009 ، فإن النساء يشكلن ما نسبته 51% من طلبة البكالوريوس في مختلف الجامعات، حيث هنالك ضعف شديد في مشاركتها في العمل في مؤسسات القطاع الخاص المنظم والمؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لعدم توفير هذه القطاعات شروط عمل ملائمة لظروف المرأة. وعدم توافر بعض المساعدات لها كدور الحضانه لالايواء اطفالها ، الامر الذي يحرم بعض العاملات ممن لديهن اطفال من العمل ، كذلك تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره 38 ديناراً شهرياً، فمتوسط أجور الرجال العاملين في الأردن بلغ 315 ديناراً شهرياً بينما متوسط أجور النساء العاملات بلغ 277 ديناراً شهرياً.

وهذه الفجوة في القطاع الخاص أعلى منها في القطاع العام، جراء ما تتعرض له النساء من ضغوطات خلال العمل بالإضافة الى الشروط القاسية التي يفرضها اصحاب العمل على النساء إذ بلغت في القطاع الخاص 66 ديناراً، بينما هي في القطاع العام 27 ديناراً. والى جانب ذلك تعاني المرأة العاملة من تمييز في الترقيات والدورات التدريبية . (18)

✓ مسألة الجندر:

إن قضية مشاركة المرأة في التنمية لا تعني فقط تنمية قدراتها ، بل أيضاً تعني معالجة قضايا النوع الاجتماعي والتي لا تعتبر فقط مسألة عدالة اجتماعية أو مساواة أو تمكين ، وإنما تعني مسألة بقاء وتطور من أجل الخروج من حلقة ثالوث الفقر والجهل والتخلف والدخول الحقيقي في التنمية بمفهومها الشامل والكامل .

(17) تقرير حول مشاركة المرأة في سوق العمل ، 2010 ، المرصد العمالي الأردني/،مركز الفينيق للدراسات

الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة "فريدريش ايبرت ، عمان - الاردن ص3

(18) تقرير حول مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل. مرجع سابق ،ص2

وانطلاقاً من جعل الجندر ومفهوم الفوارق بين الجنسين جزءاً من خطة العمل في برامج التنمية فلا بد من إدخال مفهوم الجندر ضمن كافة البرامج والنشاطات التي تصب في عملية التنمية بمعنى آخر تركيز مفهوم التنمية على الانسان سواء كان رجلا ام امرأة، وتشكل هذه المقاربة استراتيجية تجعل الاهتمام بالمرأة جزءاً لا يتجزأ من البرامج التنموية. (19)

حيث يعتبر العزل المهني بين الجنسين من المسائل المتعلقة بالجندر وهناك حاجة إلى مشاركة المرأة أفقياً ضمن الأنشطة الاقتصادية المختلفة بما فيها الوظائف والمهن المتخصصة التي كانت حكراً على الرجال والذي ترجع أسبابه إلى نظرة المجتمع إلى التعليم من خلال معايير اجتماعية تقليدية تساهم في توجيه الإناث نحو مهن معينة كما أن بيئة العمل في القطاع العام بيئة جاذبة للعمالة الإثنية داعمة لها ومراعية لاحتياجاتها

✓ المشاركة الاقتصادية

لا زال هناك ضعف في مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة ويعتبر أحد العقبات الرئيسية التي تواجه جهود التنمية الاقتصادية في الأردن؛ فهي من جانب تشكل هدراً للطاقات الإنتاجية وتزايداً في نسب الإعالة في المجتمع الأردني حيث تشكل المرأة 70 % من السكان المعالين ممن هم في سن العمل فيما تؤدي إلى تدني مردود استثمار الأردن في تعليم الإناث على الأسرة والمجتمع في الجانب الآخر (20)

المحور الثالث: الليات مواجهة التحديات التي تواجه تنمية المرأة الاردنية

هناك عدة اليات يمكن للمرأة الاردنية ان تواجه بها التحديات التي تواجهها في تحقيق التنمية التي تسعى للمشاركة بها .

✚ من خلال توفير الاستقلال الاقتصادي للمرأة والمتمثل في توفير مشاريع تنموية صغيرة ومتوسطة يكون الهدف منها تمكين المرأة للقيام بمشاريع انتاجية عالية ومردود اكثر .

✚ زيادة الوعي بحقوق المرأة، وتوفير الخدمات المقدمة لها بشكل خاص حتى تاخذ دورها بشكل فاعل في تحقيق مزيداً من النجاحات في المجتمع .

✚ تمكين النساء لتكون جزءاً فاعلاً من خلال استغلال التكنولوجيا ومواقع التواصل الاجتماعي وتطويعها لخدمتها في مجالات التنمية المتعددة الهادفة الى التوصل الى وسائل تساهم في زيادة عمليات التنمية . (21)

(19) سميره الجبوري الحوار المتمدن، العدد 3859 - 2012 / 9 / 23

(20) <http://www.women.jo/ar/news>

(21) قمة المنتدى العالمي للنساء البرلمانيات 2016، عمان - الاردن

✚ تفعيل دور المجتمع المدني في صياغة وإعداد وتنفيذ ومتابعة الخطط الوطنية والقطاعية ذات العلاقة، بحيث تأخذ الحكومة بعين الاعتبار المشاركة الفاعلة للمرأة في كافة الجوانب الحياتية .

✚ تنفيذ المحاور التي تبنتها الحكومة للعمل عليها خلال برنامجها التنفيذي والمتمثلة في زيادة دور الحضانة وإعداد برامج دوام مرنة وبرامج للعمل بدوام جزئي . (22)

التمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة من خلال استراتيجية وطنية تهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص الاقتصادية لتحقيق مشاركة أكبر للمرأة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتعزيز مشاركتها في رسم السياسات ومواقع صنع القرار.

تعديل القوانين المتعلقة بالمرأة لتكون أكثر موائمة بما يتناسب ومجالات عمل المرأة ومشاركتها في التنمية من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها .

المحور الرابع: النتائج والتوصيات :

النتائج

لقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- هناك نوعاً من عدم المساواة بين المرأة والرجل في بعض الميادين الامر الذي يجعل المرأة غير قادرة على التنافس .
- هناك علاقة قوية بين تعليم المرأة ومشاركتها الاقتصادية وواقع تمكينها لأن المرأة المتعلمة المثقفة تصبح قادرة على اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بها شخصياً وبأسرتها ومجتمعها. بالإضافة الى أن المشاركة الاقتصادية للمرأة تعطيها درجة من الاستقلالية لنفسها ولقرارها وتقلل اعتمادها على الرجل.
- هناك ارتباط وثيق بين تمكين المرأة والموروث الثقافي والاجتماعي التقليدي الذي كبل المرأة وحال دون حصولها على حقوقها كاملة كمواطنة تقف على قدم المساواة مع الرجال أمام القانون وهذا يعود الى الفهم المشوش للدين .
- هناك علاقة ارتباط قوي بين تمكين المرأة والتنمية البشرية، لأن تمكين المرأة ومشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني يلعب دوراً هاماً في تعزيز التنمية المجتمعية.

<http://www.almadenahnews.com/article18> (22)

- تفتقر المرأة الاردنية الى القدرة على جمع الصف النسائي والدعوة الى دعم المرأة للمرأة بغض عن الانتماءات التي تنتمي اليها النساء وخاصة الانتماءات العشائرية .
- غياب الدعم المادي للمرأة وعدم الاخذ بيدها مادياً لمقارعة الرجال في الميادين الاقتصادية والتنموية وحتى السياسية منها الامر الذي يجعلها غير قادرة على الوصول الى مواقع متقدمة في الدولة.
- بالرغم من حصول المرأة على التعليم المناسب والعالي الا ان ذلك لم يغفر لها لان تأخذ موقعها المناسب في الدولة سواء كانت مواقع حكومية او خاصة. ولا زالت هناك مساحات خجولة ومواقع قليلة تتبوؤها المرأة الاردنية ، وهي من باب رفع العتب وليست من باب التمكين بكافة اشكاله .

- بالرغم من دعم المجتمع الدولي للمرأة الا ان الخطاب النسائي الجامع اضعف من عملية التمكين التي تسعى اليها بعض النساء الناشطات في المجتمع الاردني .

التوصيات

- تعزيز وعي المرأة الاردنية من اجل معرفتها بحقوقها التي شرعها الدستور واكدت عليها المواثيق الدولية من اجل تمكينها لتخطي الصعاب الاتي تواجهها في المشاركة التنموية.
- دعم الشابات المبدعات في المحافظات للانخراط في عمليات صنع القرار من اجل ان تأخذ كل منها دورها المناسب في.
- إطلاق مبادرات شبابية تتحدث عن الواقع والممكن لتمكين المرأة بشكل فاعل واطاحة الفرص امامها لتأخذ دورها بشكل قوي وفاعل.
- ايجاد مساحات واسعة لاستغلال الطاقات المهدورة لدى كثير من النساء في الميادين التي تناسبها وليس اقتصارا على ميدان معين.
- رعاية المشاريع الصغيرة والمتوسطة لتفعيل الاقتصاد الوطني وتمكين المرأة تنمويا للقيام بدورها في المجتمع من اجل احداث نقلة نوعية في التنمية
- فتح المجال امام المرأة لمواجهة التحديات العامة وصياغة توجهات المستقبل من خلال التطلعات التي تسعى الى تحقيقها والرؤى التي تختزنها .
- رسم سياسات لمعالجة نسب مشاركة المرأة في الاقتصاد الأردني من خلال ايجاد بوتقة معينة تنصهر فيها النساء لتنعكس على المجتمع بشكل افضل .
- تطوير الخطاب الاجتماعي والديني للمجتمع الأردني ليكون الداعم للمرأة، وليستطيع التعاطي مع قضايا العصر بروح انفتاحيه، غير معقدة وغير متوقفة على معيار معين .
- اتخاذ تدابير قانونية مناسبة لاطاحة الفرص امام المرأة .

المراجع والمصادر

المراجع العربية

- ابن منظور-لسان العرب، مادة حدا، دارصادر- بيروت الطبعة الثالثة -1996 ص 168
بلول، صابر 2009. التمكين السياسي للمرأة العربية، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية. 25 2. دمشق. ص676
أمانى مسعود، التمكين: سلسلة مفاهيم، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية، أكتوبر، 2006، ص، 6
البنك الدولي، تقرير عن المساواة بين الجنسين في العمل، 2013.
تقرير حول مشاركة المرأة في سوق العمل، 2010، المرصد العمالي الأردني مركز الفينيقي للدراسات
الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت، عمان - الأردن ص3
جمعية معهد تضامن النساء الأردني، جمعية تعنى بحقوق النساء الأردنيات
الخاروف وريما مسعود 2009 دور حاضرات الأعمال المتواجدة في ملتقى سيدات الأعمال والمهمن في
تمكين المرأة لتأسيس مشروعها الاقتصادي. مجلة بحاث اليرموك سلسلة العلوم الانسانية
والاجتماعية
دور التعاونيات النسوية في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال الاستخدام الأمثل للتمويل الأصغر
ورقة عمل مقدمة الي المؤتمر الاقتصادي بجامعة الأحفاد محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي 2011
سمر عبدالعزيز الحديدي 2009 مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة
تقييمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية
سميره الجبوري مجلة الحوار المتمدن، العدد 3859 - 2012 / 9 / 23
صندوق الامم المتحدة الانمائي للمرأة 1999
قمة المنتدى العالمي للنساء البرلمانيات 2016، عمان - الاردن
مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 25 -العدد الثاني-2009، ص650
نبيلة فايز السيوف، دراسة حول منظمات المجتمع المدني والتغيير الاجتماعي، عمان - الاردن الجامعة الاردنية 2007، ص 7
وزارة العمل، احصائيات 2015

المراجع الاجنبية

- Kabeer, N. (2001).Resources Agency. Achievements reflections on the measurements of women empowerments.
Theory and practice. SIDA study No. 3

المواقع الالكترونية

- <http://www.almadenahnews.com/articl>
<http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic>
<http://mawdoo3.com/>
<http://www.alukah.net/web/khedr>
<http://www.women.jo/ar/news>

دور مراكز بناء القدرات في تنمية المرأة في السودان
دراسة حالة : مراكز تنمية المرأة بالمؤسسات والجامعات
(كلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين نموذجاً)

د. إبتسام محمد احمد محمد خير أحمد

أستاذ مشارك بمعهد تنمية الأسرة والمجتمع-السودان

البريد الإلكتروني

(ibtesam022@Gmail .com)

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مراكز بناء القدرات في تنمية المرأة في السودان بكلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين للتعرف على دورها في تحقيق الإستقرار الإجتماعي في مجتمع الدراسة وايضا التعرف على أهم المشروعات التي تقدمها مراكز بناء قدرات المرأة الممثلة في مراكز تنمية المجتمع بجامعة النيلين للدارسات بالإضافة على الوقوف على مساهمة بناء قدرات المرأة في تخفيف حدة الفقر والكشف عن جوانب الضعف والقصور التي تواجه مراكز بناء قدرات المرأة بهذه الجامعة . اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وذلك لوصف وتحليل بيانات الدراسة ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها أن مراكز بناء قدرات المرأة بكلية تنمية المجتمع جامع النيلين تسهم في زيادة قدرات المرأة المهنية وزيادة معرفتها وتزويدها بالمهارات الكافية، وأن برامج التدريب بالمراكز لها الدور الفعال في رفع القدرات المهنية والتخصصية للمرأة من خلال اتباع المراكز لنظم تعليمية وتدريبية متطورة كما توجد العديد من المعوقات منها منافسة السلع المستوردة للسلع المحلية . كما ان عدم وجود نوافذ تسويقيه للمنتجات يؤدي إلى تعسر الإنتاج بالإضافة لصعوبة الإجراءات. كما أوصت الدراسة بعدة توصيات ، منها دعم مراكز بناء قدرات المرأة من أجل الزيادة الإنتاجية ، تعميم مراكز بناء قدرات المرأة في كافة أنحاء السودان لإستفادة معظم النساء ، و ايضا عمل دراسات متخصصة و دورية تساعد في إكتشاف العقبات التي تواجه مراكز بناء قدرات المرأة بولاية الخرطوم ، ووضع ميزانية من قبل الجهات المتخصصة لمراكز قدرات المرأة بكلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين لمواصلة مهامها بصورة افضل .

Abstract

The study aimed at defining the role of community development centers at Nielsen university in achieving social stabilities on the study community, also defining the most important projects which community development centers at Nielsen university provide, as well as standing on contribution of women capacity building in decreasing the extreme poverty, and revealing the sides of weakness, and limitations which women capacity building centers face.

The researcher followed the descriptive method so as to describe and analyze the study data. The study ends to many results among which that women capacity building center at Eileen university contributes in increasing women's vocational capacities ,and knowledge and provide her with the skills needed, also the training programs at these centers have the efficient role in enhancing women's vocational and professional capacities that the centers are following advanced teaching and training methods, also there are many obstacles from which that the imported goods compete the local ones . As well as absence of marketing windows in addition to procedures difficulty, lead to strait in production.

The researcher recommended many recommendations to support women capacity building centers in order to increase production ,generalizing women capacity building centers in areas of Sudan to enable the most women benefit from that ,also conducting specialized and professional studies to help revealing the obstacles that face women capacity building centers in Khartoum state and putting budget by specialized authorities for women capacity building at social development college at Eileen university to continue its duties in the best way.

الكلمات الهامة الدالة: تنمية المرأة – بناء قدرات –مراكز بناء قدرات – تنمية مجتمع – مراكز وجامعات.

مقدمة:-

إن مجموعة البرامج المعدة في كلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين موجّهة للمرأة بمختلف مراحلها العمرية وتهدف إلى تهيئة بيئة إجتماعية تمكينية لإعداد امرأة متمكنة إجتماعياً وإقتصادياً ، قادرة علي الإضطلاع بأدوارها المختلفة ، وتمتع بالمساواة في القيم والكرامة والحقوق ، وتشارك بفاعلية في بناء أسرتها ومجتمعها من خلال توفير البرامج المتكاملة بما يضمن تنمية قدراتها وتعزيز مشاركتها في كافة مجالات الحياة ، والمحافظة علي حقوقها ومعالجة قضاياها ، وإستثمار طاقاتها في مختلف المجالات وإزالة كل شكل من أشكال التمييز ضدها وتوفير الحماية لها، إضافة الي المساهمة في بناء مجتمع واثق وإقتصاد مستدام ومنفتح قادر علي التنافس، من خلال مساهماتها، وبناء قاعدة عريضة من الأعمال والمشاريع التي تزيد من عجلة النمو الإقتصادي، والمساهمة في تعزيز إنتاجية الأسر وتمكينها من الإعتماد علي الذات ، ورفع مساهمة المرأة في القوة العاملة والمساهمة في خلق فرص عمل جديدة للمرأة لدعم مشاركتها وتفعيل دورها في المجتمع ، وتشجيع روح الإستثمار لدي المرأة من خلال تزويدها بالمهارات الفنية والإدارية لتأسيس المشاريع الصغيرة والمتوسطة الفردية والجماعية وتسهيل وصول المرأة للمؤسسات التي تساعدنا لتوفير التمويل اللازم لتأسيس مشروعها الخاص ، وذلك لأهمية مشاركة المرأة في التنمية.

مشكلة الدراسة:-

تعتبر كلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين من الكليات البحثية التطبيقية التي تساهم في بناء قدرات المرأة ورفع مستوياتها من خلال البرامج التي تعدها الكلية لمنسوبيها وهذا ما دفع الباحثة للتعرف على فعالية هذه البرامج في تنمية المرأة ومدى تحقيق الإستقرار الإجتماعي لأسرهن .

أهمية الدراسة :-

تعتبر إضافة علمية للبحوث والدراسات الخاصة بتنمية المرأة بصفه عامه ورفع قدرات المرأة بصفه خاصه علماً بأن الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الجانب قليلة مما يجعلها إضافة علمية للمكتبات السودانية .

وأيضاً تتمثل أهمية الدراسة في مساهمة نتائج هذه الدراسة في تقويم برامج تدريب قدرات المرأة لمعالجة المشكلات الإجتماعية كما يمكن أن تساعد هذه الدراسة الباحثين الإجتماعيين و المهتمين بقضايا و مشكلات المجتمع في وضع إستراتيجية لتنمية قدرات المرأة بالصورة المطلوبة .

أهداف الدراسة :-

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق العديد من الاهداف منها:

1. التعرف علي دور مراكز تنمية المجتمع بجامعة النيلين في تحقيق التمكين الإجتماعي للمرأة .
2. التعرف علي أهم المشروعات والبرامج التي تقدمها مراكز تنمية المجتمع بجامعة النيلين للدارسات .
3. التعرف علي مدي مساهمة مراكز تنمية المجتمع في التخفيف من حدة الفقر في المجتمع.
4. الكشف عن جوانب القصور والضعف التي تواجه مراكز تدريب المرأة.

منهجية الدراسة:-

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باعتباره المنهج الذي يفي بإحتياجات هذا البحث وذلك من خلال البيانات الميدانية وتحليلها وفقاً لوسيلة التحليل SPSS.

فرضيات الدراسة:-

1. مراكز بناء قدرات المرأة ساهمت في تنمية المرأة.
2. مراكز بناء قدرات المرأة أدت الى الإستقرار الإجتماعي لمجتمع البحث .
3. مراكز بناء قدرات المرأة ساهمت في التقليل من حدة الفقر.
4. توجد معوقات تواجه مراكز بناء قدرات المرأة .

مفاهيم الدراسة:-

مفهوم الدور:-

* يعرفه كوتريل: على أنه سلسلة من الإستجابات المرتبطة والتي يقوم بها عضو في موقف إجتماعي وهذه السلسلة تمثل نمطاً من المؤثرات والإستجابات المرتبطة عند الآخر في نفس الموقف وعند البعض . ويعتبر الدور هو المركز لمكونات كل واحد فالمركز هو المكانة التي يمثلها الفرد في المجتمع أما الدور فهو السلوك الذي يقوم به في كل مركز والسلوك الذي يقوم به الفرد في كل مركز اجتماعي يشغله وهما ناتج إجتماعي لا يستطيع أن يوجد احدهما دون الآخر. (117)

* كما يعني عند البعض ما يتوقعه افراد منظمة من اعضاءها في مواقف إجتماعية معينة ، أي هو تصرفات الأعضاء المتوقعة من قبل المنظمة تعيين المنظمة على تأدية الأدوار المختلفة لأعضائها بطرق رسمية وغير رسمية (118)

* وهو ايضاً إسهام الجزء في الكل أو الدور الذي يلعبه النظام في البناء الكلي الشامل كما يعني ايضا السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة وقد يكون الدور مفروضاً او مكتسباً (119) وتعرفه الباحثة:-

بأنه هو السلوك الإنساني الذي يقوم به الفرد أو الجماعة في مكانة معينة داخل النظام الإجتماعي المعين، وقد يكون للفرد عدة أدوار تحددها المعايير والقواعد الاجتماعية التي يؤديها، قد تكون رسميه أو غير رسميه أو مفروضة أو مكتسبه ، والدور له أهميه إجتماعية لانه يوضح أن أنشطة الأفراد محكومة إجتماعياً وتتبع نماذج سلوكيه محددة، مثل دور المرأة في أسرتها لشغل مكانة إجتماعيه معينه والدور المطلوب منها كأم وغيره.

مفهوم المركز:-

في علم الإجتماع يرى علماء الإجتماع أن مفهوم المركز يعني نشأة نظام في الأحياء الحضريه لتقديم الخدمات التعليمية والترويحية الإجتماعية لسكان الحي(120)

-
- (117) محمد لبيب النجيمي، الأسس الاجتماعية، الطبعة الثانية، لم يذكر جهة النشر، 1965، ص: 169 – 240
 - (118) حسن عيد، علم الإجتماع العام، الجزء الاول مدخل نظري، الناشر دار الكتاب الجامعي، 1985م، ص: 78
 - (119) زكي محمد اسماعيل، الأنثروبولوجيا، والفكر الاسلامي، الطبعة الاولى دار عكاظ للنشر والتوزيع ص: 241
 - (120) احمد ذكي بدوي ، معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية دار الكتاب المصري والبناني ، الطبعة الاولى 1978 ص: 227 .
 - (121) سيداري، بناء وتطوير القدرات الوطنية في مجال التخطيط والتنمية الحضريه المستدامة في المنطقة العربية، 1997م

مفهوم بناء القدرات:-

* يعني مفهوم بناء القدرات زيادة قدرة المجتمع على إنجاز الأعمال بنفسه، بمعنى أن يكون أكثر مهارة وأكثر ثقة في نفسه، وأكثر فاعلية في التنظيم، ويمكن تعريف عملية بناء القدرات بأنها تنظيم يهدف إلى الاستفادة من الموارد المجتمعية من خلال التدريب وتنمية المهارات وتنمية القدرات المؤسسية وذلك لتمكينهم من تحديد مشكلات البيئة العمرانية وتقييمها، وزيادة القدرة على تفهم وتحليل المشكلات (121)

*ويمكن القول أن بناء القدرات هو "سياسة تمكين المجتمع التي تهدف إلى تقوية كافة أطراف عملية التنمية لكي تمكنهم من لعب دور فعال في إدارة وتخطيط مستوطناتهم البشرية"⁽¹²²⁾

*وبالتالي فهي عملية تدخل خارجي مخطط ومنظم ينبغي له تحقيق أهداف معينة لتحسين وتطوير أداء المنظمات في علاقتها بالإطار العمراني والاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي الذي توجد فيه وفي توظيف مواردها بما يحقق لها الإستدامة⁽¹²³⁾

*وكان رأي الباحثة في بناء القدرات هو أن بناء القدرات هي تنمية وتعزيز قدرة المجتمع باستمرار لكي يحسن قدرته على حل المشكلات فهي لا تشير فقط إلى اكتساب المهارات ولكن أيضا تشير إلى القدرة على الإستفادة من مهارات المجتمع في تنظيم الأعمال للتوصل إلى الأهداف المراد تحقيقها فهي نشاط يتم من خلال المنظمات والأشخاص وذلك يحسن من توزيع الأدوار لإحداث التنمية السليمة في الطريق الصحيح، وبالتالي فهي جزء متكامل من الأنشطة العمالية والبرامج التدريبية الموجهة لإحداث تنمية حضرية مستدامة.

إكتشاف القدرات :

من أجل بناء القدرات يجب في البداية أن يكتشف كل واحد منا قدراته ومواهبه وميوله كي يستطيع بعد ذلك الإستفادة منه وذلك لأن الإنسان يولد وهو مزود بمختلف القدرات والمواهب إلا القليل من أنواع قدرات الإنسان ويمتلك كل واحد منا الكثير من القدرات والمواهب ويمكن الإشارة إلى أهمها ضمن الأنواع التالية:

1. القدرات العقلية:

تعتبر القدرات العقلية من أهم القدرات التي يمتاز بها الإنسان عن سائر المخلوقات، وهي أكثرها فائدة وإفادة، فيها يستطيع الإنسان أن يخلق في مدارج الكمال، ويرتفع إلى قمم العلى، ويتطور نحو المزيد من الرقي والتقدم .

وتتفاوت القدرات العقلية قوة وضعفاً من شخص إلى آخر، أو عند الشخص الواحد خلال مراحل حياته . تماماً كالقدرات الجسدية . فقد تقوى حتى تخترق بيئة الكون الكبير فتتعرف على مكوناته وتقف على أسرار قوانينه، وتسخر هذه المكونات والقوانين حسب الأهداف والحاجات التي يتوجه إليها صاحب هذه القدرات. وقد تضعف هذه العقلية حتى يعجز الإنسان عن فهم ما يجري في بيئته البيئية والإقليمية المحدودة

Tommas. Z.Sandra. Building Capacity for better cities. Habitat Debate.Cvol 4. (122

No.4. 1997

(123) ريمن محمد ربحان، تنمية المجتمعات العمرانية، التمكين كأداة فاعلة في عملية التنمية الحضرية المستدامة، رسالة دكتوراة كلية الهندسة جامعة القاهرة، 2002م ص 234

فيسخره الكون وتتقاذفه الأحداث والأهواء. وقد تنطفئ هذه القدرات حتى لا يعود الإنسان يعرف من أمره شيئاً.

2. القدرات الثقافية:

يملك الإنسان الكثير من القدرات الثقافية، ونقصد بها القدرات التي ترتبط بعالم الثقافة ودنيا الفكر. ونشير إلى أبرزها وهي:

أ. الخطابة:

كل إنسان يملك لساناً ينطق به فهو قادر على أن يصبح خطيباً مفوهاً، وهذه القدرة مزروعة في الإنسان، فالقدرة على الكلام هي من صفات كل إنسان، ومن ثم فهو يملك القدرة على الخطابة. ولكن لكي يكون خطيباً يستلزم منه استثمار هذه القدرة وتنميتها مع توافر الشروط الأخرى الرئيسة التي لا غنى عنها لأي شخص يروم للخطابة.

ب. الكتابة:

إن كل واحد منا يمكنه أن يكون كاتباً لأن الله عز وجل أعطاه القدرة على الكتابة؛ يقول الله تعالى (الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ * عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ) (5)(124) ولكن هناك من ينمي لديه هذه القدرة، وهناك من لا يستفيد منها شيئاً. ولكي يكون الإنسان كاتباً ناجحاً لا بد من تنمية (قدرة الكتابة) والعمل على إتقانها جيداً، والتعرف على أبجديات الكتابة الصحيحة، وممارسة الكتابة بصورة عملية.

ولأن الكتابة وسيلة فعالة للتواصل مع الآخرين، وأداة متعددة الأهداف، لذلك يجب إتقانها بصورة محكمة تماماً من خلال الممارسة والتدريب، حتى تصبح من الوضوح والدقة والجاذبية ما يجعل القراء يبحثون عن كتابتك، ويلهثون لقراءة كل جديد يخطه يراعك.

3-القدرات الاجتماعية:-

ونقصد بها القدرات المرتبطة بالإتصال بالآخرين؛ كالقدرة على الإتصال الفعال بالناس، والتفاعل معهم، والقدرة على إقناع الآخرين بوجهة نظرنا، والقدرة على تكوين صداقات ناجحة، والقدرة على العمل الإجتماعي.

وامتلاك هذه القدرات وإتقانها عامل مهم من عوامل النجاح في الحياه الخاصة والعامة، إذ تشير الدراسات إلى أن النجاح الذي يحققه الإنسان في حياته جزء يسير منه فقط (15%) يعتمد على المهارات العملية أو المهنية المتخصصة، والجزء الأكبر (85%) يعتمد على البراعة الاتصالية⁽¹²⁵⁾

وهناك سمات شخصية معينة تعتبر القاعدة المتينة التي تبنى عليها (البراعة الاتصالية). ومن أمثلة هذه السمات: الثقة بالنفس، والحلم، والأناة، والصبر، والقدرة على استيعاب المخالفين، والشجاعة، وقوة الشخصية، ونفوذها على الآخرين؛ وهذه السمات بعضها فطري والبعض الآخر مكتسب، يكتسبها الإنسان من بيئته الاجتماعية عبر السنين عن طريق التعلم والخبرة والممارسة . وتزيد من هذه السمات الشخصية تأثيراً وأهمية في حياة الإنسان شيئا رئيسان. الأول: قوة العلم والمعرفة. والثاني: قوة الدور أو الوظيفة. أما العلم والمعرفة فتعطي الإنسان مجالاً رحباً من التأثير الإيجابي على الآخرين، وتجعله أقدر على إمتلاك

(124) سورة العلق ، اية رقم (5) .

(125) (1) إبراهيم بن حمد القعيد، العادات العشر للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض - السعودية، الطبعة الأولى 1422هـ، ص379.

قلوبهم وإقناعهم بوجهة نظره. وكذلك فإن الدور أو الوظيفة التي يمارسها الإنسان تعطيه قوة على التأثير والفعل والإرادة⁽¹²⁶⁾.

وسائل بناء القدرات:-

توجد لكل نوع من أنواع القدرات وسائل وأساليب يجب إتباعها لتنميتها وبنائها. ولكن توجد أيضاً وسائل عامة تشترك فيها كل أنواع القدرات... من أبرزها ما يلي:

1- اكتشاف القدرات:

من أجل بناء القدرات يجب في البداية أن يكتشف كل واحد منا قدراته ومواهبه وميوله كي يستطيع بعد ذلك الإستفادة منها.

وبالرغم من أن الإنسان يولد وهو مزود بمختلف القدرات والمواهب إلا أن القليل من الناس من يكتشف هذه القدرات التي يملكها، ذلك أن معرفة الإنسان بمواهبه وقدراته وإمكانياته لا يمتلكها جميع الناس. بيد أن الذين استطاعوا أن يعرفوا ما يختبئ بداخلهم من كنوز وقدرات، وأن يسبروا أغوار شخصياتهم هم أقل القليل؛ إذ أن اكتشاف القدرات والمواهب يتطلب تدريبات شاقة ومستمرة، كما تحتاج إلى المزيد من التأمل والنظر في أعماق الذات.

فإذا ما أردت بناء قدراتك فإن الخطوة الأولى تتمثل في اكتشاف ما لديك من قدرات ومواهب وكنوز. ولتكن نصب عينيك دائماً هذه القاعدة : اعرف نفسك أولاً.

2. تنمية القدرات:-

بعد مرحلة اكتشاف القدرات يجب العمل على تنمية هذه القدرات، ويتطلب ذلك وضع برنامج نظري وآخر عملي يهدف تنمية القدرات والمواهب عند الإنسان.

فلكل إنسان قدرات ومواهب كامنة، وهي بحاجة إلى تنميتها من خلال تحويلها إلى واقع خارجي ملموس، وإلا فإنها ستذبل وتضمحل ولا يستفاد منها شيئاً.

ونستطيع تشبيه الموهبة بقطعة ألماس لدى إكتشافها بين الصخور. إنها لا تختلف كثيراً عما حولها، ولابد من معالجتها بمهارة حتى يبدو بريقها واضحاً ناصعاً قوياً، وحتى يتسنى للناس الاعتراف بها بأنها معدن نفيس. فلا يكفي إذن أن تكتشف ما لديك من مواهب، بل إن ذلك الاكتشاف سوف يكلفك كثيراً حتى يتسنى لك إحالته من حال الكمون إلى حالة الواقع الفعلي البادي للعيان⁽¹²⁷⁾.

فمن يريد أن يكون خطيباً لابد أن ينمي لديه (قدرة الخطابة) عبر التدريب والممارسة، وتعلم أصول الخطابة، وكيفية إعداد محاضرة، وإتقان المهارات النفسية واللغوية التي يحتاجها الخطيب. ومن يريد أن يصبح كاتباً بارعاً عليه أن ينمي لديه (قدرة الكتابة) من خلال دراسة أصول الكتابة، وأنواعها، وعلومها. وأيضاً لابد من التدرب على الكتابة، وممارستها عملياً حتى يتحول إلى كاتب مرموق... وعلى ذلك تقاس بقية الأمثلة.

3. استثمار القدرات:

ونقصد بذلك أن يوظف ويستثمر كل إنسان قدراته ومواهبه بما ينفع نفسه، ويطور مجتمعه. ومن أجل أن يبذل الإنسان في حياته عليه أن يركز على القدرات البارزة في شخصيته ويستثمرها بصورة علمية وعملية كي يستطيع تحقيق أهدافه وتطلعاته في الحياة.

(126) نفس المصدر السابق، ص379.
(127) يوسف ميخائيل أسعد، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة - مصر، غير مذكور عدد الطبعة ولا تاريخ الطبع، ص188.

وتكمن مشكلة الكثير من الناس في أنهم لا يستثمرون القدرات التي تقبع في داخلهم، ولا يوظفون المواهب التي يملكونها في صالح تقدمهم، ومنفعة أنفسهم، وتطور مجتمعهم. والنتيجة: ضمور تلك المواهب والقدرات، وضياع فرص النجاح، ومن ثم الإنغماس في الشقاء والتعاسة!

وإذا ما أراد أي واحد منا أن يحقق النجاح تلو النجاح، والإرتقاء إلى سلالمة المجد، والإرتفاع نحو قمم الإبداع والإبتكار، فما عليه إلا أن يستثمر كل قدرة، ويوظف كل موهبة، ويغتنم كل فرصة... فهذا هو الطريق الأقصر نحو (بناء الشخصية) و(معرفة الذات).

التمكين الإقتصادي:-

يقصد بتمكين المرأة اقتصادياً هو إدماج النوع الاجتماعي في الإصلاحات والسياسات الاقتصادية الكلية وتوفير خدمات صحيه وتعليميه شامله لتحقيق إدماجها الكامل في النشاط الإقتصادي. وقد وضعت العديد من السياسات والإستراتيجيات لتمكين المرأة اقتصادياً تمثلت في:

السياسة القومية لتمكين المرأة:

تمثلت في قيام وحدة للتمويل الأصغر ببنك السودان بهدف تشجيع وتطوير الصيرفة الاجتماعية والاقتصادية لتخفيف الفقر خاصة في المناطق الريفية الأقل نمواً ووسط النساء تحديداً ورفع المستوى المعيشي لهن كوسيلة فعالة في تمكين المرأة إقتصادياً.

وتواكب ذلك مع صدور المنشور الخاص بتنظيم وتنمية الجهاز المصرفي رقم 2007/18 والذي جاء متمشياً مع الإستراتيجية العامة للدولة الرامية لتخفيف حدة الفقر والرؤية الاستراتيجية لتنمية وترقيه التمويل. وتمثلت الرؤية الإستراتيجية في زيادة القروض التمويلية البنكية، للتنمية الاجتماعية وزيادة السقف التمويلي من 10% إلى 12% كما تم إنشاء محفظة تمويلية وصندوق لدرم مخاطر التمويل.

وتم كذلك إنشاء بنك متخصص لتمويل الأسر (بنك الأسرة) بجانب مصرف الإدخار والتنمية الاجتماعية وذلك لتيسير حصول المرأة علي الأصول والخدمات الزراعية بتمويل ميسر متوسط المدى. وبناء قدرات المرأة في مجال تكوين تنظيمات إنتاجيه وخدميه خاصة في التصنيع الزراعي والحرفي كنماذج لمشروعات التمكين الإقتصادي للمرأة.

وقد إرتبطت المشروعات الصغيرة بأنواعها في السودان بالمرأة وأجريت العديد من الدراسات عن تقييم الدور الإقتصادي والاجتماعي لبنوك الأسر المنتجة.

ويمكن تعريف المشروع الصغير بأنه الذي يوظف من 1-15 عاملاً ولا يتجاوز راس المال فيه (3000) ثلاثة ألف جنيه⁽¹²⁸⁾.

دور مراكز بناء القدرات في تنمية المرأة:

إن مراكز بناء القدرات التي تنتهي اليها المرأة عن طريقها تكتسب المهارات وتستقل طاقاتها الكامنة وأوقات فراغها في عمل مثمر حيث تحتوي البرامج التي تقدمها المراكز على ندوات دينية وصحية وثقافية وأعمال يدويه ومحو أمية ومشاريع إنتاجية تزيد من إنتاج الأسرة والمساهمة في تخفيف أعباء المعيشة، وإستقلال طاقاتها وأوقات فراغها في العمل المثمر وبالتالي تكتسب إتجاهات ثقافية وتصبح المرأة وحدة إنتاجية وذلك عن طريق تقديم الخدمات والتدريب والإمكانات المادية لتشغيل المشاريع الإنتاجية وذلك لتنمية المرأة والنهوض بها ومساهمتها بالتنمية.

التعريف بكلية تنمية المجتمع والبرامج التي تقدمها:

(128) حمدي الخناوي، تنظيم المشروعات الصغيرة مطبوعات بيت الخبرة الوطن، القاهرة، الطبعة الأولى،

انشئت كلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين في عام 2009 (إمتداداً لفكرة مراكز تنمية المرأة التي انشئت في العام 2003) وفقاً لقرار إدارة التعليم التقني بوزارة التعليم العالي وتعد صرحاً تعليمياً مميزاً لخدمة المجتمع في جميع المجالات وفقاً للإحتياجات المطلوبة وذلك من خلال إعداد كوادر بشريه مدربه باستخدام الوسائل التعليمية المتوفرة بالكلية من حيث المباني والمعامل والقاعات التي تجعل الطالب والطالبة قادراً علي التميز والعطاء وتحمل المسؤولية والإسهام في التغيير الإجتماعي المنشود .

رسالة الكلية:-

أن تكون رسالة الكلية هي الرائدة بين كليات تنمية المجتمع في السودان عن طريق التعليم والتثقيف والتدريب وذلك بتوفير أفضل الفرص لكافة أفراد المجتمع وتزويدهم بالمهارات والسلوكيات والقيم التي تؤهلهم للنجاح المساهمة في التغيير الاجتماعي .

رؤية الكلية:-

ان تكون الكلية مركزاً للتميز والريادة في تقديم برامج ذات جودة عالية موائمة لسوق العمل تواملاً مع المجتمع.

اهداف الكلية :-

اتجهت سياسة كلية تنمية المجتمع –جامعة النيلين إلي تبني استراتيجية معينة تقوم علي أساس كوادر بشرية ماهرة وفقاً لما يحتاجه سوق العمل بهدف تحقيق التنمية الشاملة فأخذت الكلية علي عاتقها كافة الجهود والإمكانيات لتحقيق تلك الأهداف ومنها :

*إعداد تأهيل كوادر بشرية مدربة ومجهزة بالمعرفة العلمية والعملية للانخراط في سوق العمل .

*إعداد كوادر وسيطة لتأمين متطلبات التنمية من القوة البشرية ذات الكفاءات المطلوبة.

*ترسيخ مبدأ مشاركة المجتمع في نشر التعليم والتثقيف والتدريب .

*تفعيل مبدأ الاعتماد علي الذات والشعور بالمسؤولية والمقدرة علي حل المشكلات الموجودة في المجتمع من خلال المناهج والمقررات الموضوعية.

*تفعيل عامل الشراكة مع المؤسسات والمنظمات الموجودة لتحريك القدرات والطاقات الكامنة في المجتمع لإحداث التغيير المنشود وتنفيذ المشروعات الاجتماعية بالمناطق المستهدفة بالمحليات السبع بولاية الخرطوم.

اقسام الكلية :

قسم تنمية قدرات المرأة - قسم تنمية قدرات الشباب - قسم تنمية قدرات ذوى الإحتياجات الخاصة -قسم تنمية قدرات حفظة القرآن الكريم - قسم تنمية القدرات الفنية - قسم العلاقات العامة وتنمية الموارد.

البرامج الدراسية (دبلوم الاساس):-

تتم الدراسة في فصلين دراسيين يمنح الدارس دبلوم الأساس في المقرر المدروس ومدته عام و يبلغ عدد المقررات تسعة هي : 1 / الصحة العامة. 2/الثقافة البيئية. 3/ الغذاء والتغذية، 4/التربية الجمالية. 5/ الثقافة الإسلامية، 6/الزراعة والإنتاج الحيواني، 7/الإقتصاد المنزلي، 8/علم النفس التربوي، 9/اللغة الانجليزية.

الدراسات المستمرة:-

تمنح الدراسة شهادة دورة تدريبية للكورس المعني وفترة الدراسة 6 اشهر-3 أشهر في:-
 1/ الدراسات الإسلامية. 2/ الفندقية وفن الطهي. 3/ الخياطة والتفصيل والتطريز وطباعة المنسوجات. 4/
 شك الثياب. 5/ الأعمال اليدوية والفن التشكيلي. 6/ الخط العربي. 7/ السياحة. 8/ رياض الاطفال. 9/ اللغة
 الانجليزية. 10/ الزينة والتجميل. 11/ الحاسوب. 12/ فن الديكور.
 يتضح من خلال الجدول (1) ان كلية تنمية المجتمع بجامعة النيلين ساهمت في رفع قدرات المرأة من خلال
 مساهمتها في تحسين الأوضاع المعيشية للمستفيدات بنسبة 79.1% بالإضافة الى مساهمة مشروعات المركز
 في تحسين أوضاع أسر المبحوثات بنسبة 71.5% بالإضافة الى رفع مستوى دخول المبحوثات بنسبة 74.1% و
 تلبية الإحتياجات المنزلية بنسبة 93.7% و جميعها مؤشرات تعكس نسبة مساهمة الكلية و المراكز في تخفيف
 نسبة الفقر وسط المبحوثات وهذا يثبت صحة الفرضية الثانية التي تشير الى مساهمة المراكز في تقليل حدة
 الفقر وسط المستفيدات وهي من البرامج الرئيسية في رفع قدرات المرأة أما فيما يتعلق بمساهمة المراكز في
 تنمية المرأة فإن برامج تخفيف الفقر من الجوانب الرئيسية في التنمية فالتنمية تعني التقليل من حدة
 الفقر بالإضافة الى ان نسبة 79.1% من المبحوثات أشرن الى

جدول رقم (1): يوضح التوزيع التكراري لإجابات افراد العينة حول استفادة المرأة من البرامج التي تقدمها الكلية

الرقم	العبارة	التكرار و النسبة %			
		اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة
1	ساهم المركز في تحسين اوضاعي المعيشية.	67 %42.4	58 %36.7	11 %7.0	18 %11.4
2	ادى عملي بعد التدريب في رفع مستوى معيشتي.	66 %41.8	59 %37.3	12 %7.6	16 %10.1
3	ساهمت مشروعات المركز في تحسين اوضاع اسرتي مادياً.	73 %46.2	40 %25.3	16 %10.1	21 %13.3
4	ساهم المركز بعد التدريب الي رفع مستوى دخلي.	69 %43.7	48 %30.4	17 %10.8	17 %10.8
5	ساهم المركز في إكتسابي مهنة.	102 %64.6	45 %28.5	6 %3.8	4 %2.5
6	ساهم المركز في تلبية إحتياجاتي المنزلية.	99 %62.7	49 %31.0	5 %3.2	5 %3.2

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2015م، بإستخدام برنامج SPSS.

تحسين أداء عملهن بعد التدريب و نسبة 93.1% من المبحوثات أشرن الى أن مراكز تنمية القدرات بجامعة النيلين ساهمت في إكتسابهن مهن جديده و جميعها مؤشرات تدل على التنمية ورفع قدرات المرأة. أما فيما يتعلق بالفرضية الثالثة التي تتعلق بالمعوقات التي تواجه مراكز بناء قدرات المرأة لاحظت الباحثة العديد من المعوقات المادية و صعوبة الإجراءات و الضرائب و السلع المستوردة التي تنافس المحلية و غيرها من المعوقات.

فيما يتعلق بالمحور الرابع الخاص بالمعوقات التي تواجه المستفيدات بمراكز قدرات المرأة اتضح أن هنالك بعض المعوقات تواجه المبحوثات كما يلي أن نسبة 57% أشرن الى ضعف مستوى الدخل الذي يؤثر علي استمرارهن في البرامج التدريبية ونسبة 57.6% من المبحوثات أشرن الي عدم وجود مصدر دخل ثابت مما يؤثر علي استمرارهن بالعملية التدريبية ونسبة 85.3% من المبحوثات أشرن الي صعوبة تمويل المشروعات بعد التخرج ونسبة 91% من المبحوثات أشرن الي عدم توفر مواد التدريب ونسبة 92.4% من المبحوثات أشرن الي عدم توفر المعينات التدريبية الكافية مما يؤثر علي تطويرهن عملياً. ونسبة 96.2% من المبحوثات أشرن الي أن عدم فتح نوافذ تسويقية للمنتجات يؤدي الي تعثر الإنتاج مما يؤدي الي توقف العمل ونسبة 96.6% أشرن الي صعوبات إجرائية ونسبة 67.1% من

جدول رقم (2): يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات فرضية الدراسة الثانية توجد

معوقات تواجه مراكز المجتمع بجامعة النيلين

الرقم	العبارة	التكرار والنسبة المئوية				
		لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
1	ضعف مستوى الدخل له تأثير على استمراري في البرامج التدريبية	57 %36.1	33 %20.9	7 %4.4	31 %19.6	30 %19.0
2	عدم وجود مصدر الدخل يؤدي الي عدم استقراري في العملية التدريبية.	54 %34.2	37 %23.4	5 %3.2	34 %21.5	28 %17.7
3	هنالك صعوبات مادية تعيق ممارسة مهني بعد التخرج مثل صعوبة تمويل المشروعات	121 %76.6	28 %17.7	4 %2.5	4 %2.5	1 %0.6
4	هنالك صعوبات مهنية سوف تواجهني في ممارسة مهني بعد التخرج مثل عدم توفر المواد.	115 %72.8	30 %19.0	7 %4.4	5 %3.2	1 %0.6
5	عدم توفر معينات التدريب الكافية يؤثر على التطوير عملياً	109 %69.0	37 %23.4	1 %0.6	9 %5.7	2 %1.3
6	عدم فتح نوافذ تسويقية للمنتجات يؤدي الي تعسر الإنتاج ومن ثم توقف عن العمل	120 %75.9	32 %20.3	3 %1.9	3 %1.9	- %14.3
7	هنالك صعوبات إجرائية تعيق من تأسيس الأعمال	83 %52.5	38 %24.1	4 %2.5	13 %8.2	20 %12.7
8	وجود المنتجات المستوردة تعمل على الحد من طلب المنتجات المحلية.	106 %67.1	30 %19.0	4 %2.5	10 %6.3	8 %5.1
9	الرسوم المحلية والضرائب تقلل من حجم الفائدة في المشروع	82 %51.9	27 %17.1	1 %0.6	20 %12.7	28 %17.7

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، 2015م، باستخدام برنامج SPSS.

المبحوثات أشرن الي أن المنتجات المستوردة تعمل للحد من الطلب علي المنتجات المحلية 69% أشرن الي أن الرسوم المحلية والضرائب تقلل من حجم الفائدة في المشروعات .

نتائج الدراسة:-

1. أن مراكز بناء قدرات المرأة ساهمت في بناء قدرات المرأة المهنية وزياد معرفتها وتزويدها بالمهارات الكافية.
2. اتضح من الدراسة أن برامج التدريب بالمراكز لها الدور الفعال في رفع القدرات المهنية و التخصصية للمرأة من خلال اتباع المراكز طرق تعليمية متطورة .
3. إن مراكز بناء قدرات المرأة تلعب دوراً كبيراً في تزويدها بالمهارات الكافية من خلال تقديم برامج تدريبية كاملة في جميع التخصصات مما انعكس ايجابيا في مسيرة التنمية .
4. إن مراكز بناء قدرات المرأة ساهمت في التقليل من حدة الفقر وسط النساء .
5. إن مراكز بناء قدرات المرأة ساهمت في توفيق الأوضاع المعيشية للنساء بزيادة دخلهن وتوفير الاحتياجات المنزلية وتحسين أوضاع الأسرة مادياً .

التوصيات :

وتوصي الباحثة بالآتي:

1. وضع ميزانيات من قبل الجهات المختصة لمراكز بناء قدرات المرأة لمواصلة مهامها بصورة أفضل.
2. تعميم مراكز بناء قدرات المرأة في كافة أنحاء السودان لاستفادة معظم نساء السودان.
3. عمل دراسات متخصصة ودورية تساعد في إكتشاف العقبات التي تواجه مراكز بناء قدرات المرأة بولاية الخرطوم.
4. توفير المعينات الكافية للتدريب لكي يتم تطوير العمل بهذه المراكز.
5. إعفاء منتجات النساء المستفيدات من مراكز بناء القدرات من الرسوم المحلية والضرائب حتي تزيد الفائدة من المشاريع التي ينتجونها .
6. فتح منافذ للتسويق لعرض منتجات المتدربات لمساعدتهن على زيادة دخلهن .

قائمة المراجع:

- بدوي أحمد ذكي(1978م)، معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية دار الكتاب المصري واللبناني ، الطبعة الاولى.
عيد حسن(1985م)، علم الاجتماع العام ، الجزء الاول مدخل نظري ، الناشر دار الكتاب الجامعي.
الخواوي حمدي (1991م)، تنظيم المشروعات الصغيرة مطبوعات بيت الخبرة الوطن، القاهرة، الطبعة الأولى.
ريحان محمد ريمان(2002م)، تنمية المجتمعات العمرانية، التمكين كأداة فاعلة في عملية التنمية الحضرية المستدامة، رسالة دكتوراة كلية الهندسة جامعة القاهرة.
إسماعيل محمد زكي (د.ت)، الانثربولوجيا، والفكر الاسلامي، الطبعة الاولى دار عكاز للنشر والتوزيع
سيداري (1997م)، بناء وتطوير القدرات الوطنية في مجال التخطيط والتنمية الحضرية المستدامة في المنطقة العربية.
القعيد بن حمد إبراهيم (1422هـ)، العادات العشر للشخصية الناجحة، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض . السعودية، الطبعة الأولى.
النجيبي لبيب محمد (1965م)، الأسس الاجتماعية، الطبعة الثانية، لم يذكر جهة النشر.
أسعد ميخائيل يوسف (د.ت)، دار نهضة مصر الطباعة والنشر، القاهرة . مصر، غير مذكور عدد الطبعة ولا تاريخ الطبع.

المراجع الاجنبية

Tomas. Z.Sandra. 1997Building Capacity for better cities. Habitat Debate. Vol. 4. 1.

مهارات تقرير المصير للشابات ذوات الإعاقة

Self-determination Skills for Females Youth with Disabilities

الدكتورة لمى صلاح غنيم

الجامعة الأردنية- الأردن

البريد الإلكتروني:

lama@ju.edu.jo

الملخص

هدفت الورقة إلى تسليط الضوء على مفهوم حديث في التربية الخاصة وهو تقرير المصير الذي يعبر عن قدرة الشخص على الاختيار واتخاذ القرار بشكل مستقل دون التعرض لأي ضغوط خارجية، إنه مجموعة من المهارات والمعارف والمعتقدات التي تمكن الشخص من المشاركة في سلوكيات مستقلة موجهة نحو هدف معين ومنظم ذاتياً، وهو بالتالي مفهوم يستدل عليه من مجموعة الأفعال التي يقوم بها الشخص ليتخذ قراراً أو يحدد اختياراً واعياً بدون تأثير خارجي ويحدد نقاط القوة والضعف لديه ويضبط سلوكه وانفعالاته مما يجعله مستقلاً في سلوكه ومنظماً ذاتياً ولديه قدرات من التمكين النفسي الذي يدفعه للتفاعل مع المجتمع ويساعده على تحقيق ذاته.

وبالإضافة إلى التعرف على مفهوم تقرير المصير، فإن الورقة ستتناول المهارات الأساسية التي يتكون منها تقرير المصير وتشمل الإستقلالية، والتمكين النفسي، والتنظيم الذاتي، وتحقيق الذات. كما تتناول الورقة النظريات التي تفسر تقرير المصير كنظرية القوة السببية ونظرية التقويم المعرفي ونظرية الحاجات النفسية الأساسية.

وتتضمن الورقة أيضاً خصائص الأشخاص الذين يتصفون بتقرير المصير بالإضافة إلى عناصر تقرير المصير كالوعي بالذات واتخاذ القرار والاختيار ووضع الأهداف وتحقيقها وحل المشكلات، والتنظيم الذاتي والدفاع عن الذات. كما تتطرق الورقة إلى الإجراءات التي من شأنها تعزيز تقرير المصير وتقويته وكيفية قياس مهارات تقرير المصير وأهم المقاييس المستخدمة في ذلك والبرامج التربوية والتدريبية التي من شأنها تعليم مهارات تقرير المصير لفئات ذوي الإعاقة المختلفة.

وركزت الورقة على تقرير المصير لفئات ذوي الإعاقة إذ أنهم يعانون من التمييز في المجتمعات، وخاصة في المجتمعات العربية لمجرد أنهم نساء أو إناث فبوجود الإعاقة تصبح الإعاقة مزدوجة ومركبة، إعاقة كونها امرأة أو أنثى وإعاقة كونها تعاني من الإعاقة فإن ذلك يضيف لها تحدياً إضافياً، فضلاً عن أن المرأة أو الشابة تعاني من تدن واضح في الوضع الاجتماعي والاقتصادي والاعتماد على الغير وكذلك لمواجهة مشكلات في الزواج والنواحي الجنسية والتشغيل، كما أشارت الكثير من الدراسات إلى وضع الشابات ذوات الإعاقة بوصفهن مهمشات ومعزولات وغير ذوات قيمة بالإضافة إلى تعرض نسبة كبيرة منهن للإساءة الجسمية والجنسية والعاطفية أكثر أقرانهم من غير ذوات الإعاقة. كما أظهر الأدب التربوي والنفسي والاجتماعي إلى حاجة الفتيات والشابات ذوات الإعاقة إلى تطوير تقرير المصير للدفاع عن حقوقهن واتخاذهن القرارات الحيوية في حياتهن، لذا تأتي أهمية هذه الورقة من حيث حيوية مفهوم مهارات تقرير المصير وكذلك من حيث تناول فئة بحاجة ماسة إلى تعلم مثل هذه المهارات.

لقد ظهر مصطلح تقرير المصير Self-Determination منذ سبعينات القرن الماضي مع مصطلحات ومفاهيم أخرى مثل الاستقلالية Autonomy والتمكين Empowerment والتوجه المعتمد على المستهلك Consumer-Direction كمصطلحات ومفاهيم أساسية ارتبطت بخدمات التأهيل والتشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم. ومصطلح تقرير المصير يعتمد في الأساس على افتراض أن كل الأشخاص بما فيهم من ذوي الإعاقة يستطيعون أن يتحكموا في حياتهم وان من حقهم أن يعطوا هذا الحق.

لقد حاولت الورقة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:-

1. ما مفهوم تقرير المصير وما أهميته؟
2. ما خصائص الأفراد المقررین لمصيرهم؟
3. كيف يمكن تفسير تقرير المصير بناءً على النظريات المختلفة؟
4. كيف يمكن تعليم مهارات تقرير المصير؟
5. ما واقع النساء ذوات الإعاقة؟
6. كيف يمكن توظيف مهارات تقرير المصير للنساء ذوات الإعاقة للوصول إلى أقصى درجة من الاستقلالية والتمكين.

وللإجابة عن الأسئلة السابقة، فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي باستخدام الأدب التربوي والدراسات السابقة واستقراء نتائج الدراسات التي تتعلق بتقرير المصير للنساء ذوات الإعاقة.

يعرف تقرير المصير بشكل عام بأنه قدرة الفرد على الاختيار والسيطرة والتحكم في حياته وأن يعطى حرية الاختيار وان ينفذ الخيارات التي يقررها بنفسه وأن يعطى كامل الحرية بأن يقوم بنفسه ويقرر ما يشاء دون تدخل أو اكراه. وإن من أهم ممارسات تقرير المصير هو أن يحدد الفرد أهدافه في الحياة وأن يصنع خططاً لتحقيق هذه الأهداف وأن ينفذها ويقيم ما قام به لتعديل هذه الأهداف وهذه من خصائص الأفراد الناجحين في حياتهم. (Field, Sarver, & Shaw, 2003)

يرتبط مفهوم تقرير المصير بالدافعية والقدرة على الاختيار ووضع الأهداف وان الأفراد الذين يعانون من سوء تكيف وعزل هم في الواقع لديهم مستوى متدن من تقرير المصير. إن نوعية الحياة ومفهوم الفرد عن ذاته وتوكيدها ورضا الفرد عن حياته لا يمكن أن تكتمل بدون أن يكون لدى الفرد مهارات في تقرير المصير مثل اتخاذ القرار، ووضع الأهداف، وإدارة الذات.

إن من نتائج العديد من البحوث العلمية ارتباط تقرير المصير بالنتائج الإيجابية لمرحلة ما بعد الثانوية العامة وإمكانية تعليم الاتجاهات والمعارف التي تسهم في تطوير تقرير المصير للأفراد ذوي الإعاقة وأهمية توفير تقرير المصير للطلبة ذوي الإعاقة وذلك لكي يتسنى لهم استخدام هذه المهارات في الإعداد لحياتهم وكذلك الدور المهم والأساسي للوالدين والمعلمين في تيسير وتسهيل تقرير المصير للشباب بشكل عام والشباب من ذوي الإعاقة بشكل خاص. ومع أن التشريعات العالمية والقوانين المحلية تؤكد في مجملها بشكل عام على أهمية عنصر تقرير المصير في برامج التربية الخاصة والتأهيل، ولكن الملاحظ وجود قصور واضح في اعطاء هذا المفهوم وتطبيقه في الميدان.

وحيث أن التأهيل بشكل عام والتأهيل المهني بشكل خاص للفرد ذي الإعاقة يقصد منه الاستفادة من قدرات هذا الفرد في الجوانب الجسمية والمعرفية والاجتماعية والمهنية والإفادة الاقتصادية بالقدر الذي يستطيعه وكذلك إعادة ثقته بنفسه وتحقيق التكيف المناسب والاحترام المتبادل بينه وبين المجتمع الذي

ينبغي إليه باعتباره فرداً منتجاً إلا أن الواقع يختلف بسبب القصور الواضح في تقديم خدمات التأهيل المهني.

وباعتبار أن هدف التأهيل المهني اتاحة الفرص للأفراد ذوي الإعاقة في اختيار مهنة تتلاءم وقدراتهم واهتماماتهم وتعود إلى توظيفهم تنافسياً في المجتمع المحلي ما أمكن ذلك، فإن مهارات تقرير المصير هي من أهم عناصر نجاح برامج التأهيل المهني.

من هنا فإن على المدارس ومراكز الأشخاص ذوي الإعاقة تهتم بتقرير المصير وأن تقدم للطلبة فرصاً حقيقية لتطوير المعارف والاتجاهات التي ستساعدهم مستقبلاً في تطوير مصيرهم وخاصة في مراحل الانتقال من المدرسة الثانوية إلى حياة الرشد. ان برامج اعداد المعلمين يجب أن تركز على تدريبهم كيف يمكن أن يعلموا الطلبة على مهارات تقرير المصير وأن تكون هذه المهارت جزء لا يتجزأ من برنامج الطالب الدراسي. (Geenen, Powers, Hongnsen& Pittman, 2007)

يعاني الكثير من الأفراد ذوي الإعاقة نقصاً واضحاً في مهارات تقرير المصير وخاصة الإناث منهم إذ أنهم يعانون من الإعاقة بالإضافة إلى التحيز كونها أنثى وهذا يتطلب تحدياً كبيراً أمام صانعي القرار. مفهوم تقرير المصير وأهميته ونشأته:

تعود نشأة مفهوم تقرير المصير كمصطلح تم استخدامه لأول مرة في القرن السابع عشر ثم بعدها ظهرت مفاهيم أخرى مثل ضبط الذات Self-Control وإدارة الذات Self-Management. إلا أن استخدامه يعد حديثاً نسبياً في مجال التربية الخاصة إذ أن هذا المفهوم هو نتاج لحركات التمكين الاجتماعي التي تتمثل بالعيش المستقل ومساعدة الذات والدفاع عن الذات وحركات التطبيع والتي تهدف جميعها إلى حصول الأفراد ذوي الإعاقة على حقوق وفرص متساوية مع أقرانهم العاديين لتقرير مصيرهم. يعرف تقرير المصير بأنه تصرف الفرد كمحرك أساسي لحياته وخياراته واتخاذها للقرارات التي تحقق له نوعية حياة فضلى. إنه قدرة الفرد على تحديد أهدافه وتحقيقها بالاعتماد على معرفة الذات وتقييمها. إن المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تؤدي إلى تقرير المصير تتضمن خمسة مكونات هي : اعرف نفسك، وقيم نفسك، وخطط، وتصرف، وجرب النتائج، وتعلم. كذلك فإن مفهوم تقرير المصير يرتبط بسلوكات محددة مثل حل المشكلات واتخاذ القرار وتأكيد الذات وذلك نتيجة طبيعية من أن الفرد المقرر لمصيره هو بالضرورة انسان ناجح اذ ان الاتجاه العام هو أن تقرير المصير صفة تطلق على الأفراد الناجحين والذين يتصرفون بالقيام بسلوكات ناجحة. (Karlsson, 2007) . وتقرير المصير هو هدف تربوي يسعى المعلمون إلى تحقيقه لدى طلبتهم في المدارس التي تركز على المهارات والامكانيات والاتجاهات والمعتقدات التي تؤدي إلى تقرير المصير وأن التدريس وطرائقه يجب أن تركز على تحقيق هذا المفهوم كنواتج تعليمية.

خصائص الأفراد المقررين لمصيرهم:-

يتم التعرف على الأشخاص الذين يتصفون بتقرير المصير من خلال عدد من السلوكات والقدرات والاتجاهات وتتمثل هذه الخصائص بما يلي:- (Powers, 2010)

- أن يعي الفرد تفضيلاته واهتماماته ونقاط قوته وكذلك نقاط ضعفه.
- أن يميز الفرد بين ما يريد وما يحتاجه بالفعل.
- أن يستطيع الاختيار بناء على ميوله ورغباته وحاجاته.
- أن يكون قادراً على تحديد البدائل المختلفة وأن يحدد نتائج وعواقب خياراته.

- أن تكون لديه المبادرة والتصرف عندما يحتاج الأمر إلى ذلك.
 - أن يمتلك الفرد مهارات حل المشكلات.
 - أن تكون لديه المثابرة والإصرار.
 - أن يسعى الفرد أن يكون مستقلاً لا يتأثر بآراء الغير.
 - أن تكون لدى الفرد مهارات مناسبة في التواصل مثل: المناقشة والإقناع للوصول إلى الهدف.
 - أن يكون واثقاً بنفسه مفتخراً بها ومبدعاً.
- وحتى يتم الوصول إلى تقرير المصير يجب البدء بتعليم هذه المهارات منذ الصغر حتى يصل الفرد في النهاية إلى امتلاك هذه المهارات وذلك من خلال برامج التأهيل وبرامج الانتقال التي يخططها المربون مثل برامج الإرشاد التأهيلي والتخطيط وإدارة الحالة والتطور المهني والوظيفي والخدمات الانتقالية.
- نظريات تقرير المصير:**

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير تقرير المصير تحت مظلة عامة لما يسمى بالفعالية الإنسانية والتي تتضمن قدرة الفرد على الاختيار وفرض هذا الاختيار بفعالية ذاتية وإرادة واعية. هذا، ومن أهم النظريات المفسرة لمفهوم تقرير المصير هي ما يأتي:- (Kipp & Amorose, 2005)

- النظرية الوظيفية: والتي جاءت من نتائج ابحاث وهمر (Wehmayer) وزملائه إذ تعتبر هذه النظرية ان تقرير المصير هو أن سلوك الفرد وتصرفاته ما هي إلا محرك لحياته واختياراته واتخاذ القرارات. وحسب هذه النظرية، فإن الفرد الذي يقرر مصيره يتصف بعدد من الخصائص تتطور حسب عمر الفرد والفرص المتاحة له ومن أهم هذه الخصائص هي : الاستقلالية Autonomy وتعتمد على تفرد الفرد وتصرفه بناء على تفضيلاته واهتماماته، وتنظيم الذات Self-Regulation ويعبر عن فحص الأفراد لبيئاتهم واتخاذ القرارات ومراقبة أفعالهم ومحاسبة ذواتهم والتمكين النفسي Psychological Empowerment وتتضمن تعلم الفرد واستخدامه لمهارات حل المشكلات والكفاءة الذاتية ومركز الضبط وأخيراً معرفة الذات Self – Realization وتتضمن معرفة الذات ومفهمها وتحديد نقاط قوتها وضعفها.

- النظرية الاجتماعية Social – Ecological Theory

ترجع هذه النظرية تقرير المصير في الأساس هو نتيجة تفاعل الفرد مع العوامل والظروف البيئية والتي تتمثل بالكفاءة الاجتماعية، ومصادر الدعم الاجتماعي والتفاعل والانخراط الاجتماعي. وتأثير هذه العوامل.

تؤكد هذه النظرية على التفاعل الذي يحدث بين الفرد والبيئة التي يوجد فيها وتمثل إحدى نماذج التدخل القليلة لتحديد المتغيرات البيئية والشخصية المعقدة والمتبادلة.

- نظرية تنظيم الذات Self-Regulation Theory والتي تركز على كيفية تحسين تكيف الفرد لزيادة احتمال وصوله إلى ما يريد من بيئته وتفترض هذه النظرية أن تقرير المصير هو أحد أشكال تنظيم الذات عندما يكون الفرد فعالاً وحرراً من أي تأثير خارجي. فالأفراد غالباً ما يقعون في وضع متردد بين أوضاعهم وأهدافهم الحالية والأهداف المرغوب فيها. فالشخص الذي لديه قصور في تقرير المصير هو الذي يضع لنفسه توقعات متدنية جداً أو مرتفعة جداً أي يصبح لديه توقعات غير

واقعية. من هنا فالبرامج في هذا المجال يجب أن توجه إلى جعل توقعات الأفراد مناسبة لإمكاناتهم.

- نظرية ديسي وريان Deci & Ryan وهي نظرية تأخذ منحى الدافعية في تفسير تقرير المصير وتركز على الدافعية متعددة الأبعاد. تقوم هذه النظرية على أن بعد الدافعية الداخلية هو الأقرب إلى تحقيق تقرير المصير. أما الدافعية الخارجية فتعبر على المشاركة والانخراط في نشاط ما لأسباب خارجة عن سيطرة الفرد، وتؤكد النظرية أن السلوكات التي تعبر عن الدافعية الخارجية من الممكن أن تتطور إلى سلوكات مدفوعة داخلياً. أما الأنواع الرئيسة من التنظيم حسب هذه النظرية فتتمثل بما يلي:- التنظيم الخارجي External Regulation والتنظيم غير الواعي Introjected Regulation والتنظيم المعرف أو المحدد Identified Regulation وأخيراً التنظيم التكاملی Integrated Regulation

تعليم مهارات تقرير المصير:

لما كان تقرير المصير يعبر عن سلوكات ظاهرة يقوم بها الفرد، فإنها كأى سلوك يخضع لقوانين التعلم ويمكن أن تكون موضوعاً في المناهج وتدرسيها بأساليب وطرائق تدريس مناسبة شأنها شأن أي محتوى معرفي، كما يمكن استخدام اجراءات وأساليب تدريس مقصودة ومحددة ويكون تعليم مهارات تقرير المصير فعالاً في المواقف والظروف الطبيعية. وكأى مهارة يجب أن تعلم للطلبة، يجب استخدام أساليب وطرائق تدريس مناسبة وأن يعتمد التدريس على التركيز على أساليب تعديل السلوك من قبل معلمين فاعلين وأن يتم ضمان تعاون الأسرة اذ أن للأسرة الدور الأكبر في اتقان مهارات تقرير المصير. (الفتلاوي، 2008)

ومن أهم الإرشادات التي يجب على المعلمين والآباء القيام بها لضمان تعليم مناسب لمهارات تقرير المصير هي:- (Ackerman, 2006)

- تشجيع التوقعات العالية التي تصدر من الأطفال في المدرسة وكذلك في المنزل.
- مساعدة الوالدين على تحديد الاستراتيجيات لتطوير تقرير المصير والتي تتمثل بالإطلاع على النماذج الناجحة في مسألة الاختيار واتخاذ القرار.
- احترام قيم الأسرة وخلفياتهم الثقافية وأفكارهم نحو مفهوم تقرير المصير
- تفهم الصراع الذي يحدث لدى الوالدين عندما يقومون بتشجيع الطفل على تقرير المصير وبنفس الوقت الخوف عليهم من قبل والديهم والاعتماد عليهم شؤونهم الشخصية.
- مساعدة كل طالب على الوصول إلى أقصى درجة من تقرير المصير والحرص على تفهم معنى تقرير المصير وبنفس الوقت الخوف عليهم من قبل والديهم والاعتماد عليهم في شؤونهم الشخصية.
- مساعدة كل طالب على الوصول إلى أقصى درجة من تقرير المصير والحرص على تفهم معنى تقرير المصير وإنعكاسه الإيجابي على حياة الطالب
- توفير البيئة المناسبة وفرص التعلم الفعالة واستخدام أساليب تدريس حديثة تؤكد على اتقان مهارات تقرير المصير مع الأخذ بعين الاعتبار التنوع الثقافي والاختلافات الاجتماعية كعوامل تؤثر على تعليم مهارات تقرير المصير.

إن مهارات تقرير المصير كموضوعات متضمنة في الخطط التربوية والتعليمية للأطفال العاديين وذوي الإعاقة تختلف فيما بينها، فبعض النماذج تركز على مهارات محددة مثل دفاع الفرد عن ذاته أو مهاراته في حين تركز النماذج الأخرى على موضوعات أعم وأشمل مثل الوعي الذاتي وقبول الذات والمهارات والمعارف المتعلقة بالسلوك الموجه نحو الهدف. وحتى يتم بناء برنامج تعليمي لتعليم مهارات تقرير المصير يجب القيام بإجراء تقييم لمهارات الطلبة في تقرير المصير قبل البدء بسد النقص الحاصل لديهم وتقييم نقاط قوتهم وضعفهم فيه. من هنا، فإنه يتم استخدام مقاييس واختبارات يقوم بها المعلمون أو المرشدون أو الاختصاصيون وذلك من أجل بناء محدد ووضع أهداف في الخطة التربوية الفردية والخطة التعليمية الفردية أو في الخطة الانتقالية التي يقوم بها المدرسة أو المركز.

هذا، وتقترح أدبيات التربية الخاصة فيما يتعلق بتقرير المصير أن تتناول المدرسة الجوانب الآتية كموضوعات أساسية يمكن أن تكون محوراً لتعليم مهارات تقرير المصير وتشمل:

- أن يتم تعليم الفرد بأن يقبل نفسه ويقدر ذاته وذلك عن طريق أن يثمن الطالب نقاط قوته التي يتميز فيها عن غيره، وأن يدرك حقوقه ومسؤولياته وأن يكون راض عن نفسه.
- أن يتعلم الفرد كيفية الدفاع عن حقوقه في المدرسة والمجتمع من خلال وصف نقاط ضعفه التي يحتاج فيها إلى مساعدة وأن تكون لديه مهارة حل مشكلات ربما تعترضه في سبيل تحقيق أهدافه وأن يكون قادراً على التعامل مع الصراعات والمتناقضات التي تحول دون تحقيق لأهدافه.
- تعليم الفرد كيف يصنع خططاً لنفسه وأن يتعلم بالتالي كيف عليه أن يصنع خططاً واقعية وكيف يحدد الخطوات التي يصل بها إلى أهدافه ويتعلم كيف يختار الخطوات الإجرائية العملية لتحقيق الأهداف.
- تعليم الفرد المشاركة الفاعلة في التخطيط للخدمات الانتقالية الخاصة به وذلك من خلال أن يكون قادراً على جمع معلومات تتعلق بالبدائل المختلفة ومراجعة أهداف الأداء السابق وطلب التغذية الراجعة من الآخرين.
- تعليم الفرد التعامل مع نتائج التخطيط والتعليم من خلال الخبرة عن طريق تعليمه كيفية مقارنة النتائج الفعلية الحالية مع النتائج المتوقعة وكيفية تحديد العوامل المؤثرة في الأداء والنتائج الفعلية.

هذا، ومن الممكن تقييم ما تقوم به المدرسة بالتعاون مع الوالدين فيما يتعلق بتعليم مهارات تقرير المصير كمؤشرات نوعية هو التأكد من تحقق عدد من المؤشرات والتي تتمثل بما يلي:- (Stradova, & David, 2012)

- تتضمن المناهج وبرامج دعم الأسرة على مهارات تقرير المصير.
 - القرارات التربوية التي تؤخذ في المدرسة لا تكون إلا بمشاركة الطلبة وأولياء أمورهم.
 - لدى الطلبة فرصاً حقيقية في عملية الاختيار في أوسع معانيه مع التشجيع والدعم الكامل من قبل المدرسة على تعامل الطلبة بفاعلية في المواقف الجديدة.
 - يعبر الطلبة عن آرائهم ووجهات نظرهم ويتم نمذجة مهارات تقرير المصير في المدرسة.
- هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يتم تعليم مهارات تقرير المصير بمعزل عن الأسرة إذ أن لها دور أساسي يتمثل في تشجيع الفرد على اتخاذ الخيارات ووضع الأولويات وأن يعرف الفرد داخل الأسرة أن للخيارات

توابع يجب أن يتحمل مسؤولية اتخاذها من قبله. كذلك فتساعد الأسرة أيضاً الطفل في تحديد اهتماماته ونقاط قوته وحاجاته وأن يستطيع الطفل أن يضع لنفسه أهدافاً وأن يسعى لتحقيق هذه الأهداف ويجعلها أولوية بالنسبة إليه. وممن الممكن للأسرة استخدام الاسئلة لدعم عملية حل المشكلات وكذلك دعم الطفل وتشجيعه لكي يعيد النظر في هدفه إذا كان غير واقعي ومن الصعب إنجازه.

النساء ذوات الإعاقة

تعاني النساء ذوات الإعاقة مشكلات وتحديات مضاعفة مقارنة بالرجال ذوو الإعاقة في جميع المجتمعات المتقدمة منها والنامية على حد سواء، ولكن المشكلات تكون أكبر والتحديات تكون أعظم في المجتمعات النامية. فبالإضافة إلى حالة الإعاقة، تعاني النساء من كونهن نساء يتم التحيز ضدهن في الأساس فيما يتعلق بالحقوق والواجبات المدنية، وتزيد الإعاقة من هذه المشكلات بحيث تكون المرأة معوقة مرتين، الأولى أنها امرأة والثانية أنها ذات إعاقة. النساء ذوات الإعاقة هن الفئة الأكثر فقراً والمهمشات ولديهن فرص أقل في التعليم والعمل والتشغيل المهني وكذلك الرعاية الصحية، واستخدام مصادر المجتمع.

تعاني النساء ذوات الإعاقة من فرص محدودة لتلقي تعليم مناسب وأن نسبة التعليم لديهن متدنية مقارنة بأقرانهن الرجال من ذوي الإعاقة. فبالإضافة إلى نقص تعليم الفتيات وتدني نسبة المتعلمات منهن في الدول النامية التي تشير إليه كثير من الدراسات والملاحظات الميدانية، فإن الإعاقة وما يترتب عليها من القيام بعدد من الإجراءات التي تتعلق بتعديل في المناهج وأساليب التدريس والبيئة التعليمية تضاعف مشكلة تعليم من لديها إعاقة وخاصة المناطق البعيدة عن الخدمات.(Chappell, 2003)

كما تعاني النساء ذوات الإعاقة تحيزاً وصعوبات في الزواج وتكوين الأسر بسبب الإتجاهات السلبية التي يحملها المجتمع عنهن. إن حياة النساء ذوات الإعاقة معقدة تتخللها الكثير من العقبات والعوائق الاجتماعية والاقتصادية مما يحول دون تكيفها النفسي والاجتماعي فهن يواجهن حواجز وعوائق أكثر خطورة من تلك التي يواجهها الرجال ذوو الإعاقة إذ بدأت بحوث إعادة التأهيل المتخصص بالإعاقة بدراسة التفاعل المعقد بين الجنسين وتبين إعادة التأهيل المتخصص بالإعاقة يعانين من مشكلات ومخاطر أكبر في الجوانب الصحية والنفسية من الرجال ذوي الإعاقة وارتفاع معدلات الاكتئاب والتوتر بينهما.

تعد النساء ذوات الإعاقة أفقر من الرجال وذلك بسبب النقص في الموارد وليس النقص المجرد في المال وإنما نقص في المهارات والمعارف والعلاقات الاجتماعية والوصول المحدد إلى الخدمات والمؤسسات وأسواق العمل أيضاً وهذا يشكل انتهاكاً لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد تم الاعتراف بالوضع الصعب الذي تعانيه المرأة ذات الإعاقة في كل مكان ومع ذلك ليس هناك ما يكفي حتى الان مع أن النساء ذوات الإعاقة قادرات على إجراء تحسين ملموس في حياتهن إذا ما تم منحهن الفرص المتساوية. ومن أجل ذلك لابد من انجاز ثلاثة أمور أساسية لتخرج النساء ذوات الإعاقة من الإهمال والفقر والعزلة وهي : التعليم والتدريب والتوظيف حيث يعد التعليم شرطاً أساسياً ومهماً لأي فرد لكي تتاح له الفرص في الحياة إلى أقصى حد ممكن وقدرتهن في الحصول على التعليم من شأنه أن يزيد من الفرص لإدخالهن إلى التدريب المهني الذي يوفر لهن مهارات محددة عن وظائف متاحة في سوق العمل وليس أي عمل.(Panagiotis, & Agoliotis, 2011)

إن التدريب المهني يعزز التعليم ويعوض في بعض الاحيان عدم وجود فرص كافية للتعليم، كما يحسن من ثقة المرأة ذات الإعاقة بنفسها ويوفر لها فرصاً للتواصل الاجتماعي. إن هناك العديد من المشكلات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة في الالتحاق ببرامج التأهيل المهني وبالتالي التشغيل، منها المواقف السلبية تجاه عاقتهن، والتحيز بالتالي لصالح الرجال، والنقص الواضح في المعلومات عن برامج التأهيل

المهي، ونقص وسائل النقل، وعدم وجود سياسات داعمة لزيادة مشاركة المرأة ذات الإعاقة في التأهيل والتدريب المهني. أما عن قضية تشغيل النساء ذوات الإعاقة فلم تحظ هذه القضية بالاهتمام اللازم في البحوث والدراسات إذ يعد أرباب العمل من النساء ذوات الإعاقة غير منتجات وأنهن بحاجة إلى تعديلات جوهرية في بيئة العمل والتنقل من وإلى مكان العمل ونتيجة لذلك، فالنساء ذوات الإعاقة يعشن حياة فقيرة وأن تشغيلهن يعني المساواة الاجتماعية والحرية في المشاركة في الحصول على فرص العمل هو ليس امتيازاً لهن بل هو حق أساسي من أجل الوصول إلى الاستقلال الاقتصادي والمعيشة الناجحة والشعور بالكرامة وقيمة الذات والمساهمة والاندماج في المجتمع. (Duvdevany, Ben, & Ambar, 2002)

النساء ذوات الإعاقة وتقرير المصير:-

بسبب المشكلات المتعددة في مجال التعليم والتأهيل والتدريب والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة، وفي مجالات الحياة المختلفة لديهن، فإنهن أكثر حاجة لكي يتم تعليمهن مهارات تقرير المصير وأن تتضمن برامج المدرسة أو المركز لمهارات تقرير المصير. تعاني النساء ذوات الإعاقة، بالإضافة إلى المشكلات التقليدية الأساسية في التعليم والعمل، مشكلات تتعلق بالتعرض للعنف والإساءة من الشريك أكثر من الرجال. كما تعاني النساء ذوات الإعاقة من تدني الاهتمام بالجوانب الصحية لديهن ويرتبط العنف الموجه لديهن بالسيطرة الذكورية والاتجاهات السائدة في المجتمع بالإضافة إلى تعرضهن إلى الأمراض النفسية مما يستدعي الاهتمام ببرامج وخدمات التربية الخاصة والتأهيل.

إن برامج التربية الخاصة والتأهيل للنساء ذوات الإعاقة يجب أن تتضمن في محتواها مهارات تقرير المصير وكذلك أساليب تدريس وتدريب هذه المهارات لهن وذلك بهدف مساعدتهن على الدفاع عن حقوقهن لتحسين الخدمات التي تقدم لهن ومعالجة المشكلات العديدة التي يواجهها. وحيث أن تقرير المصير يرتبط في العادة بنتائج إيجابية لمرحلة ما بعد الثانوية أي مرحلة الانتقال من المدرسة إلى التأهيل المهني، فإنه من الضروري فهم حاجة الإناث ذوات الإعاقة إلى دعم هذا الجانب مما يقلل الفجوة بين الرجال والنساء ذوات الإعاقة. وحتى تعطي البرامج التربوية والتأهيلية نتائج إيجابية فإنه لا بد من التركيز ومنذ بداية تقديم تلك الخدمات أن تتضمن المناهج ومحتوى ما يدرس مهارات تقرير المصير شأن أي مهارات وظيفية تحتاجها الأنثى ذات الإعاقة. وان الأدب في المجال التربوي والتأهيلي يشير إلى الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من نقص واضح في مهارات تقرير المصير وأن الإناث منهم أكثر حاجة لتعلم مثل هذه المهارات؛ ومن أجل ذلك لا بد من التعرف إلى العوامل الفردية والبيئية التي تسهم في تقرير المصير وتتنبأ به إذ تلعب العوامل البيئية دوراً هاماً في قدرة الفرد وتعلمه والفرص المتاحة له لتعلم مهارات تقرير المصير. (Joseph, 2006)

لقد تأسست في الدول المتقدمة عدد من الجمعيات والمجموعات وخاصة من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة التي تهدف إلى تبني قضية الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة للدفاع عن حقوقهم وتبني مطالبهم. ولا يكتمل عمل مثل هذه الجمعيات إلا بمساندة الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، ولا يتوقع منهم أن يساندوا هذه الجمعيات في تحقيق أهدافها إلا بعد أن يكونوا قادرين على تحديد خياراتهم واتخاذ قراراتهم بمحض إرادتهم وهذا ما يعبر عنه تقرير المصير. إن معاناة النساء ذوات الإعاقة من النقص الواضح في الفرص والخدمات التربوية والتأهيلية إليهن، كنتيجة لمعانتهن من التحيز والتمييز بناء على الجنس والإعاقة يقلل من فرصهم في تقرير المصير المتمثل في القرارات الشخصية والاختيار الحر. إن ضمان تعليم النساء ذوات الإعاقة على مهارات تقرير المصير يؤدي إلى إتاحة الفرصة لهن لكي يصبحن أكثر فعالية وقدرة في المجتمع مما ينعكس بشكل إيجابي على نوعية حياتهن من خلال تطوير الاستقلالية والاعتماد على

الذات، وهذا بدوره له نتائج إيجابية فيما يتعلق بتعديل الاتجاهات المجتمعية السلبية نحوهن المتمثلة بالتمطية والنظرة الدونية. (Nota, Ferrari, Soresi, & Wehmeyer, 2007)

التوصيات :

يعد مفهوم تقرير المصير من المفاهيم الحديثة في التربية الخاصة والذي يجب أن يحظى باهتمام الاختصاصيين وتوظيف هذا المفهوم في البرامج التربوية والتأهيلية للأفراد ذوي الإعاقة. وحيث أن النساء ذوات الإعاقة، من أكثر الفئات حاجة لتعليم هذا المفهوم، فإنه يجب أن تتضمن برامج تعليم وتأهيل النساء ذوات الإعاقة التدريب على تقرير المصير وصولاً إلى الاستقلالية والتمكين. لذا، توصي الورقة بما يأتي:-

- التأكيد على أهمية مفهوم تقرير المصير والتركيز على السلوكات والاجراءات التي تعبر عن تقرير المصير.
- تضمين البرامج التربوية والتأهيلية لمفاهيم تقرير المصير.
- استخدام الاستراتيجيات والاساليب التدريسية المناسبة لتعليم مهارات تقرير المصير.
- تركيز الاهتمام بالنساء ذوات الإعاقة بسبب الهمال وعدم تلبية احتياجاتهن التدريبية وخاصة في الدول العربية.
- ضمان تعليم مهارات تقرير المصير للنساء ذوات الإعاقة لأهمية هذه المهارات للوصول إلى الاستقلالية في اتخاذ القرار والتمكين.

الفتلاوي، سهيلة (2008)، الجودة في التعليم، المفاهيم، المعايير، المواصفات، المسؤوليات. عمان، الأردن.
الزبون، إيمان (2013)، التوجهات الحديثة في التربية الخاصة قضايا ومشكلات، دار الفكر ناشرون وموزعون.

References

- Ackerman B. (2006), **Learning self-determination: lessons from literature for work with children and youth with emotional and behavioral disabilities**. Faculty publications and presentation. Paper 6.
- Chappell M. (2003), **Violence against women with disability. Vol. 2007**. British Columbia: Institute against Family Violence.
- Duvdevany I., Ben-Zur H. & Ambar A. (2002), Self-determination and mental retardation: is there an association with living arrangement and lifestyle satisfaction? **Mental Retardation**, 40, 379-389.
- Field, S., Sarver, M.D., & Shaw, S.R (2003), Self-Determination: A Key to success in Postsecondary Education for Students with Learning Disabilities. **Remedial and Special Education**, volume 24, Number 6., 339-349.
- Geenen, S.J., Powers, L.E., Hongnsen, J. M., & Pittman, J. (2007), Youth with disabilities in foster care: Developing self-determination within a context of struggle and disempowerment. **Exceptionality**, 15(1), 17-30.
- Joseph, M. (2006), Diversity in Women with Disabilities. **International Journal of the Diversity**, volume 5, Number 6, 333-345.
- Karlsson K, (2007), Handling Dilemmas of self-determination in user-centered rehabilitation. **Disability and Rehabilitation**, 29(3): 245-253.
- Kipp L. & Amorose A. (2005), Perceived Motivational Climate and Self-Determination Motivational in Female High School. **Athlete Journal of Sport Behavior**, Vol. 31, No. 2, pp 130.
- Nota L., Ferrari L., Soresi S. & Wehmeyer M. (2007), Self-determination, social abilities and quality of life of people with intellectual disability. **Journal of Intellectual Disability Research** 51, 850-865.
- Panagiotis Varsamis, Ioannis Agalotis, (2011), Profiles of self-concept, goal orientation, and self-regulation in students with physical, intellectual, and multiple disabilities Implications for instructional support. **Research in Developmental Disabilities**, Sep. 2011, Vol. 32 Issue 5, p 1548-1555.
- Powers J. (2010), **understanding the development of self-determination in youth with disabilities in foster care**. Ph.D. thesis, Portland State University.
- Stradova, Iva and Evans David (2012), Subjective Quality of Life of Women with Intellectual Disabilities: The Role of Perceived Control over their Own life in self-determined behavior. **Journal of Applied Research in Intellectual Disability**. Sep; 12(3): 191-211.

إدارة أوقات الفراغ لدى الشباب في العمل التطوعي (مساعدة النازحين من مدينة الموصل)

اعداد/ أ.م.د. ابتسام سعدون محمد النوري

الجامعة المستنصرية- العراق

البريد الالكتروني

Dr20072013@yahoo.com

د. ايمان الجندي

جامعة بنها/ مصر

البريد الالكتروني

Horse2222d@yahoo.com

الملخص

يستهدف البحث تعرف:1.إدارة أوقات الفراغ لدى الشباب في العمل التطوعي.2.استطلاع رأي افراد العينة حول اهمية المشاركة بالعمل التطوعي،3.الوقوف على أهم الاسباب التي تعيق المشاركة بالعمل التطوعي.4.ما دور الاعلام بأهمية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع اليه؟
تحدد البحث بالشباب المنخرطين بالعمل التطوعي لمساعدة النازحين من محافظة الموصل بين محافظة النجف ومحافظة كربلاء للعام 2014، وقد استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي،شمل مجتمع البحث الشباب المتطوعين لمساعدة الأسر النازحة على طريق الرابط بين النجف وكربلاء، بلغت عينة البحث . (100)متطوع ومتطوعة.(50) متطوع، و(50) متطوعة، تم إعداد أداة الدراسة التي تمثلت في الاستبانة والتي بلغت عدد فقراتها (18) فقرة وقد تم عرضها على خبراء ومتخصصين في الارشاد وعلم النفس، كما تمت الاستفادة من دراسات علمية أجريت في ظروف مشابهة في كل من فلسطين واليمن في تحديد نوعية الأسئلة قامت الباحثتان بتطبيق الاستبانة النهائية على عينة البحث الأساسية، وخرج البحث بمجموعة من النتائج والتوصيات والمقترحات

Abstract

Management of leisure time among Youth in volunteer work

Dr. Ibtisam Saadoun Mohamed AL- Nouri & Eman Al-Jundy

This article aims to identify:

1. Leisure time management for the youth in volunteer work
2. Reconnaissance member sample about volunteer work
3. Stand on the most important reasons that prevent to participate in volunteer work
4. What is the role the media of the importance of volunteer work and society's needs for it?

The search focused on the youth who are involved on the volunteer work to help the displaced people from government Amosel and Alnajaf and Karbala in 2014. It has been used in this research descriptive approach.

Research included community youth volunteers to help families displaced by (Ya Hussein) link between Najaf and Karbala. Searcher determined the search sample by 100 volunteers 50 male and 50 female

The researcher prepared questionnaire number of paragraphs 18 .It has been presented to the relevant experts in psychology and counseling .Also it takes advantage of the scientific studies done in similar circumstances in both Palestine and Yemen in selecting the questions. The researcher applying the questions the final sample research came out of findings, recommendations and proposal.

المقدمة:

يمثل الشباب ثروة الأمة وكنزها الثمين فهو طليعة التغيير المنشود، كما أن هذه الثروة إما أن تستثمر بشكل سليم نحو التطوير والبناء، أو أن تهدر من خلال سوء استثمارها مما يؤدي بها إلى الضياع أو الفساد، من هنا أدركت الشعوب قديما وحديثا أهمية هذه الثروة، لكن بقيت عاجزة تجاهها في طريقة توظيفها وترشيد استثمارها، ويواجه الشباب اليوم تحديات عديدة منها: ثقافية، واجتماعية، وسياسية، وفكرية، واقتصادية، وعلمية، أمام انتشار ثقافة الترف والاستهلاك وعشق المظاهر، فضلا عن قصور العملية التعليمية وضعف الوعي بمجريات الحياة الإنسانية بشكل عام وبتوسع رقعة وقت الفراغ بشكل خاص، وقد أصبح وقت الفراغ مشكلة تعاني منها المجتمعات وبأشكال مختلفة تبعا لظروفها الاقتصادية والاجتماعية، ودرجات تطورها، فالتخطيط لوقت الفراغ ضرورة ملحة يتم من خلال الاهتمام بتنوع وسائل شغل هذه الأوقات لتتماشى مع الفروق الفردية الموجودة بين الأبناء واستعداداتهم، وقدراتهم وميولهم (الحسن، 1994: 98)

وقد لاحظت الباحثتان بان هنالك فراغا لا يستهان به بين العالم المتحرك الذي تتطور فيه آليات ومجالات المشاركة الشعبية وواقع بلدنا الذي تتعطل فيه مساحة العمل التطوعي المنظم في صورة مؤسسات المجتمع المدني، لذا فان استثمار طاقات الشباب في العمل التطوعي في هذا الظرف التي يمر به بلدنا العزيز وخاصة نزوح الآلاف من مدينة الموصل الى المحافظات الجنوبية، إذ يمكن ان تؤدي بثمارها وتكون عاملاً مكملاً للعمل الحكومي وداعماً له في توفير الخدمات وسبل الحياة الانسانية الكريمة للمواطنين، ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الإجابات على التساؤل التالي (ما هو اسلوب الشباب في ادارة الوقت واستثماره في العمل التطوعي لمساعدة النازحين من مدينة الموصل)

أهمية البحث- تمثلت أهمية الدراسة الحالية في الاعتبارات الآتية :

- 1- إلقاء الضوء على كيفية إدارة أوقات الفراغ عند الشباب ، خاصة في هذا الظرف، مما ينعكس على تنمية وتطوير الذات لديهم، ويزيد من ثقتهم بأنفسهم وينمي روح الجماعة لديهم وفرص اتخاذ القرار وحل المشكلات التي يتعرضون لها وخفض حده التوتر والقلق.
- 2- تبصير الأسر العراقية بضرورة توعية أبنائهم في أسلوب إدارة وقت الفراغ بما يعود عليهم بالنفع على الأسرة بأكملها وينعكس على تطوير الأبناء وتنشئتهم وفق معايير المجتمع وقيمه وثقافته.
- 3- حث المسؤولين من (تربويين - وسائل الإعلام) بدورهم في توعية الشباب بأهمية وقت الفراغ وكيفية استغلاله الاستغلال الأمثل، في تقوية النسيج الاجتماعي بين ابناء الشعب العراقي .
- 4- تفيد الدراسة في وضع حلول وتوصيات واقعية تفيد في التعريف بأهمية أوقات الفراغ واستثمارها لفئة الشباب ويتم من خلال الأجهزة المعنية بشؤون الأسرة.

هدف البحث: يستهدف البحث تعرف:

1. إدارة أوقات الفراغ لدى الشباب في العمل التطوعي (مساعدة النازحين من مدينة الموصل) 2. استطلاع رأي افراد العينة حول اهمية المشاركة بالعمل التطوعي 3. الوقوف على أهم الاسباب التي تعيق المشاركة بالعمل التطوعي 4. ما دور الاعلام بأهمية العمل التطوعي ومدى حاجة المجتمع اليه؟
- حدود البحث: تحدد البحث الحالي بالشباب المنخرطين بالعمل التطوعي لمساعدة النازحين من محافظة الموصل، والمتواجدين في الموكب الحسينية على طريق (يا حسين) الرابط بين محافظة النجف ومحافظة كربلاء للعام 2014.

اولا-إدارة الوقت Time Management

1.تعريف (العامودي،2009):هي تلك المهارة الخاصة التي يتعامل بها الشاب مع وقت فراغه ، والطريقة التي يستطيع أن يستثمر بها هذا الوقت أفضل استثمار ويحقق أقصى استفادة متاحة وذلك بتوظيف طاقاته توظيفاً مفيداً وفعالاً وتنمية مهاراته وقدراته (العامودي،2009:5).

ثانياً-وقت الفراغ Leisure time عرفه كل من:

1.(خاطر،1989):هو الوقت الفائض عن ما يحدده الفرد من وقت للقيام بالعمل أو للقيام بالمسؤوليات والالتزامات والواجبات المنوطة به (خاطر،1989).

2. (عماد الدين،2000): الوقت الذي يضيع ويتسرب دون هدف يتحقق أو عمل ينجز أو غاية نرمي إلى بلوغها (عماد الدين،2000:8).

3. (فخرو،2005):هو الوقت الحر الذي يمارس فيه الإنسان الأنشطة بطريقة اختيارية (فخرو،2005:44) وتعرف الباحثان وقت الفراغ من منظور الدراسة الحالية: بأنه الوقت الذي لا يرتبط فيه الفرد بأداء واجب معين ويكون حراً من التزامات وضرورات الحياة اليومية مع قدرته على أن يقضيه في النشاط الذي يختاره .

ثالثاً-إدارة وقت الفراغ Management of leisure time

تعرف إدارة وقت الفراغ إجرائياً من منظور الدراسة الحالية: بأنها قدرة الطالب على القيام بمجموعة من الأنشطة التي يختارها برغبته بعد تحديد الأهداف وموازنة ما لديه من ساعات محددة وما يجب عليه أدائه في فترة زمنية محددة خلال هذه الفترة الزمنية .

رابعاً - العمل التطوعي: عرفه كل من

1. (جعفر، 2012): حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد التعاون وإبراز الوجه الإنساني والحضاري للعلاقات الاجتماعية وإبراز أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طيب خاطر (بدون إكراه أو إجبار) في سبيل سعادة الآخرين (جعفر، 2012: بلا)

2.(حسين،2013):منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تشجع على المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه إلى الغير، إما بדרך مفسدة أو بجلب منفعة، تطوعاً من غير إلزام، ودون إكراه (حسين،2013: بلا).

3.(وزارة الشؤون الاجتماعية الاماراتية،2010):هو النشاط الاجتماعي والاقتصادي الذي يقوم به الأفراد في المؤسسات الحكومية والأهلية بدون اي أجر للقاتمين عليه (وزارة الشؤون الاماراتية،2010:4).

العمل التطوعي من منظور الدراسة الحالية: هو نشاط اجتماعي مجاني يقوم به الافراد من تلقاء أنفسهم، بشكل فردي او جماعي، وذلك من خلال التبرع بجزء من الوقت، او الجهد او المال، او الخبرة، وهو لا يقتصر على حقل اجتماعي محدد بل يشمل جميع الحقول الاجتماعية والانسانية والخدمية.

خامساً- العوائل النازحة: هم العوائل التي تركت مناطقهم برفقة اهلهم ليستقروا في مكان آخر، وهو ذات الهجرة ولكن من منظور بلد المنشأ، وهي حركة الإنسان قبل اقامة الحدود السياسية أو داخل دولة واحدة.

الاطار النظري والدراسات السابقة

المحور الاول- الاطار النظري:

أولاً- ادارة الوقت: تتجلى قيمة الوقت كهبة من هبات الله تعالى لبني ادم كافة بأن الله قد أقسم مطلع سور عديدة من كتابه العزيز بأجزاء منه وبأطواره المختلفة ، فأقسم سبحانه بالليل والنهار والفجر والضحى والعصر...، من ذلك قوله تعالى: "والليل إذا يغشى*والنهار إذا تجلى"(سورة الليل:1،2). وقوله تعالى: "والفجر*وليل عشر"(سورة الفجر:1،2). وقوله تعالى: "والضحى*والليل إذا سعى"(سورة الضحى:1،2) وقوله تعالى "والعصر*إن الإنسان لفي خسر"(سورة العصر:1،2)(فخرو، 2005)، وتضمنت السنة النبوية الكثير من الأحاديث التي أشارت إلى أهمية وقت الفراغ في حياتنا وعظمة منافعه وضرورة استخدامه للعمل والبذل في الخيرات، إذ قال رسول الله عليه الصلاة والسلام: " اغتتم خمساً قبل خمس حياتك قبل موتك ، وصحتك قبل سقمك ، وشبابك قبل هرمك ، وفراغك قبل شغلك، وشبابك قبل هرمك ، وغناك قبل فقرك " (خليل، 2001: 7)، فالوقت موردا مهما في حياة كل فرد، موردا لا يتجدد ولا يدخر، ولا يمكن للفرد أن يعطي منه أو يسترجع منه شيئا ولا يوجد ثمة طريقة لحفظه أو توفيره (نوفل، 2006: 6). كما إن التخطيط الجيد للوقت يمكن الفرد من إنجاز جميع أعماله ومسؤولياته المتعددة في اقصر وقت وبأقل جهد كما يرفع من مستوى كفاءته (أبو دنيا، 2003: 22). ومن وجهة نظر (Kraus, 2001) أن وقت الفراغ هو الوقت الحر الذي يمنح الفرد الاسترخاء والراحة من كل مسئوليات العمل (Kraus, 2001: p.6)، بينما ترى (Stokowski, 1994) أن وقت الفراغ هو الوقت الاختياري المتبقي بعد الوفاء بالالتزامات الأساسية للعمل والأسرة والمصالح الشخصية (Stokowski, 1994: 23) ويرى (عبد المجيد وغولي، 2001) أن وقت الفراغ هو الوقت الذي يتحرر منه الفرد من كل ما يشغله في العمل والبيت والمجتمع المحيط به ، وله حرية استخدامه كما يشاء فيما ينفعه ويعود عليه بالمتعة والسرور (عبد المجيد وغولي، 2001: 7)، وقد مر العراق عبر اكثر من اربعة عقود الى انتكاسات كبيرة أثرت في بنية المجتمع النفسية والاجتماعية وامتدت تلك المحاولات الى تفتيت القيم العراقية السائدة (علي، 2003: 23).

ثانياً- العمل التطوعي في العراق: تعد وزارة الشباب والرياضة الجهة القطاعية المسؤولة عن الارتقاء بالقطاع الشبابي في العراق وتعزيز مشاركتهم السياسية وضمان حقوقهم المدنية ، فتتمية المواهب وتطوير قدرات الشباب في المجتمع العراقي واجب وظيفي ومهمة وطنية تبنتها وزارة الشباب والرياضة ضمن خططها المرسومة ، فالمجتمع العراقي بصفه عامة مجتمع يتعاطى مع الثواب والاجر الاخروي ورضاء الله والعمل الصالح بانعطاف وجاذبية لذا كان من اولويات وزارة الشباب تنمية هذه المواهب الانسانية الحقنة نحو بناء انسان مؤمن بالله ومعتمدا باخترته ومشجعا على عمل الخير من اجل الآخرين كما ان جذور العمل التطوعي عميقة في المجتمع العراقي وهو عمل انساني وجزء لا يتجزأ قيمه وعاداته (جعفر، <http://www.moys.gov.iq>)، ويمكننا القول انه ليس هناك كتابا ومنهجيا في كل العالم يرشد، ويحث على تقديم العون وفعل الخير والاحسان، كالقران الكريم والسنة النبوية المطهرة، وهناك الكثير من الآيات الكريمة التي تحث على العمل التطوعي، وعلى مساعدة الآخرين ، منها: قوله تعالى: "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ" (البقرة:148)، وقوله تعالى "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى" (المائدة: 2)، وقوله "وَأَتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ" (البقرة: 177)، وغيرها من الآيات الكريمة التي ترشد وتحث على فعل الخي، إذ لا يكفي الإيمان وحده ما لم يقترن بعمل صالح، لأن الإسلام دين حياة وعمل وليس مجرد طقوس يؤديها الفرد ليس لها علاقة بواقعه ومجتمعه. ويقدم الإسلام عمل الخير مهما كان صغيرا، ولو كان بمقدار ذرة كما في قوله تعالى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ" *وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" (الزلزلة: 7-8)

المحور الثاني- دراسات سابقة:

أولاً- دراسات تناولت وقت الفراغ:

1-دراسة يوسف (2005):دور بعض عوامل التنشئة الاجتماعية في توجيه سلوك وقت الفراغ للمرحلة العمرية من (12-15) بمحافظة الإسكندرية

استهدفت الدراسة تحديد أهم عوامل التنشئة الاجتماعية والتعرف عليها ومدى إسهامها في توجيه سلوك وقت الفراغ ، تكونت العينة من (1325) تلميذ وتلميذة، وكانت اداة البحث عبارة عن استبيان دور عوامل التنشئة الاجتماعية في توجيه سلوك وقت الفراغ ، أظهرت النتائج ان أهم عوامل التنشئة الاجتماعية تتمثل في الأسرة ، المدرسة، جماعة الرفاق ،المؤسسات الرياضية ،وسائل الإعلام كما ان الأسرة تقوم بدور واضح في توجيه سلوك وقت الفراغ لأفراد المرحلة العمرية من (12-15) ، أما جماعة الرفاق لهم دور في توجيه سلوك وقت الفراغ لديهم

2-دراسة متولي (2006):دور الأسرة في تكوين الوعي الثقافي الترويحي على استثمار أوقات الفراغ

استهدفت الدراسة تعرف دور الأسرة في تكوين الوعي الثقافي الترويحي على استثمار أوقات الفراغ تكونت العينة من(176)أسرة وكانت اداة البحث عبارة عن استبيان عن دور الأسرة في تكوين الوعي الثقافي الترويحي على استثمار أوقات الفراغ، أظهرت النتائج أن وعي الأسرة يرتبط بالمفاهيم الأساسية للترويح، والأنشطة الترويحية بأنشطة وقت الفراغ، والترويح بالممارسة الفعلية للأنشطة الترويحية أثناء أوقات الفراغ من قبل الأسرة.

3-دراسة الوشاحي (2007):فاعلية برنامج إرشادي لزيادة وعي وممارسات طلاب الجامعة لوقت الفراغ

استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (النوع، السن، الدراسة، محل الإقامة ،حجم الأسرة، الترتيب بين الأخوة ،مستوى تعليم كل من الأب والأم ،مقدار الدخل الشهري) وكل من (مستوي الوعي والممارسة وأبعادها لوقت الفراغ لدى عينة البحث)،تكونت العينة من (300) فردا من شباب جامعة المنوفية ذكور وإناث تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية بواقع 120 ذكور، 18 إناث وكانت اداة البحث عبارة عن استمارة بيانات عامة عن طلبة الجامعة ،واستبيان وعي الطلبة لوقت الفراغ، وممارستهم لوقت الفراغ خارج وداخل المسكن وفي الإجازات ،أظهرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين كل من السن ومستوى تعليم الأب وبين مجموع مستوى الوعي والممارسة لوقت الفراغ، ووجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائياً بين كل من حجم الأسرة والدخل.

4.دراسة العامودي(2009): إدارة أوقات الفراغ للأبناء في الأسرة السعودية في مدينة جدة

استهدفت الدراسة تعرف أسلوب إدارة وقت الفراغ للأبناء في الأسرة السعودية بجدة ،والكشف عن طبيعة الفروق بين كل من الذكور والإناث ،من طلاب المدارس المتوسطة والثانوية، أبناء العاملات وأبناء غير العاملات في أسلوب إدارة وقت الفراغ ، والتعرف على طبيعة التباين بين عينة الدراسة في أسلوب إدارة وقت الفراغ تبعا لكل من منطقة سكن الأسرة مستوى تعليم الأب والأم متوسط الدخل الشهري للأسرة، والكشف عن طبيعة العلاقة بين أسلوب إدارة وقت الفراغ بمحاوره المختلفة وبعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة ،استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، تكونت العينة من(452)من طلاب وطالبات الصف الثاني بالمرحلتين المتوسطة والثانوية ومن المدارس الحكومية والأهلية بمدينة جدة بمناطقها المختلفة، ، وكانت اداة البحث عبارة عن استمارة البيانات العامة للطلاب وأسرته ،واستبيان إدارة وقت الفراغ لطلاب المتوسط والثانوي بمدينة جدة والمكون من ثلاثة محاور بلغت فقراته (104)فقرة ، أظهرت النتائج أن نسبة وعي عينة الدراسة بإدارة وقت الفراغ

كانت(68.95%)، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الطلاب والطالبات في إدارة وقت الفراغ بمراحله الثلاثة التخطيط والتنفيذ والتقييم.

5-دراسة (Zeij&Yolanda,2000): دور الآباء والرفاق في تحديد أنشطة وقت الفراغ لدى المراهقين استهدفت الدراسة تحديد مدى ارتباط المراهقين بوالديهم ،عند ممارستهم لأنشطة وقت الفراغ ،تكونت العينة من(297) من المراهقين للمرحلة العمرية(10-15) سنة من طبقات اجتماعية مختلفة ، وكانت اداة البحث عبارة عن استبيان عن الأشخاص الذين يقضون معهم وقت فراغهم والمناسبات والأحداث التي يتصلون فيها بهؤلاء الأشخاص واتجاهات الوالدين نحو الاتصال بالأقارب وقضاء وقت الفراغ معهم ،أظهرت النتائج أن الوالدين من الطبقات الاجتماعية المتوسطة والمرتفعة يشجعون أولادهم على المشاركة في أنشطة وقت الفراغ المنظمة أكثر من الطبقات الاجتماعية المتوسطة المنخفضة ،المراهقين من سن(10-12) يكون تأثير الوالدين لديهم أكثر من المراهقين من سن(12-14)،الأولاد والفتيات من أعمار(13-15)سنة أشاروا أن والديهم لم يتعودوا أن يتدخلوا في أنشطة وقت فراغهم ،أن معظم المراهقين من سن(13-15) يقضون وقت فراغهم مع أقرانهم .

6-دراسة (Passmore & Frensh,2001):تطوير وإدارة معيار لتقدير مشاركة المراهقين في أنشطة وقت الفراغ

استهدفت الدراسة تصميم أداة يمكن الاعتماد عليها للتوصل إلى فوائد وقت الفراغ لدى المراهقين ،والتحقق من الطبيعة المتغيرة لأنشطة وقت الفراغ عند المراهقين في ضوء متغيرات العمر والجنس ،تكونت العينة من(130) مراهق تتراوح أعمارهم من(12-18)عاما، وكانت اداة البحث عبارة عن استمارة قائمة أسئلة عن طريق المقابلة الجماعية اشتملت على أنشطة وقت الفراغ أظهرت النتائج من خلال ثلاث عوامل تخص كيفية قضاء وقت الفراغ بصورة اجتماعية تتمثل في درجة المتعة من قضاء وقت الفراغ ،والحرية في اختيار النشاط واختلاف طبيعة المشاركة في أنشطة وقت الفراغ تبعا للسن والجنس .

ثانيا: دراسة تناولت العمل التطوعي:

1.دراسة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاماراتية (2010):المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي(دراسة استطلاعية)

استهدفت الدراسة استطلاع رأي افراد العينة حول اهمية المشاركة بالعمل التطوعي وفقا للمتغيرات التالية:(النوع، العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد الاولاد)، تحددت الدراسة على جميع العاملين في مؤسسات الاتحادية والمحلية في دولة الامارات العربية المتحدة للعام(2010)،تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في القطاعات المختلفة على مستوى الدولة، بلغ حجمها (400)موظفا وموظفة، تم توزيع الاستبيانات على العينة المتكونة من (351) فردا، اظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة هم من الإناث بلغت نسبتهن(65%)، أن اغلب افراد العينة هم من الشباب بعمر(20 -29) يمثلون نصف عينة الدراسة، وهذه النتيجة تعطي مؤشرا إيجابيا أن مجتمع الامارات مجتمعا فتيا يشكون الشباب الغالبية العظمى من سكانه ولديهم اهتمام بالعمل التطوعي.

منهجية البحث وإجراءاته

منهجية البحث: استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله، فهو يقوم على وصف العلاقات والمؤثرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية (حنان، 1990: 91)

مجتمع البحث: شمل مجتمع البحث الشباب المتطوعين لمساعدة الأسر النازحة على طريق (يا حسين) الرابط بين النجف وكربلاء وجدول (1) يبين مجتمع البحث.

جدول (1) مجتمع البحث.

الاعداد	اسم المركز
25	المركز التطوعي في وزارة الشباب والرياضة
24	اطفال تحت المطر
41	تجمع كفالة يتيم
33	تجمع حملة شبابنا
24	شباب التغيير المستقل
33	تجمع عيون كربلاء التطوعي
20	المركز الوطني للعمل التطوعي
200	المجموع

عينة البحث تحقيقا لهدف البحث الحالي في التعرف على ادارة الوقت في العمل التطوعي لمساعدة النازحين من مدينه الموصل، فقد اعتمدت الباحثتان العينة الطبقية العشوائية في اختيارها فبلغ مجموع افرادها ، حددت الباحثتان عينة البحث بـ (100) متطوعا ومتطوعة ، (50) متطوعا، و(50) متطوعة والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) عينة البحث

المجموع	اناث	ذكور	اسم المركز
10	5	5	المركز التطوعي في وزارة الشباب والرياضة
15	8	7	اطفال تحت المطر
10	5	5	تجمع كفالة يتيم
13	6	7	تجمع حملة شبابنا
17	8	9	شباب التغيير المستقل
15	7	8	تجمع عيون كربلاء التطوعي
20	10	10	المركز الوطني للعمل التطوعي
100	50	50	المجموع

إعداد الأداة (الاستبانة): أعدت الباحثتان الاستبانة التي وجهت للشباب المتطوعين، إذ بلغت عدد فقراتها (18) فقرة ، كما تمت الاستفادة من دراسات علمية أجريت في ظروف مشابهة في كل من وفلسطين واليمن في تحديد نوعية الأسئلة.

الخصائص السيكومترية (القياسية) للاستبيان:

أ. صدق الاستبيان: يعد الصدق من أكثر المؤشرات القياسية أهمية للقياس لأنه يشير الى قدرة المقياس على قياس السمة التي أعدت لقياسها وقد أستخرج للاستبيان الحالي مؤشرات للصدق عن طريق الصدق الظاهري وقد تحقق هذا النوع من الصدق في هذا المقياس عند عرض فقراته على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية وعلم النفس(ملحق2) ، إذ يذكر(ملحم،2000) الى ان أفضل الوسائل المستخدمة للتأكد من صلاحية الفقرات هي قيام عدد من الخبراء المختصين بتقدير صلاحيتها في قياس الصفة التي وضعت من اجلها(ملحم،2000: 555)، واستنادا على ذلك فقد رتبت الفقرات التي تم صياغتها في استبانة،

مع ذكر التعريف النظري المعتمد في الدراسة للمفهوم وتم عرضها بعد صياغتها الأولية على مجموعة من الخبراء المختصين في ميدان علم النفس لغرض الحكم على مدى صلاحيتها في قياس ما وضعت لأجله، ومدى ملائمتها للمجال الذي وضعت فيه، ومدى سلامة العبارات من حيث صياغتها لغوياً، وملائمة بدائل الإجابة، وفي ضوء آرائهم وتوجيهاتهم، تم الإبقاء على جميع الفقرات وقد نالت نسبة اتفاق (100%)، بحيث أصبح الاستبيان يتكون من (18) فقرة (ملحق، 3).

ب. ثبات الاستبيان: يعد الثبات من الخصائص القياسية المهمة للمقاييس النفسية، الذي يشير إلى إتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة (الزوبعي وآخرون، 1981: 50)، لذلك تحققت الباحثان من ثبات الاستبيان بطريقة إعادة الاختبار، من أجل استخراج ثباته بطريقة إعادة الإختبار قامت الباحثان بتطبيقه على عينة تكونت من (10) متطوعاً ومتطوعة تم اختيارهم من ضمن المتطوعين المتواجدين في المراكز الحسينية على طريق يا حسين الرابط بين محافظة النجف ومحافظة كربلاء أي مكان تواجد النازحين من مدينته الموصل، وقد استغرق وقت تطبيق المقياس ما بين (17-25) دقيقة، ثم أعيد تطبيقه على المجموعة نفسها بعد مرور (20) يوماً من التطبيق الأول، وبعد ذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات العينة في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0,83) وهو معامل ثبات جيد وجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) عينة وضوح التعليمات وفهم العبارات

المجموع	إناث	ذكور
10	5	5

التطبيق النهائي بعد الانتهاء من اعداد وتهيئة الاستبيان، وتحقيقاً لأهداف البحث، طبقت الباحثان الاستبيان والمكون من (18) فقرة على عينة المجتمع البالغة (100) متطوعاً ومتطوعة.

الوسائل الإحصائية: 1. معامل ارتباط بيرسون، 2. مربع كاي

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً- عرض النتائج: تحقيقاً لأهداف البحث الحالي، وبعد تطبيق أدوات البحث على العينة وإجراء العمليات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها، تم استنباط النتائج بحسب بيانات الدراسات، وبخاصة ما هو موضح في جدول (4). والتي يمكن تفسيرها على النحو الآتي:

الجدول (4) النتائج بحسب فقرات أداة الدراسة

ت	الأسئلة	ذكور		إناث		مجموع		النسبة	
		لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم
1	هل تؤيد ملء وقت الفراغ بعمل يدر عليك بعض المال؟	43	65	62	30	105	95	52.6%	47.4%
2	هل تؤيد ملء وقت الفراغ بالعمل التطوعي؟	8	60	35	97	43	157	21.4%	78.6%
3	هل تفضل البقاء في البيت لقضاء وقت الفراغ؟	30	109	6	55	36	164	81%	19%
4	هل تنضم للجماعات التطوعية في وقت الفراغ؟	24	52	22	102	46	154	23%	77%
5	هل تشاركك أسرتك في النشاط الذي تحبه باستمرار؟	100	20	73	7	173	27	13.1%	86.9%

6	هل يساعدك استثمار وقت الفراغ بالعمل التطوعي في إكساب العديد من المعلومات المفيدة؟	108	22	56	15	164	36	%81.9	%18.1
7	هل يساعدك تنظيم وقت فراغك على تنمية مهاراتك ومعلوماتك؟	107	3	80	10	187	13	%93.4	%6.6
8	هل تراجع مع أسرتك الطريقة التي تقضي بها وقت فراغك؟	107	3	80	10	187	13	%93.4	%6.6
9	هل يشعرك العمل التطوعي بالاستقرار النفسي؟	70	7	70	53	140	60	%70.4	%29.6
10	هل يمنعك والديك بإبداء الرأي في أسلوب ادارتك لوقت الفراغ؟	60	8	97	35	157	43	%78.6	%21.4
11	هل يتيح لك عملك التطوعي في وقت فراغك بشكل جيد بإزالة التوتر النفسي؟	20	100	7	73	27	173	%86.9	%13.1
12	هل تشعر بالتماسك الاجتماعي عند مشاركتك لإخوتك النازحين في وقت الفراغ؟	107	3	80	10	187	13	%93.4	%6.6
13	هل أفقدك العمل التطوعي التمتع بوقت فراغك؟	80	5	100	15	180	20	%9.90	%90.1
14	هل يؤثر العمل بالتطوع بشكل سلبي على قضائك لوقت فراغك؟	109	30	55	6	164	36	%19	%81
15	هل تعي الفرق بين وقت الفراغ ووقت المهام الواجب أدائها؟	20	100	7	73	27	173	%86.9	%13.1
16	هل تشعر بالإشباع النفسي بعد قضاء وقت فراغك لمساعدة النازحين؟	60	8	97	35	157	43	%78.6	%21.4
17	هل ترى أن طريقة قضائك للإجازة مع النازحين مفيدة ومميّزة؟	20	100	7	73	27	173	%86.9	%13.1
18	هل يستفسر اهلك عن حجم استمتاعك بوقت فراغك مع نهاية العمل التطوعي؟	20	100	7	73	27	173	%86.9	%13.1

ثانيا- تفسير النتائج:

- الفقرة (هل تؤيد ملء وقت الفراغ بعمل يدر عليك بعض المال؟) تبين النتائج إن نسبة (47.4%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة يؤيد ذلك وهي نسبة ضعيفة ، وتفسر الباحثان ذلك لميل الشباب للعمل التطوعي على شكل جماعة واحدة متعاونة من الشباب، هذا ما شجعهم على الاستمرار والعمل دون اجر مادي.
- الفقرة (هل تؤيد ملء وقت الفراغ بالعمل التطوعي؟) تبين النتائج إن نسبة (78.6%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة يؤيد ذلك وهي نسبة جيدة، وتفسر الباحثان ذلك للإسناد الاجتماعي الذي يقدمه الشباب فيما بينهم مما اسهم بالشعور بفائدة ملئ اوقات الفراغ بالعمل التطوعي.

- (3) الفقرة (هل تفضل البقاء في البيت لقضاء وقت الفراغ؟) تبين النتائج إن نسبة (19%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، وهي نسبة ضعيفة، وتفسر الباحثان ذلك على وعي الشباب بأهمية استثمار وقت الفراغ وبالشكل الايجابي .
- (4) هل تنضم للجماعات التطوعية في وقت الفراغ؟ تبين النتائج إن نسبة (77%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، وهي نسبة جيدة وتفسر الباحثان ذلك بإيمان الشباب بفائدة العمل التطوعي في وقت الازمات.
- (5) الفقرة (هل تشاركك أسرتك في النشاط الذي تحبه باستمرار؟) تبين النتائج إن نسبة (86.8%) من مجموع العينة (100) متطوع ومتطوعة، اجابوا بنعم، وهي نسبة جيدة جدا، وتفسر الباحثان ذلك بالدور المهم الذي تلعبه الاسرة في تعزيز سلوك ابنائهم.
- (6) الفقرة (هل يساعدك استثمار وقت الفراغ بالعمل التطوعي في إكساب العديد من المعلومات المفيدة؟) تبين النتائج إن نسبة (81.9%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، قد وافقوا على ذلك وهي نسبة جيدة جدا، وتفسر الباحثان ذلك للفائدة التي اكتسبها الشباب من العمل التطوعي .
- (7) الفقرة (هل يساعدك تنظيم وقت فراغك على تنمية مهاراتك ومعلوماتك؟) تبين النتائج إن نسبة (93.4%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، قد أجابوا بنعم ،وهي نسبة ممتازة
- (8) الفقرة (هل تراجع مع أسرتك الطريقة التي تقضي بها وقت فراغك؟) تبين النتائج إن نسبة (93.4%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، أجابوا بنعم، وهي نسبة ممتازة وتفسر الباحثان ذلك بالدور الفعال للأسرة في تشجيع ابنائهم.
- (9) الفقرة (هل يشعرك العمل التطوعي بالاستقرار النفسي؟) تبين النتائج إن نسبة (70.4%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم، وهي نسبة جيدة، وتفسر الباحثان ذلك كون المجتمع العراقي يحكمه النسيج الاجتماعي المتفاعل فيما بين افراده مما يشعر الشباب بالاستقرار النفسي لمساعدته اخوته النازحين
- (10) الفقرة (هل يمنعك والديك بإبداء الرأي في أسلوب ادارتك لوقت الفراغ؟) تبين النتائج إن نسبة (71.6) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، ايدوا ذلك، وهي نسبة عالية، وتفسر الباحثان ذلك بالفروق الموجودة في طبيعة اساليب التربية عند الاسر.
- (11) الفقرة (هل يتيح لك عملك التطوعي في وقت فراغك بشكل جيد بإزالة التوتر النفسي؟) تبين النتائج إن نسبة (86.8) من مجموع العينة البالغة (100) متطوع ومتطوعة، ايدوا ذلك، وهي نسبة جيدة جدا، وتفسر الباحثان ذلك بمدى الفائدة التي اكتسبها المتطوع من عمله التطوعي ومساعدة الآخرين.
- (12) الفقرة (هل تشعر بالتماسك الاجتماعي عند مشاركتك لإخوتك النازحين في وقت الفراغ؟) تبين النتائج إن نسبة (78.6%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، ايدوا ذلك، وهي نسبة جيدة ، كون المجتمع العراقي مجتمع متماسكا من الناحية الاجتماعية بكل اطرافه منذ القدم.
- (13) الفقرة (هل أفقدك العمل التطوعي التمتع بوقت فراغك؟) تبين النتائج إن نسبة (9.90%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة ضعيفة مما يدل على ان العمل التطوعي لم يفقد المتطوع بالتمتع بوقت فراغه ، بل تدل اجاباتهم باستمتاعهم بما يقومون به من خدمات.

14) الفقرة (هل يؤثر العمل بالتطوع بشكل سلبي على قضائك لوقت فراغك؟) تبين النتائج إن نسبة (19%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة ضعيفة وتفسر الباحثان ذلك كما في الفقرة السابقة.

15) الفقرة (هل تعي الفرق بين وقت الفراغ ووقت المهام الواجب أدائها؟) تبين النتائج إن نسبة (86.9%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة جيدة جدا مما يدل على تمتع الشاب بقدرته على الموازنة بين واجباته وبين العمل التطوعي، وان واجباته الأخرى لم تمنعه من القيام بمساعدة اخوته النازحين.

16) الفقرة (هل تشعر بالإشباع النفسي بعد قضاء وقت فراغي لمساعدة النازحين؟) تبين النتائج إن نسبة (78.6%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة جيدة مما يدل على ان العمل التطوعي يشعر الشاب من خلاله بالإشباع النفسي لشعوره بان اخوته النازحين قد حصل على حاجاته الأساسية وهذا هو الهدف من العمل التطوعي بالنسبة للمتطوعين من الشباب ولكلا الجنسين.

17) الفقرة (هل ترى أن طريقة قضائك للإجازة مع النازحين مفيدة ومميّزة؟) تبين النتائج إن نسبة (86.9%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة جيدة جدا، وتفسر الباحثان ذلك على ان العمل التطوعي قد افاد النازحين وبطريقة ايجابية.

18) الفقرة (هل يستفسر اهلك عن حجم استمتاعك بوقت فراغك مع نهاية العمل التطوعي؟) تبين النتائج إن نسبة (86.9%) من مجموع العينة البالغة (100) متطوعا ومتطوعة، أجابوا بنعم وهي نسبة جيدة جدا، وتفسر الباحثان ذلك بنجاح الاسلوب الديمقراطي الذي يتبعه بعض الآباء مع ابنائهم بمشاركة هواياتهم، والذي يؤدي بدوره الى نجاح المتطوع في اداء مهمته وبالشكل الصحيح.

ثالثا- الاستنتاجات: توصلت الباحثان من خلال نتائج البحث الى ما يلي

1. ساعد العمل التطوعي على إيجاد جو من الإخاء والقيم النبيلة والتكاتف الاجتماعي بين المتطوع والاسر النازحة، الأمر الذي يدفعهم الى تقديم التبرع بجهودهم وأوقاتهم وأموالهم لخدمة هؤلاء الناس، طلباً لتحقيق الخير والنفع لهم.

2. ساعد ايضا على تنمية القدرات الذهنية وتأصيل المبادئ الإسلامية، والتعاطف المبني على الأسس الدينية

3. استثمار أوقات الفراغ بشكل أمثل.

4. يؤدي التطوع إلى رفع العبء المادي عن كاهل المنظمات الاجتماعية بمعنى انه إضافة حقيقية لمواردها بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقرراً أن تتحمله في توظيف بعض العاملين للتوسع في خدماتها أو تحسين معدل الأداء فيها .

5. امتاز العمل التطوعي بالحماس في الأداء وهذا ما نفتقده في العمل الروتيني المدفوع الأجر.

6. اتاح العمل التطوعي ممارسة حقيقية للديموقراطية الاجتماعية في المجتمع لما يمتاز به من حرية الإقدام عليه واختيار نوعية العمل والأداء، كما أتاح للمتطوع التعبير الصادق عن رأيه في طبيعة ومستوى الخدمة .

رابعاً- التوصيات والمقترحات:

- ضرورة اهتمام كافة المؤسسات التربوية وخاصة الاسرة بتنمية وعي الطلاب والطالبات بأهمية استثمار وقت الفراغ وتوفير كافة الإمكانيات والاحتياجات اللازمة لممارسة الأنشطة المفيدة في أوقات الفراغ
- العمل على إيجاد المزيد من التنسيق والتعاون بين الجهات المعنية بأمور الطلبة ورفع كفاءة الأداء وتحسين مستوى الخدمات المقدمة لاستثمار أوقات الفراغ لدى الطلبة والطالبات.
- التوسع في عمل الأبحاث التي تتعلق بأوقات الفراغ والترويح والأسرة .
- إتاحة الفرصة للتعرف على المشاكل الفردية للشباب والتي تعيق ممارستهم للأنشطة في الجامعة والعمل على حلها بالأسلوب العلمي السليم في ضوء الأهداف والمبادئ التربوية .
- ضرورة إدراج منهج أكاديمي علمي لإدارة الوقت في جميع المراحل الدراسية لإرساء الأسس العلمية السليمة لإدارة وقت الفراغ الهام في حياة أبنائنا ، فننشئ بذلك جيلاً لديه الوعي الكافي بالاستفادة من وقته وإدارته بطريقة تحقق أهدافه وأهداف مجتمعه
- يجب على الأسرة توفير البيئة التي تساعد على تكوين الميول والاتجاهات الايجابية في أبنائها نحو الاستفادة من وقت الفراغ وذلك من خلال توفير وسائل الترويح المناسبة .
- تشجيع الشباب على المشاركة التطوعية من خلال إتباع أساليب ترغيبية التي تدعم المشاركة فيه.
- التوعية بأهمية العمل التطوعي في المدارس والجامعات لرفع معدل المشاركة في الأنشطة الطوعية.
- تقدير جهود المتطوعين من خلال تشجيعهم بالمكافآت التشجيعية أو منحهم شهادات تقدير أو هدايا تذكارية، تثميناً لجهودهم المبذولة في هذا المجال.
- القيام بحملات تعريفية عن مفهوم التطوع وأهميته للفرد والمجتمع، من خلال القيام بزيارات ميدانية أو إصدار كتيبات تعريفية عنه.
- تسليط الضوء الاعلامي على أهمية التطوع بكافة مستوياته ودوره في تعديل الجانب النفسي للمتطوع فضلاً عن تنمية المجتمع، وخاصة لخدمة المعاقين لإشعارهم بالتماسك الاجتماعي.
- على مؤسسات الدولة تقديم تسهيلات تنظم فيها عمل (المتطوعين) وتعطيهم الصفة القانونية

المصادر والمراجع:

- 1- أبو دنيا، نادية عبده عواض (2003): أثر كل من التحصيل الأكاديمي وبعض خصائص الشخصية على تنظيم الوقت ودقه تقدير الأداء التدريسي لدى الطالبة المعلمة، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ع(39)، مج(13).
 - 2- جعفر، جاسم محمد(2012): العمل التطوعي، سياسية شبابية واعدة ومشروع مقدس <http://www.moys.gov.iq>
 - 3- الحسن، إسماعيل أحمد (1994): *دراسة تحليلية لأنشطة وقت الفراغ للأحداث الجانحين بالطبقات الاجتماعية المختلفة*، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
 - 4- حسين، باسل (2013): *صحيفة العراق الالكترونية صحيفة يومية تصدر عن المركز العراقي للدراسات*، ع(ع) / 2013/7
 - 5- حنا، عزيز (1990): *مناهج البحث التربوي*، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد .
 - 6- خاطر، أحمد مصطفى (1989): *أنشطة استثمار وقت الفراغ ودعم الانتماثية في المجتمع*، *المجلة العربية للعلوم الإنسانية*، جامعة الكويت ، ع(36) ، مج(9)، كلية الآداب جامعة الملك سعود
 - 7- خليل، عثمان احمد(2001): *الشباب وأوقات الفراغ دور التربية ووسائل الإعلام من المنظورين الإسلامي والوطني*.
 - 8- سلمان، حاتم : *مجلة الشبكة الالكترونية* / <http://magazine.imn.iq/>
 - 9- العامودي، ابتسام بنت سعيد عبد الله بن ناجي (2009): *إدارة أوقات الفراغ للأبناء في الأسرة السعودية في مدينة جدة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية للاقتصاد المنزلي والتربية الفنية بمحافظة جدة
 - 10- عبد المجيد، إسماعيل والقرعة غولي، مروان عبد المجيد إبراهيم(2001): *التربية الترويحية وأوقات الفراغ*، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن
 - 11- علي، محمد (2003): *وقت الفراغ في المجتمع الحديث*، دار النهضة العربية ، بيروت
 - 12- عماد الدين، نصر(2000): *شغل أوقات الفراغ واقتصاد المجتمع*، *مجلة دورية محكمة*، ع(6)، إدارة البحوث والدراسات - ديوان ولي العهد أبوظبي .
 - 13- فخرو، حصة عبد الرحمن (2005): *مستويات إدارة الوقت لدى طالبات جامعة قطر وتخصصهن الجامعي في علاقتهما بالتحصيل الأكاديمي والرضا عن الحياة*.
 - 14- متولي، محمد القطب أنيس (2006): *دور الأسرة في تكوين الوعي الثقافي الترويحي على استثمار أوقات الفراغ* ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
 - 15- نوفل، ربيع محمود (2006): *الإدارة المنزلية الحديثة* ، دار الناشر الدولي ، الرياض .
 - 16- الوشاحي، إيمان عبد الحميد عبد الله (2007): *فاعلية برنامج إرشادي لزيادة وعي وممارسات طلاب الجامعة لوقت الفراغ*، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
 - 17- وزارة الشؤون الاجتماعية (2010): *"المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي (دراسة إستطلاعية) مقدمة إلى مركزي التنمية الاجتماعية* . دبي ورأس الخيمة
 - 18- يوسف، سوسن يوسف عبده (2005): *دور بعض عوامل التنشئة الاجتماعية في وجيه سلوك وقت الفراغ للمرحلة السنية من (12-15) سنة بمحافظة الإسكندرية*، رسالة دكتوراه كلية التربية الرياضية غير منشورة ، جامعة الإسكندرية .
- 25-Kraus, Richard(2001) "Recreation and Leisure in Modern Society" 6th Ed Library of Congress Cataloging In Publication Date, Jones & Bartlett Publishers, Massachusetts.
- 26-Passmore, Anne and Davina Frensh(2001)"Development and Administration of A Measure To Assess Adolescents Participation In Leisure Activities" School Occupational
- 27-Stokowski, Patricia. A(1994)"Leisure In Society", A Network Structure Perspective, Biddies Ltd, Gvid Ford and Kings Lynn, Mansell, Great Britain.
- 28- Zeij, Elke & Yolanda Te Poel & Others (2000) "The Role of Parents and Peer In The Leisure Activities of Young Adolescents" Journal of leisure Research, Third Quarte.

دور حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة

الدكتور محمد منصور أبو جليل

جامعة فيلادلفيا-عمان-الأردن.

البريد الإلكتروني:

islyzd@yahoo.com

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة، يعتبر البحث من الأبحاث الميدانية والتي اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، شمل مجتمع البحث جميع الأفراد العاملين وأصحاب الأعمال الريادية وامتلاك المشاريع الخاصة في الأردن سواء تم احتضانها أو لم يتم احتضانها. أما العينة فتكونت من (400) مستجيب. وتوصل البحث إلى انه يوجد دور للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال التكنولوجية المتمثلة بـ(الخدمات الإدارية، الخدمات التمويلية، الخدمات المتخصصة، المتابعة والخدمات الشخصية) في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة. وتبين أن المتوسطات الحسابية لهذه الخدمات كان بمستوى مرتفع من الأهمية. وأوصى البحث بزيادة الاهتمام في تقديم الخدمات الحاسوبية وإعداد الفواتير مع التركيز على عقد دورات تدريبية متخصصة حول أهمية لأعمال الريادية والمشاريع الخاصة، وعقد وتنظيم المعارض والندوات وتقديم الدعم الفني لاستقطاب الممولين وبناء شبكات التواصل والربط بين الجهات الممولة وبين القائمين على الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة.

مفتاح الكلمات (الدلالة): حاضنات الأعمال، تعزيز توجهات الشباب الأردني، الأعمال الريادية، المشاريع الخاصة.

Abstract

The research aims to identify the role of business incubators in enhancing attitudes of Jordanian youth toward both entrepreneurship and ownership of privet projects. field research has been done adopting the descriptive analytical method. the research includes all personnel of entrepreneurship and owning privet projects in Jordan. The sample consisted of (400) responder .

The research concluded that business incubators of (administrative services, financial services, professional services, follow-up and personal services) have an role in enhancing attitudes of Jordanian youth towards entrepreneurship and ownership of privet projects, As well as, the result showed that services was a high level of Importance.

research made a number of recommendation such as increase interest in providing accounting services and billing, also the focus on holding add to that specialized training courses on the importance of pioneering and special projects, holding and organizing exhibitions and seminars, providing technical support to attract funded and building communication and grid interconnections between the funders and among those in charge of entrepreneurship and private entrepreneurs.

Key Word: *Business Incubators, Enhance Attitudes Jordanian Youth, Entrepreneurship, privet Projects.*

المقدمة

في إطار سعي المملكة الأردنية الهاشمية البحث عن آليات ووسائل ناجعة للاستغلال الأمثل للثروة البشرية الوطنية لتحقيق عدداً من المكاسب الاقتصادية والاجتماعية، وذلك في ضوء ارتفاع نسبة البطالة المحلية، وتزايد أعداد خريجي مؤسسات التعليم العالي، ظهرت في الآونة الأخيرة العديد من حاضنات الأعمال كأحد الحلول لخلق فرص عمل جديدة أمام الموارد البشرية المحلية، خاصةً في مجال الأعمال الريادية و المشروعات الخاصة.

وتمثل الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة إحدى التوجهات التي تتبعها دول العالم المتقدم والنامي على حدٍ سواء ومنها المملكة الأردنية الهاشمية، وهي تُعد من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء، فهي تسهم في تحريك عجلة النمو الاقتصادي وفي تحقيق أهداف خطط الدعم وتطوير الاقتصادية والاجتماعية الشاملة. كما تعتبر الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة النواة الأولى في تأسيس وبناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة وعلى مختلف مستوياتها التنظيمية، مما يجعل مثل هذه المنظمات قادرة على الدخول إلى الأسواق. وتحتاج الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة في مختلف القطاعات التي تنتمي إليها إلى ظروف مواتية للعمل وإلى أنشطة وآليات تدعم عملياتها على الأقل في السنوات المبكرة من دورة حياتها، إذ تعجز هذه الأعمال والمشاريع على مواجهة ظروف بيئتها سواء فيما يتعلق بالموارد والبنى الارتكازية والتعامل مع الأسواق المحلية والدولية، وإذا كان الأمر كذلك للمشروعات القائمة، فالحال سوف يغدو أكثر صعوبة أمام الجديدة منها.

ومن هنا أصبح من الضروري إنشاء منظومات عمل لدعم القدرات الإبداعية ذات الأثر المباشر على تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة. كما بات من المهم تفعيل دور حاضنات الأعمال في هذا السياق لدعم هذه الأعمال والمشاريع ودعم وتطوير المجالات الإبداعية لديها بما يكفل لها فرص البقاء والنمو.

مشكلة البحث

على الرغم من أهمية دور وعمل حاضنات الأعمال في مجال ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة التي تُعد من الناحية النظرية والعملية نواة أساسية للنمو والتقدم الاقتصادي والاجتماعي عموماً، وعلى الرغم من أن إدراك أهميتها والاهتمام بها بدأ من قبل الحكومات جميعاً لا سيما في الدول النامية، والذي بات ينعكس في خططها وسياساتها بهدف دعمها وبقصد مسانبتها، إلا أن الاهتمام الأكاديمي ببحثها ما زال ضعيفاً وتحديداً في الأردن، وما زالت الدراسات التي تناولت هذا القطاع المهم قليلة نسبياً. ويعتقد الباحث أن محدودية البحث في هذا المجال ستحول دون تقييم الوضع الراهن لعمل هذه الحاضنات، وبالتالي الوقوف على بعض الجوانب الهامة في تطوير أدائها في خدمة قطاع الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة الكبير نسبياً في المملكة. الأمر الذي شكل حافزاً للباحث للخوض في هذا المجال عموماً والتركيز على وجه الخصوص على دراسة وتقييم دور حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة، تلك الأعمال والمشروعات التي يظهر مدى نجاحها في أداء دورها في عملية الدعم وتطوير الاقتصادية والاجتماعية، وخاصة فيما يتعلق بدورها في خلق فرص عمل جديدة والحد من ظاهرة البطالة، وتحسين مستوى الدخل والمعيشة، وبالتالي التخفيف من حدة الفقر، إضافة إلى المساهمة في تمكين أصحاب هذه الأعمال والمشاريع وإدماجها في عملية الدعم وتطوير الاقتصادية والاجتماعية (العيسوي، 2010). ولما كان لحاضنات الأعمال دور في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو ريادة الأعمال

وامتلاك المشاريع الخاصة، فان الدراسة الحالية تطرح التساؤل الآتي: هل يوجد دور للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال التكنولوجية (الخدمات الإدارية، الخدمات التمويلية، الخدمات المتخصصة، المتابعة والخدمات الشخصية) في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة؟

أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من كونه يتناول موضوع يعتبر ذا أهمية كبيرة في الوقت الحاضر، حيث إن أهمية قطاع الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة تكمن في قدرة هذا القطاع على الإسهام الفعال في عملية الدعم وتطوير أنواعها ومجالاتها، وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية منها دعم النمو الاقتصادي والازدهار وتنشيط العجلة الاقتصادية وتوفير فرص العمل وتعزيز سياسات مكافحة البطالة والحد من الفقر، وتكوين علاقات تشابك بين قطاعات الاقتصاد الوطني إلى جانب تشجيع روح الابتكار والإبداع والاختراعات وجذب الاستثمارات الأجنبية واستغلال الموارد المحلية المتاحة وتوسيع الأسواق وتطوير ودعم وتطوير الطاقات البشرية والتقنية.

فرضيات البحث

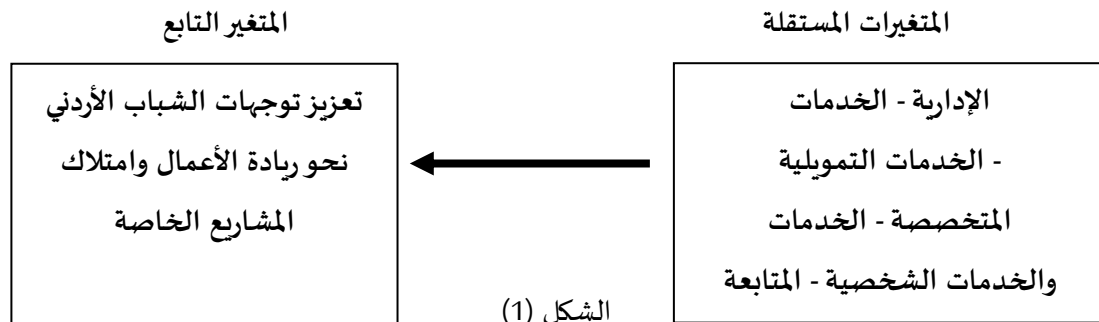
الفرضية الأولى: لا يوجد دور للخدمات الإدارية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

الفرضية الثانية: لا يوجد دور للخدمات التمويلية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

الفرضية الثالثة: لا يوجد دور للخدمات المتخصصة التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

الفرضية الرابعة: لا يوجد دور لخدمات المتابعة والخدمات الشخصية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

نموذج الدراسة



الشكل (1)
نموذج البحث

تعريف المصطلحات

حاضنات الأعمال: هي عبارة عن حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارات التي توفرها للعاملين في الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة ولمرحلة محددة من الزمن، بهدف تخفيف أعباء وتقليل تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لأعمالهم ومشاريعهم، حيث تقدم حاضنات الأعمال مجموعة من الخدمات التي تتطلبها إقامة ودعم وتطوير الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة، والتي تشمل ما يلي:

- الخدمات الإدارية: وهي مجموعة من الخدمات الإدارية والتسهيلات التي توفرها حاضنات الأعمال لأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة مثل إقامة المشروعات، الخدمات المحاسبية، إعداد الفواتير، تأجير المعدات وغيرها.

- الخدمات التمويلية: وهي مجموعة من الخدمات التمويلية والتسهيلات التي توفرها حاضنات الأعمال لأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة مثل المساعدة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل أو البرامج الحكومية لتمويل هذه المشروعات وغيرها.

- الخدمات المتخصصة: وهي مجموعة من الخدمات المتخصصة والتسهيلات التي توفرها حاضنات الأعمال لأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة مثل استشارات تطوير المنتجات، التعبئة والتغليف، التسعير وإدارة المنتج، الخدمات التسويقية وغيرها.

- المتابعة والخدمات الشخصية: وهي مجموعة من خدمات المتابعة والخدمات الشخصية التي توفرها حاضنات الأعمال لأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة مثل تقديم النصح والمعونة السريعة والمباشرة وغيرها.

الشباب: هم السكان الواقعين ضمن الفئة العمرية من 18 عاماً ولغاية 30 عاماً من الجنسين والمنتشرين في كافة مناطق المملكة الأردنية الهاشمية، وتتسم هذه الفئة بعدد من الخصائص والسمات البيولوجية والنفسية والاجتماعية، كما تشترك هذه الفئة في عدد من الخبرات الاقتصادية والاجتماعية تولد لديها فهم مشترك للواقع الذي يعيشه المجتمع.

ريادة الأعمال: هي العملية التي يتم من خلالها القيام بإنشاء شيء جديد بحيث يكون ذو قيمة، وذلك من خلال العمل على تخصيص الجهد وتقديم الوقت والمال اللازمين، كذلك تحمل المخاطر المرافقة لهذا الشئ، ومن ثم توقع الحصول على المكافئة المناسبة للتوقع الشخص الريادي.

مجتمع البحث: يعتبر البحث من الأبحاث الميدانية والتي اتبع فيها الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، إذ تم دراسة وتحليل البيانات ومقارنة متغيرات الدراسة من خلال تحويل المتغيرات غير الكمية إلى متغيرات كمية قابلة للقياس، وذلك بهدف التعامل معها في اختبار الفرضيات وبيان نتائج الدراسة وتوصياتها.

مجتمع البحث والعينة: يتكون مجتمع البحث من جميع الأفراد العاملين وأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة في الأردن. وقد تم توزيع (422) استبانة على الأفراد العاملين وأصحاب الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة والمنتشرة في كافة أنحاء الأردن بالطريقة الميسرة سواء تم احتضانها أو لم يتم احتضانها، وتم إخضاع 400 استبانة للتحليل الإحصائي.

مصادر جمع البيانات: اعتمد الباحث على نوعين من مصادر المعلومات هما المصادر الثانوية، مثل كتب الإدارة والمواد العلمية والنشرات والدوريات المتخصصة التي تبحث في موضوع حاضنات الأعمال والأعمال الريادية والمشاريع الخاصة، كذلك المصادر الأولية من خلال تصميم وتطوير استبانة خطية لموضوع البحث

الحالي، وللتأكد من صدق الأداة وقدرتها على قياس المتغيرات، فقد تم استخراج معامل كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث بلغ (88.1%).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: تمت الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل البيانات، حيث استخدم الباحث المتوسطات الحسابية وذلك لتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة، والانحراف المعياري وذلك لبيان مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) لاختبار الفرضيات.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة عبد الرحيم، (2011) إلى تسليط الضوء على مدى مساهمة حاضنات الأعمال التكنولوجية في دعم الإبداع في المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. وقد أشارت النتائج إلى أن الحاضنات التكنولوجية تتخصص عادة في قطاعات تكنولوجية محددة، بحيث تعمل على تنمية الأفكار الإبداعية وتحويلها من مجرد أبحاث إلى مرحلة التنفيذ من خلال مساعدة أصحابها على إقامة مشروعات صغيرة ناجحة، وتساعد على النجاح وتخفيض التكاليف.

وأجرى الشكري عام (2012) دراسة لبيان دور حاضنات الأعمال كأداة محتملة لإنعاش وتنمية الإقتصاد المحلي من خلال تشجيع الشباب وخريجي الجامعات المبادر على إنشاء شركات صغيرة، وخلصت الدراسة إلى وجود تحديات ومعوقات تواجه حاضنات الأعمال في فلسطين أهمها يتعلق بخطة الاستدامة والمحافظة استمرار توفر التمويل اللازم لأنشطة الإحتضان، بالإضافة إلى نقص التوعية بين جيل الشباب في دور الحاضنات وأهمية إنشاء الأعمال الحرة.

وتوصلت دراسة الزهراني (2013) إلى أن مدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية في حاضنات الأعمال التي تم احتضانها كان عالياً، كما إن حاضنات الأعمال السعودية تقوم بتقديم مجالات الدعم الأدائي والإبداعي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة التي يتم احتضانها بدرجة عالية، بالإضافة وجود علاقة قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مدى توافر الإمكانيات المادية والبشرية في حاضنات الأعمال السعودية وبين مدى قدرتها على توفير مجالات الدعم الأدائية والإبداعية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

وأشارت دراسة (Cullen, 2014) إلى أن حاضنة الأعمال هي جزء من سلسلة القيمة الكبيرة التي تربط المشروعات المنتسبة بنظام الدعم الحيوي مثل مقدمي الخدمات المحليين (المحامين، المحاسبين، مقدمي الخدمات للشركات)، لتأسيس العلاقات التي سوف تستمر بعد مغادرة المشروع لحاضنة الأعمال، وتبين أيضاً وجود انحياز لمعايير الأداء المتعارف عليها، ولكن هناك مجال لتحسين الانحياز للسوق وفتحات الاحتضان.

وأخيراً توصلت دراسة (مهدي، 2015) إلى أن حاضنات المشروعات تهدف بشكل أسامي إلى الترويج لروح الريادة، ومساندة المشاريع الريادية الصغيرة على مواجهة صعوبات مرحلة الانطلاق. وبينت وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين خدمات حاضنة المشروعات وتعزيز ريادة الأعمال، إذ ارتبطت الخدمات المعتمدة في الدراسة (إدارية، استشارية، تنمية الموارد البشرية، مالية، تسويقية، فنية، سكرتارية) مع تعزيز ريادة الأعمال بعلاقة معنوية موجبة.

الإطار النظري للبحث

مفهوم حاضنات الأعمال

تعرف حاضنة الأعمال بأنها منظومة متكاملة تتعامل مع كل مشروع في البداية وكأنه وليد يحتاج إلى الرعاية الفائقة والإهتمام الشامل لحمايته من المخاطر التي تحيط به ولتزويده بطاقة الاستمرارية وتدفع به تدريجياً ليصبح قوياً قادراً على النماء والإعتماد على الذات ومزوداً بمقومات الاستمرارية والنجاح (Shalaby, 2001, p:29).

كما تعرف حاضنة الأعمال أيضاً بأنها: " مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية، توفر مجموعة من الخدمات والتسهيلات للمؤسسات الصغيرة وتساعد على تجاوز أعباء مرحلة الانطلاق، قد تكون حاضنة الأعمال مؤسسة خاصة أو مختلطة أو تابعة للدولة وهذه الأخيرة تعطي لها دعماً قوياً (رحيم، 2003، ص168).

ومن أبرز تعريفات مفهوم حاضنات الأعمال تعريف الإسكوا (ESCWA) والتي بينت أن حاضنات الأعمال هي عبارة عن حزمة متكاملة من الخدمات والتسهيلات وآليات المساندة والاستشارة التي توفرها الرياديين الذين يرغبون في تأسيس أعمالهم الريادية ومشروعاتهم الصغيرة ومرحلة محددة من الزمن، بهدف تخفيف أعباء وتقليص تكاليف مرحلة الانطلاق بالنسبة لمشاريعهم على اعتبار أن مرحلة الانطلاق هي المرحلة الأضعب والحرجة بالنسبة لمعظم الأعمال الريادية والمشروعات الخاصة (معراج، 2010).

كذلك عرفت حاضنات الأعمال على أنها " بناء مؤسسي حكومي أو خاص يمارس مجموعة من الأنشطة التي تستهدف تقديم المشورة والنصح والخدمات المساعدة، والمساعدات المالية والإدارية والفنية لمنشآت الأعمال والصناعات الصغيرة سواء في المراحل الأولى لبدء النشاط أو أثناء ممارسته أو من خلال المراحل المختلفة التي تمر بها المنشآت المختلفة، كما توفر هذه الحاضنات فرصاً للمشاركة في الخدمات المكتبية والتجهيزات والألات، والتأجير ونقل التقنيات وغيرها (الحناوي، 2011، ص26).

كما عرفت الجمعية الوطنية لحاضنات الأعمال (NBIA) حاضنة الأعمال على أنها أداة للتنمية الاقتصادية تكون مصممة لتسريع نمو ونجاح منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم، وذلك من خلال منظومة من المصادر والخدمات والدعم والمساندة لأنشطتها، بهدف إنتاج منظمات ناجحة وقادرة على النمو والاستمرارية بعد مغادرة الحاضنة وتقديمها لهذه الخدمات (Lavrow and Sample, 2012, p: 11).

ويعرف الباحث حاضنات الأعمال على إنها بيئة ذات طبيعة ديناميكية تتمتع بكافة الإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية بهدف تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة، وذلك من خلال تقديم الخدمات الإدارية، والخدمات التمويلية، والخدمات المتخصصة، المتابعة والخدمات الشخصية وتوفير سبل الحماية والرعاية خاصة في مراحل التأسيس الأولى من عمر هذه المشروعات.

أدوار حاضنات الأعمال

تسهم حاضنات الأعمال في تنظيم وتقديم الرعاية والمساعدة والدعم للأعمال الريادية والمشروعات الخاصة، وتنمية المجتمع المحلي، دعم التنمية الاقتصادية، دعم وتنمية الموارد البشرية وخلق فرص عمل، العمل على حل مشكلة محددة، إضافة إلى دعم ورعاية الرياديين الذين لا تتوفر لديهم الموارد الكافية للبدء في

- تطبيق أفكارهم الطموحة، وهذا بدوره سيولد انعكاسات ايجابية على التركيب الاقتصادي والاجتماعي والوظيفي للدولة. ومن أبرز الأدوار التي تلعبها حاضنات الأعمال في هذا الإطار ما يلي: (جبر، 2000، ص 41).
- 1- تشجيع ودعم الأعمال الريادية و المشروعات الخاصة وزيادة فرص نجاحها، من خلال توفير الخدمات الإدارية والتدريبية والتسويقية والاستشارية.
 - 2- إتاحة الفرصة أمام الأشخاص الرياديين وتشجيعهم على تأسيس الأعمال الريادية و المشروعات الخاصة ذات المخاطر المحسوبة، مع توفير الخدمات القانونية التي تحتاج إليها، كإجراءات تأسيسها وتسجيلها وكتابة عقود التراخيص.
 - 3- توفير فرص العمل خاصة أمام خريجي الجامعات ومساعدتهم على تجاوز العقبات التي تواجههم في بداية حياتهم العملية، وبالتالي المساهمة في الحد من مشكلة الفقر والبطالة.
 - 4- العمل على إيجاد المنافذ التسويقية المناسبة من خلال حزمة من الخدمات تقدمها هذه الحاضنات.
 - 5- توجيه الاستثمارات نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية، ونقل اليد العاملة إلى القطاعات الأكثر إنتاجية من أجل تحسين ظروف المعيشة لذوي الدخل المحدود.
 - 6- تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل ومساعدة المشاريع المنتسبة إليها في ربط اتصالات بالراغبين في الاستثمار في هذه المشاريع وهي في طور النمو.
 - 7- تنمية وتنشيط المجتمع المحلي من حيث تطوير بيئة الأعمال، وإقامة مشروعات، وجعل الحاضنة نواة تنمية إقليمية ومحلية، ومركزاً لنشروع العمل الحر لدى الراغبين في الالتحاق بسوق العمل.
 - 8- توفير البنية التحتية، حيث توفر الحاضنات للمشاريع التي تنتسب لها المرافق الأساسية اللازمة من مختبرات ومعامل وتجهيزات، والاحتياجات الإضافية من أجهزة وبرامج وخدمات تقنية المعلومات وشبكات الاتصالات.

وفي إطار السعي لتحسين مجالات التنمية الاقتصادية، يمكن للحاضنات أن تقوم بدور مزدوج، خصوصاً الحاضنات الموجودة في الجامعات، وذلك بأن تعمل كمنشآت تجريبية لتحويل نتائج البحوث إلى منتجات وخدمات تجارية من ناحية وتهيئة البيئة المناسبة لتدريب أصحاب الأعمال الناشئين من ناحية أخرى، ومن خلال الاتصال بمؤسسات الاستثمار يمكن للحاضنات أن تدعم الاستخدام الفعال لرأس المال المتاح، بالإضافة إلى دور الحاضنات الذي تلعبه في تقوية أواصر التعاون بين القطاعين الخاص والعام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا-الإسكوا، 2003، ص 26).

كما تلعب حاضنات الأعمال دوراً فاعلاً في تقليص معدلات الفقر والبطالة بالاستناد إلى جانبين

مهمين وهما: (Business Dynamics Statistics Briefing, 2009)

- 1- أن فكرة حاضنات الأعمال ارتبطت بشكل وثيق في مساعدة واستقطاب خريجي مؤسسات التعليم العالي وانخراطهم مع معطيات العمل الحر في مجال الأعمال الريادية و المشروعات الخاصة.
 - 2- أن حاضنات الأعمال تهدف إلى توليد فرص عمل نوعية للموارد البشرية المتاحة وخاصة الشابة منها، وهذان الأمران ينطويان في نهاية المطاف إلى تقليص نسبة البطالة في هذه الفئات المستهدفة.
- ويرى الباحث أن الأعمال الريادية و المشاريع الخاصة في مختلف القطاعات التي تنتج إليها تحتاج إلى ظروف عمل مواتية وإلى أنشطة وآليات تدعم عملياتها على الأقل في السنوات المبكرة من دورة حياتها، وهذا بدوره يستوجب احتضان تلك المشروعات وتوفير أسس نشأتها واستمرارها من خلال إنشاء حاضنات تعتمد على توفير كافة أشكال المساعدات بدءاً بدراسات الجدوى ومصادر التمويل مروراً بالاستثمارات الصناعية والتسويقية وصولاً إلى خدمات التسويق والتصدير.

حاضنات الأعمال في المملكة الأردنية الهاشمية

أنشئت العديد من الجامعات والمدن الصناعية في الأردن عدداً من الحاضنات، وتتلخص أهداف وغايات مراكز الإبداع الأردنية (حاضنات الأعمال) في رعاية وتطوير الأفكار الإبداعية والعمل على نقلها وتحويلها من إطار الأفكار والدراسات إلى مشاريع تجارية ناجحة وأعمال مستدامة ذات ربحية وقيمة مضافة عالية. كما تهدف إلى تشجيع الأعمال الريادية والإبداع في المجتمع الأردني، وتتألف شبكة مراكز الإبداع الأردنية (JICs Network) حالياً من ست حاضنات مختلفة. حيث تقدم الحاضنات خدمات موحدة إلا أن لكل واحدة منها طابعها الفريد فيما تقدمه لجمهورها المستهدف من الرياديين، ومن أبرز هذه الحاضنات في هذا المجال ما يلي: (الموقع الإلكتروني،

(www.jedco.gov.jo/joomla/index.php?option=com_content)

- 1- مركز الإبداع الأردني في المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا (عمان): تم إنشائه عام 2003 ويعنى في قطاع المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وهي أول حاضنة متخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن، تسعى الحاضنة إلى تحقيق بناء ونمو الاقتصاد الوطني من خلال مساعدة الرياديين في تأسيس شركات قادرة على المنافسة والنمو ليس فقط في الأسواق المحلية بل في الأسواق العالمية أيضاً، وذلك باحتضانهم في المبنى الخاص بها، وتوفير أعلى مستويات الخدمات اللوجستية، والإستراتيجية، والتشغيلية للشركات.
- 2- مركز الإبداع الأردني في كلية الزراعة- حاضنة الأعمال الزراعية (الجامعة الأردنية - عمان): تم إنشاء حاضنة الأعمال الزراعية في كلية الزراعة في الجامعة الأردنية عام 2005 ويعنى في الصناعات الزراعية وبدعم من المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا ووزارة التخطيط والتعاون الدولي.
- 3- مركز الإبداع الأردني لتكنولوجيا المعلومات (جامعة فيلادلفيا - جرش): تم إنشائه عام 2005 ويعنى في القطاعات الهندسية وقطاع المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، ويهدف المركز إلى المساعدة على تطوير الأفكار الإبداعية ونقل التكنولوجيا ثم تحويلها إلى مؤسسات أعمال تحقق الدخل لأصحابها عن طريق دعم المبدعين والمبتكرين وأصحاب المشاريع الجديدة، وقد تم تأسيس المركز من خلال المبادرة المشتركة بين جامعة فيلادلفيا والمشروع الأوروبي الأردني EJADA والمؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية.
- 4- مركز الإبداع الأردني في مدينة الحسن الصناعية (إربد): تم إنشائه عام 2006 ويعنى في القطاعات الهندسية والصناعات الخفيفة، ويتكون المركز من (10) وحدات احتضان مؤثثة ومجهزة بأحدث الأجهزة والمعدات وبمساحات مختلفة تتناسب مع عدد أفراد الشركة المحتضنة.
- 5- مركز الإبداع الأردني في مدينة الحسين بن عبد الله الثاني (الكرك): تم إنشائه عام 2008 ويعنى في القطاعات الهندسية والصناعات الخفيفة وقطاع المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وتم إنشاء هذه الحاضنة بدعم من مشروع دعم مبادرات واستراتيجيات البحث والتطوير التكنولوجي والإبداع، وبالتعاون مع مركز الأمير فيصل لبحوث مياه البحر الميت والبيئة والطاقة - جامعة مؤتة.
- 6- مركز الإبداع الأردني في مدينة الحسن الصناعية- حاضنة تكنولوجيا المعلومات: تم إنشائه عام 2009 ويعنى في قطاع المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وتهدف هذه الحاضنة لخلق وتحفيز شركات صغيرة ومتوسطة مختصة في صناعة تكنولوجيا المعلومات في شمال الأردن.

ريادة الأعمال

ريادة الأعمال هي عملية يتم بموجبها القيام بإنشاء شيء جديد ذو معنى وقيمة، وهو بمثابة عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة عند الأفراد الذين يتخذون المخاطر في أموالهم، والتي تكون مصاحبة لعملية تخصيص الوقت والمال والجهد اللازم لإتمام عمل المشروع الريادي، وبعد إنهاء المتطلبات اللازمة لإتمام المشروع تأتي المكافأة الناجمة عن العمل الريادي، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، التي قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة، ومع ذلك يضيف الريادي لهذه المنتجات أو الخدمات قيمة من خلال قيامه بتخصيص الموارد والمهارات الضرورية واللازمة لإتمام عمل محدد من الأعمال الريادية (Michael & Mark, 2005, p: 3).

كما عرفت ريادة الأعمال بأنها " التفرد والعمل على تأمين شيء جدي ومختلف مع إعطائه قيمة ومعنى، وبذل الوقت والجهد اللازم مع أخذ المخاطر بعين الاعتبار والعمل على تلقي المكافآت، وهي تعتمد بشكل كبير على الاختلاف ودرجة التنوع والتوافق الجديد، والأساليب الجديدة في أداء العمل" (Grilo, 2005, p: 1).

ويرى (Shattock, 2005: 17-18) أن أنشطة ريادة الأعمال تقوم على عدة محاور هي:

0- الأفكار والأعمال الجديدة: وهي تلك الأنشطة المرتبطة بطرح منتجات جديدة وتقديم أفكار جديدة والعمل على بناء أعمال حول كل مفهوم جديد.

1- الأفكار الحالية والأعمال الجديدة: وهي المتعلقة بإيجاد أعمال جديدة اعتماداً على المفاهيم القائمة، ويتم تقديم المنتجات والخدمات الجديدة بعد أن يتم تطوير المنتجات القائمة حالياً.

2- الأفكار والأعمال الحالية: وهي تلك الأعمال التي يتم من خلالها تقديم المنتجات والخدمات مع وجود بعض العمل الإبداعي والمخاطر المالية.

ويرى الباحث أن ريادة الأعمال هي كيان تنظيمي حي مستقل بذاته يملكه ويديره، أو يديره فقط، منظم/ريادي "رجل أعمال" يعمل على إدارة الموارد المتوفرة بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد، ويتم استخدام وسائل يسعى منها إلى اقتناص الفرصة لتأمين شيء ذو قيمة ومعنى، وبشكل يضمن للمشروع النمو وذلك بتجاوبه مع رغبات المستهلكين وحاجاتهم، ويتم ذلك من خلال عمليات التفرد والإبداع.

والريادي هو ذلك الشخص القادر على الأخذ بالمبادرة ويستطيع القيام بتنظيم العمل وإدارته وفق آليات ومتطلبات اقتصادية واجتماعية، ويتمتع الريادي بصفات تجعله يتقبل الفشل والمخاطرة، وأن يكون لديه القدرة الكافية على طلب الموارد وتخصيصها وإيجاد العاملين وتأمين المعدات والأصول وبطريقة تجعل منها شيئاً ذا قيمة ومعنى، ويقدم شيئاً جديداً ومبدعاً (Marris & Schindehte, 2005, p: 453).

وعرف (Kuratko, 2005 : 578) الريادي بأنه ذلك الشخص الذي يمتلك قدرة على تمييز الفرص والعمل على اغتنامها، في الوقت الذي يجد فيه الآخرين عدم قدرة واستطاعة على الإتيان بذلك الشيء، والريادي يمتلك من الخصائص النادرة وغير المتوفرة عند بقية الناس وكذلك يمتلك المهارات والقدرات والقابليات والخصائص سواء الإدارية والاجتماعية والفنية والنفسية ومنها: الحاجة للعمل والانجاز والقيام بالرقابة على الأعمال، وهو يأخذ المخاطرة ويكون لديه القدرة على تجنب المخاطر بكافة

أنواعها وأشكالها المادية والعائلية والاجتماعية والمهنية والسيكولوجية، كما يتميز الريادي بأنه يرى الفرص التي لا يراها الآخرون ولديه تصورات واضحة للأشياء التي يمكن له القيام بأدائها.

ويرى الباحث أن الريادي هو ذلك الشخص القادر على ابتكار أشياء ذات قيمة ومعنى ومن لا شيء، وان يكون لديه القدرة على الاستمرار في اقتناص الفرص المرتبطة بالموارد والالتزام برؤيا ثاقبة، وكذلك يكون لديه قدرة واستطاعة على القيام بتنظيم الأعمال وإدارتها مع أخذ المخاطرة كعنصر لتحقيق الربحية.

دلالات زيادة الأعمال وتوجهات الشباب الأردني نحوها

يعتبر الشباب مؤشراً بارزاً على قوة الدولة وقدرتها على الإسهام في العملية التنموية الشاملة والمستدامة بكافة أبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والأمنية والبيئية وغيرها، وتنطلق من الرؤيا الملكية لقطاع الشباب ومن الأجندة الوطنية ومن توجهات الحكومة الهادفة إلى تطوير هذا القطاع وتمكينه، فهم القطاع الأوسع في مجمل البناء الاجتماعي، فضلاً عن كونه الأداة والوسيلة والغاية والمحور لأي عمل تنموي ناجح نماءً وإنماءً فلا تنمية شاملة ولا تغييراً منشوداً بمعزل عن استثمار طاقات الشباب والشابات ومنحهم الفرصة والأمل والوعد للمشاركة الفاعلة والواعية والمسؤولة بكل ما يتعلق بحياتهم حاضراً ومستقبلاً (الخطة الإستراتيجية للمجلس الأعلى للشباب، 2014-2019).

وتشير (الخطة الإستراتيجية للمجلس الأعلى للشباب، 2014-2019) إلى التوجيه الملكي السامي للحكومات المتعاقبة بضرورة تحديد سياسات عمل واضحة لرعاية الشباب ودعمهم وتنميتهم، تتضمن مأسسة العمل وتأطيره، وترجمتها إلى استراتيجيات وخطط عمل تمكن المجلس الأعلى للشباب من خدمة الحركة الشبابية على أحسن وجه.

في ضوء أوضاع البطالة التي تعتبر مشكلة بين الشباب تواجه الحكومة الأردنية في الوقت الحاضر، حيث توجد نسبة كبيرة من الشباب إما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب، فان الباحث يستخلص بعض النتائج التي تهم متخذي القرارات وواضعي السياسات في الأردن، فيما يتعلق بتعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة، من أهمها:

0- أن محاولات توفير فرص توظيف للشباب الخريجين العاطلين عن العمل من خلال الشركات كبيرة الحجم نسبياً يتكلف أموالاً باهظة (تصل أحياناً إلى عشرات الآلاف من الدنانير للوظيفة الواحدة)، قد لا تقدر عليها الحكومة. كما أن قدرة الحكومة على توفير شروط جذب الاستثمارات الخارجية تحكمها عوامل كثيرة ليست تحت سيطرتها- حتى وإن توفرت - ترتبط عادة بضرورة قيامها بتوفير بنية تحتية أساسية مناسبة، الأمر الذي قد لا يمكن تحقيقه في مدى زمني قصير بالنسبة لبعض القطاعات أو المجالات الاقتصادية، مثل الصناعات الثقيلة والمشروعات العملاقة التي لا تعطي عائداً ملائماً في الأجل القصير والمتوسط. من هنا يعتبر تشجيع إنشاء ونمو قطاع زيادة الأعمال والمشاريع الخاصة، والتي تعتمد بقدر أكبر على وجود المبادرين الرياديين والمناخ الداعم لهم، وبدرجة أقل على استخدام التكنولوجيا الحديثة ذات الكثافة الرأسمالية العالية، خياراً استراتيجياً يجب أن تسخر كل الإمكانيات لتفعيله وإنجاحه في تحقيق أهدافه المنشودة.

1- تمثل زيادة الأعمال والمشاريع الخاصة مورداً لا ينضب لامتصاص نسبة معقولة من البطالة بين الشباب الأردني، حيث إن مجالاتها متنوعة في خلق فرص عمل جديدة. وإذا كانت الدراسات تؤكد أن اتفاقية الجات سوف ترفع من معدلات البطالة، فإن زيادة الأعمال والمشاريع الخاصة يمكنها أن تسهم مرحلياً في الأجل القصير والمتوسط في تخفيف حدة البطالة بين الشباب الأردني، حتى يمكن في مرحلة

تالية بناء قاعدة ضخمة من الاستثمارات المادية والبشرية لزيادة حجم القاعدة الإنتاجية، والارتقاء بأدائها، والخروج من إطار السوق المحلية إلى الأسواق العالمية.

2- يوجد تحول نسبي في تفكير ونمط سلوك العديد من الشباب الخرجين في الأردن، مفاده أن هؤلاء الشباب لم يعد يحلم بالوظائف المكتبية بالقطاع العام أو المناصب الإدارية الحكومية ذات الراتب المحدود الذي يعجز عن توفير احتياجاتهم وتلبية طموحاتهم. وبدأ يتحرك لدى هذه الفئة من الشباب الخريجين الدافع الذاتي لبدء عمل ريادي وامتلاك مشروع خاص إذا ما توفرت الإمكانيات المادية والمالية المناسبة، أو المشاركة في هذه المشاريع بشكل أو بآخر. ومن المهم أن يدرك المسئولون ومنتخذي القرارات، أن رغبة الشباب في العمل الريادي لا تكفي وحدها، ولا بد من تهيئة مناخ داعم، وتوفير آليات مناسبة تأهيلية وتمويلية وتسويقية واستثمارية تمكن هؤلاء الشباب بعد تمكينهم من تحويل أحلامهم إلى أفكار عملية قابلة للتطبيق من البدء في تنفيذ أعمال ريادية وامتلاك مشروعات خاصة أو الاشتراك مع آخرين في مثل هذه الأعمال والمشروعات، مع وجود احتمالات قوية نسبياً للنجاح فيها.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: وتنص على أنه: لا يوجد دور للخدمات الإدارية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

الجدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخدمات الإدارية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1	توفر الحاضنة الخدمات اللازمة لإقامة الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.790	0.797	5
2	تقدم الحاضنة الخدمات المحاسبية وإعداد الفواتير للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.781	0.786	6
3	تقوم الحاضنة بإعداد خطة العمل للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.905	0.733	1
4	يتوفر بالحاضنة الأجهزة والمعدات اللازمة للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.867	0.888	2
5	تقدم الحاضنة خدمات الدعم الفني للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.860	0.805	3
6	توفر الحاضنة دورات تدريبية متخصصة للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.825	0.873	4
	المتوسط العام	3.838	0.8143	

يتبين من الجدول السابق (1) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (3.838)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.8143). وتراوحت إجابات عينة الدراسة ما بين (3.905) على الفقرة (3) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن "تقوم الحاضنة بإعداد خطة العمل للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة". أما الفقرة (2) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.781)، وتنص هذه الفقرة على أن "تقدم الحاضنة الخدمات المحاسبية وإعداد الفواتير للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة". وتدل قيم الانحراف المعياري على أن إجابات المبحوثين متقاربة وغير متباعدة، وعلى أن هناك اتفاق قوي بين وجهات نظر المبحوثين حول الفقرات ذات العلاقة. وباستخدام تحليل الانحدار البسيط فإن الجدول التالي رقم (2) يبين النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار هذه الفرضية.

الجدول (2): نتائج اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الأولى

Sig.	t	Unstandardized Coefficients			المتغير
		Beta	Std. Error	B	
0.473	-0.719		0.096	-0.069	Constant
0.000	40.508	0.897	0.023	0.942	

R² = 0.805 R = 0.897

يتبين من البيانات الواردة في الجدول السابق (2) أن قيم t المحسوبة لهذه الفرضية بلغت (40.508) وهي أكبر من قيمة t الجدولية البالغة (1.645)، وحيث أن قاعدة القرار تشير إلى رفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولية، فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على " وجود دور للخدمات الإدارية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة"، وهذا ما تؤكد قيمة الدلالة (Sig.) البالغة صفراً وهي أقل من 5%.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: وتنص على أنه: لا يوجد دور للخدمات التمويلية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الخدمات التمويلية

ن	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
7	لدى الحاضنة القدرة في الحصول على التمويل من خلال شركات تمويل لإقامة الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.905	0.862	4
8	تقوم الحاضنة بتنظيم المعارض والندوات وتقديم الدعم الفني لاستقطاب الممولين تمهيداً لتواصلهم مع الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.817	0.793	6
9	تقوم الحاضنة بإتباع آلية علمية دقيقة ومحايدة من أجل اختيار الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة التي تحتاج إلى دعم	4.092	0.816	1
10	تقوم الحاضنة ببناء شبكات التواصل بين الجهات الممولة وبين القائمين على الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.852	0.825	5
11	تقدم الحاضنة للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة الإحصاءات الإقتصادية ذات الصلة	4.012	0.739	2
12	لدى الحاضنة القدرة للحصول على التمويل من خلال البرامج الحكومية لتمويل الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.910	0.791	3
	المتوسط العام	3.931	0.804	

يتبين من البيانات الواردة في الجدول السابق (3) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (3.931)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.804). وتراوحت إجابات عينة الدراسة ما بين (4.092) على الفقرة (9) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن " تقوم الحاضنة بإتباع آلية علمية دقيقة ومحايدة من أجل اختيار الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة التي تحتاج إلى دعم". أما الفقرة (8) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.7812). وتنص هذه الفقرة على أن " تقوم الحاضنة بتنظيم المعارض والندوات وتقديم الدعم الفني لاستقطاب الممولين تمهيداً لتواصلهم مع الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة". وتدل قيم الانحراف المعياري على أن إجابات الباحثين متقاربة وغير متباعدة، وعلى أن هناك اتفاق قوي بين وجهات نظر الباحثين حول الفقرات ذات العلاقة. وباستخدام تحليل الانحدار البسيط فإن الجدول التالي رقم (4) يبين النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار هذه الفرضية.

الجدول (4): نتائج اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الثانية

Sig.	t	Unstandardized Coefficients			المتغير
		Beta	Std. Error	B	
0.562	-0.581		0.109	-0.063	Constant
0.000	35.482	0.8720	0.026	0.919	

$$R^2 = 0.760 \quad R = 0.872$$

يتبين من البيانات الواردة في الجدول السابق (4) أن قيم t المحسوبة لهذه الفرضية بلغت (35.482)، وهي أكبر من قيمة t الجدولية البالغة (1.645) وحيث أن قاعدة القرار تشير إلى رفض فرضية

العدم إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولية، وطبقاً لذلك فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على " وجود دور للخدمات التمويلية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة"، وهذا ما تؤكد قيمة الدلالة (Sig.) البالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%.

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: وتنص على أنه: لا يوجد دور للخدمات المتخصصة التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة. يتبين من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (4.009)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.859). وتراوحت إجابات عينة الدراسة ما بين (4.122) على الفقرة (14) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن " تقوم الحاضنة بعقد الاجتماعات لتوفير تحليل مفصل عن السوق المحلي والإقليمي والتطورات المحتملة فيهما ". أما الفقرة (16) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.897)، وتنص هذه الفقرة على أن "يتوفر في الحاضنة مجموعة من الخبراء لتطوير المنتجات التي تنتجها الأعمال

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتغيير الخدمات المتخصصة

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
13	يتوفر بالحاضنة استشارات لتطوير المنتجات التي تنتجها الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.950	0.879	3
14	تقوم الحاضنة بعقد الاجتماعات لتوفير تحليل مفصل عن السوق المحلي والإقليمي والتطورات المحتملة فيهما	4.122	0.848	1
15	تسهم الحاضنة في التعبئة والتغليف لمنتجات الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	4.067	0.815	2
16	يتوفر في الحاضنة مجموعة من الخبراء لتطوير المنتجات التي تنتجها الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	3.895	0.896	4
	المتوسط العام	4.009	0.859	

الريادية والمشاريع الخاصة". وباستخدام تحليل الانحدار البسيط فإن الجدول التالي رقم (6) يبين النتائج التي تم الحصول عليها عند إختبار هذه الفرضية.

الجدول (6): نتائج اختبار الانحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الثالثة

Sig.	t	Unstandardized Coefficients			المتغير
		Beta	Std. Error	B	
0.050	-1.967		0.102	-0.201	Constant
0.000	39.278	0.892	0.025	0.968	

$$R = 0.892 \quad R^2 = 0.795$$

يتبين من البيانات الواردة في الجدول السابق (6) أن قيم t المحسوبة لهذه الفرضية بلغت (39.278)، وأن هذه القيمة أكبر من قيمة t الجدولية البالغة (1.645). وحيث أن قاعدة القرار تشير إلى رفض فرضية العدم إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولية، فإنه وطبقاً لذلك يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على " وجود دور للخدمات المتخصصة التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة"، وهذا ما تؤكد قيمة الدلالة (Sig.) وبالبالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%.

النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: وتنص على: لا يوجد دور لخدمات المتابعة والخدمات الشخصية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة. يتبين من البيانات في جدول (7) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (3.873)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.7673).

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير المتابعة والخدمات الشخصية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
17	تقدم الحاضنة النصح والإرشاد للقائمين على الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	778.3	0.745	2
18	تقدم الحاضنة المعونة المباشرة للقائمين على الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	029.3	0.853	1
19	يوجد بالحاضنة مدير كفؤ وفعال يعمل على متابعتها وإدارتها وتقديم الخدمات للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	528.3	0.825	4
20	القائمين على العمل في الحاضنة يمتلكون القدرات والكفاءات اللازمة للعمل لدعم الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة	286.3	0.645	3
	المتوسط العام	3.873	0.7673	

وتراوحت إجابات عينة الدراسة ما بين (3.9025) على الفقرة (18) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن " تقدم الحاضنة المعونة المباشرة للقائمين على الأعمال الريادية و المشاريع الخاصة ". أما الفقرة (19) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها (3.8525)، وتنص هذه الفقرة على أن " يوجد بالحاضنة مدير كفؤ وفعال يعمل على متابعتها وإدارتها وتقديم الخدمات للأعمال الريادية و المشاريع الخاصة ". وتدل قيم الانحراف المعياري على أن إجابات المبحوثين متقاربة وغير متباعدة، وعلى أن هناك اتفاق قوي بين وجهات نظر المبحوثين حول الفقرات ذات العلاقة. وباستخدام تحليل الإنحدار البسيط فإن الجدول التالي رقم (8) يبين النتائج التي تم الحصول عليها عند اختبار هذه الفرضية.

الجدول (8): نتائج اختبار الإنحدار البسيط (Simple Regression) للفرضية الرابعة

Sig.	t	Unstandardized Coefficients			المتغير
		Beta	Std. Error	B	
0.000	-4.475		0.120	-0.539	Constant
0.000	36.000	0.875	0.028	1.012	

R=0.875 R²=0.765

يتبين من البيانات الواردة في الجدول السابق (8) أن قيم t المحسوبة لهذه الفرضية بلغت (36.000) وهي أكبر من قيمة t الجدولية وقيمتها (1.645). وحيث أن قاعدة القرار تشير إلى رفض فرضية العدم إذا كانت قيمة t المحسوبة أكبر من t الجدولية، وطبقاً لذلك فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على " وجود دور لخدمات المتابعة والخدمات الشخصية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة"، وهذا ما تؤكد قيمة الدلالة (Sig.) والبالغة صفرًا حيث إنها أقل من 5%.

يتبين من جدول (9) أن المتوسط الحسابي قد بلغ (3.794)، فيما بلغ الانحراف المعياري (0.688). وتراوحت إجابات عينة الدراسة ما بين (3.822) على الفقرة (22) والتي حصلت على أعلى نسبة من الإجابات، وتنص هذه الفقرة على أن " أرى بان حاضنات الأعمال قادرة على الوصول إلى حلول أفضل

للمشكلات التي تواجهني في عملي الريادي ومشروعي". أما الفقرة (21) فحصلت على أقل نسبة من الإجابات، حيث بلغ متوسطها

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع: تعزيز توجهات الشباب الأردني

نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
21	يوجد بحاضنات الأعمال أعداد كافية من العاملين تعزز من توجهاتي نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة	3.744	.613	5
22	أرى بان حاضنات الأعمال قادرة على الوصول إلى حلول أفضل للمشكلات التي تواجهني في عملي الريادي ومشروعي	3.822	.760	1
23	اشعر بان العاملين بحاضنات الأعمال يمتلكون أفكار ومعارف تتصف بكونها جديدة	3.811	.663	2
24	تحرص الحاضنة على بيان أساليب انجاز الأعمال ونوعية المهارات التي يجب أن يكتسبها العاملون لديها في مجال ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة	3.796	.672	4
25	لدى العاملين بالحاضنة القدرة والكفاءة على أداء الدور الحيوي المطلوب لريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة	3.801	.735	3
	المتوسط العام	3.794	0.688	

(3.744)، وتنص هذه الفقرة على أن " يوجد بحاضنات الأعمال أعداد كافية من العاملين تعزز من توجهاتي نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة ".

النتائج

- 0- تبين انه يوجد دور للخدمات الإدارية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة وبمستوى مرتفع من الأهمية.
- 1- تبين انه يوجد دور للخدمات التمويلية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة وبمستوى مرتفع من الأهمية.
- 2- تبين انه يوجد دور للخدمات المتخصصة التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة وبمستوى مرتفع من الأهمية.
- 3- تبين انه يوجد دور لخدمات المتابعة والخدمات الشخصية التي تقدمها حاضنات الأعمال في تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو زيادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة وبمستوى مرتفع من الأهمية.
- 4- بينت النتائج هذه الحاضنات تقوم بإعداد خطة العمل للأعمال الريادية والمشاريع الخاصة ويتوفر بها الأجهزة والمعدات اللازمة لهذه الأعمال والمشاريع الخاصة وتقدم أيضا خدمات الدعم الفني.
- 5- بينت النتائج هذه الحاضنات تقوم بإتباع آلية علمية دقيقة ومحايدة من أجل اختيار الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة التي تحتاج إلى دعم، وتقدم لها الإحصاءات الاقتصادية ذات الصلة، وتبين أن لدى الحاضنة القدرة للحصول على التمويل من خلال البرامج الحكومية لتمويل الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة.
- 6- بينت النتائج هذه الحاضنات تقوم بعقد الاجتماعات لتوفير تحليل مفصل عن السوق المحلي والإقليمي والتطورات المحتملة فيهما ولها إسهامات في التعبئة والتغليب لمنتجات الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة.

7- بينت النتائج هذه الحاضنات تقدم المعونة المباشرة للقائمين على الأعمال الريادية والمشاريع الخاصة، وتقدم أيضا النصح والإرشاد للقائمين عليها.

8- بينت النتائج أن تعزيز توجهات الشباب الأردني نحو ريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة كانت بمستوى مرتفع من الأهمية، وتبين أن حاضنات الأعمال قادرة على الوصول إلى حلول أفضل للمشكلات التي تواجه الشباب في عملهم الريادي، وتبين أيضا أن العاملين بحاضنات الأعمال يمتلكون أفكار ومعارف تتصف بكونها جديدة ولديهم القدرة والكفاءة على أداء الدور الحيوي المطلوب لريادة الأعمال وامتلاك المشاريع الخاصة.

التوصيات: يقترح الباحث مجموعة من التوصيات لحاضنات الأعمال والمنبثقة من العبارات الأكثر ضعفاً، والتي أظهرتها نتائج الدراسة الميدانية، وهي على النحو الآتي:

- 1- زيادة الاهتمام وبصورة أكثر في تقديم الخدمات المحاسبية وإعداد الفواتير مع التركيز على عقد دورات تدريبية متخصصة حول أهمية لأعمال الريادية والمشاريع الخاصة.
- 2- عقد وتنظيم المعارض والندوات وتقديم الدعم الفني لاستقطاب الممولين وبناء شبكات التواصل والربط بين الجهات الممولة وبين القائمين على الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة.
- 3- العمل على توفير مجموعة من الخبراء لتطوير المنتجات التي تنتجها الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة مع توفير استشارات لتطوير المنتجات التي يقدمها القائمون على الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة.
- 4- تزويد الحاضنات بمدراء أكفاء وقادرين على متابعة وإدارة وتقديم الخدمات للرياديين وأصحاب المشاريع الخاصة وتنمية مهارات العاملين والقائمين على العمل في الحاضنات.
- 5- التأكيد على أهمية امتلاكهم القدرات والكفاءات اللازمة للعمل لدعم الأعمال الريادية وأصحاب المشاريع الخاصة.
- 6- زيادة عدد حاضنات الأعمال في الأردن والعمل على توسيع قاعدة انتشارها لتشمل كافة أنحاء الأردن.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- جبر، فلاح سعيد، (2000)، حاضنات الأعمال أداة للتنمية العربية، مجلة دراسات اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2 - عبد الحميد مهري، العدد (2)، السنة الثانية. ص 41-67.
- الخطة الإستراتيجية للمجلس الأعلى للشباب، 2014-2019
- رحيم، حسين، (2003)، نظم حاضنات الأعمال كألية لدعم التجديد التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 2، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 164-181.
- الشكري، عودة محمد، (2012)، التجربة الفلسطينية في حاضنات الأعمال و دورها في تنمية أعمال جديدة للشباب، بحث مقدم إلى مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول، كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الزهراني، عبدالله، (2013)، دور حاضنات الأعمال في تنمية القدرات الإبداعية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية من وجهة نظر القائمين على هذه المشروعات، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: دور التميز والريادة في تفوق منظمات الأعمال، المنعقد خلال الفترة 21-22 / 5 / 2013م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان - الأردن.
- عبد الرحيم، ليلى، (2011)، حاضنات الأعمال التكنولوجية كألية لدعم الإبداع في المنظمات الصغيرة الرائدة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب - البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، خلال الفترة 19-18 مايو، 2011.
- العيسوي، إبراهيم، (2010)، التنمية في عالم متغير، عمان / الأردن، دار الشروق للنشر والطباعة والتوزيع.
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكو)، (2003)، مبادرات بناء القدرات التكنولوجية خلال القرن الحادي والعشرين في بلدان الأعضاء، منشورات الأمم المتحدة، نيويورك.
- معراج، هواري، (2010)، حاضنات الأعمال أليات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول فرص الإستثمار بولاية غرداية، الواقع والتحديات، المعهد الوطني للتجارة غرداية، الجزائر.
- الموقع الإلكتروني، (www.jedco.gov.jo/joomla/index.php?option=com_content).
- مهدي، جابر، (2015)، أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر، المجلد 16، العدد 2، ص 148-169.

المراجع باللغة الأجنبية

- Business Dynamics Statistics Briefing, (2009), **Jobs Created from Business Start-ups in the United States**, Second in a series of reports using data from the U.S. Census Bureau's Business Dynamics Statistics, January, 2009. http://www.ces.census.gov/index.php/bds/bds_home
- Cullen, Margaret, (2014), 'Business Incubation in the Eastern Cape: A Case Study', **International Journal for Innovation Education and Research**, Vol. 2-05: 76-89.
- Grilo Isabel Thurik, A. Roy (2005). Latent and Actual Entrepreneurship In Europe and The US: Some Recent Developments. **International Entrepreneurship and Management Journal**, Vol. 1, No 4.1-29.
- Kuratko, D.F.(2005). The Emergence of Entrepreneurship Education, Trends and Challenges, **Entrepreneurship Theory and Practice**, Vol. 29, No, (5). 578.
- Lavrow Marina and Sample Sherry. (2012). **Business Incubation Trend or Fad? Incubating the Start-up Company to the Venture Capital Stage: Theory and Practice**, Ottawa- Canada - MBA.
- Marries, M., & Schindehte, M. (2005). Entrepreneurial Values and the Ethnic Enterprise: An Examination of six sub-cultures, **Journal of Small Business Management**, Vol. 43, No, (3), 453.
- Michael, Ames and Mark, A. Runco. (2005). Predicting Entrepreneurship from Ideation and Divergent Thinking, **Creativity and Innovation Management**, Vol. 14, Vol., 3, 3-19.
- Shalaby, N. M, (2001). "How can Saudi Arabia benefits from Business Incubators and Technology Parks", **Saudi Commerce and economic review magazine**, Vol. 88, 29-36.
- Shattock, Michael. 2005. European Universities for Entrepreneurship: Shair Role in the Europe of knowledge The Theoretical Context, **Higher Education Management and Policy**. Vol. 17. Vol. (3), 17-41.

دور القطاع الخاص والاهلي في استثمار الشباب وتنميتهم على الصعيدين العربي والعالمي

د. طه حسين يوسف

استاذ مساعد . جامعة السودان العالمية

رئيس قسم البحوث المركز الدولي لأبحاث الاقتصاد الاسلامي

البريد الالكتروني

Dr_tahahussein@hotmail.com

الملخص

تتلخص هذه الورقة في استكمال بناء الشباب من خلال امة متحضرة- متقدمة-متطورة. وكان من اهداف هذه الورقة انشاء صندوق دعم وتنمية الشباب العربي لتوفير فرص للتوظيف وتدريب الكوادر المؤهلة لدعم التنمية الاقتصادية وزيادة فرص الاستثمار في الزراعة والقطاعات الأخرى واهداف اخري تنموية مثل تعظيم استغلال الموارد والامكانيات المتاحة المحاصيل الانتاجية وتنفيذ دراسات الجدوى الاقتصادية لمشاريع التنمية الاستثمارية . وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي . ونتجت عن هذه الدراسة عدد من النتائج ،توظيف وجلب فرص عمل جديدة للشباب العربي وهو الخيار الامثل زيادة الانتاج والانتاجية من المحاصيل الزراعية ،زيادة حصائل الصادرات ،توظيف التقنيات . بعض التوصيات المستقبلية :- لابد من تبني استراتيجيات وسياسات وطنية ، ولا بد من الاهتمام بالبعد النوعي لسياسات التشغيل في ظل الارتفاع المتلاحق في مستويات البطالة . ولا بد من الاسراع في تكوين جسم منظم لاستيعاب الشباب عن طريق القطاع الاهلي في تكوينه كنموذج صندوق تنمية ودعم الشباب العربي.

ABSTRACT

One of the objectives of this paper is the establishment of supporting and developing the Arab youth fund to provide opportunities for employment and training of qualified personnel to support economic development and increase investment opportunities in agriculture and other sectors and other targets of development, such as maximizing the use of resources and facilities available to the production of crops and the implementation of the economic feasibility of the investment projects of Development Studies.

The results revealed the necessity to recruit and create new job opportunities for Arab youth, and to increase the utilization of modern agricultural techniques.

The study suggests the following recommendations: -

It is important to adopt national strategies and policies to enhance the qualitative measurements that support the efforts to lower the unemployment levels. In addition, it is suggested to accelerate the creation of new path through which it will be possible to absorb young people through the private sector in its composition as a model for the development and support of the youth of the Arab Fund.

المقدمة:

الشباب هم الدعامة الاساسية في التنمية وهم المورد الاساسي للثروة وان كانت الثروة البشرية التي يتمتع بها العالم العربي وهم اكثر من حوالي 350 مليون نسمة والتي يمثل الشباب قرابة الثلث . وهم يمثلون المخزون البشري والطاقة الهائلة للمستقبل .

وان الدور الذي يلعبه الشباب في تنمية المجتمع يظهر من خلال النهضة العلمية والعملية فيه ولذلك سيتناول هذا البحث دور القطاع الخاص والاهلي في استثمار الشباب وتنميتهم مستصحباً التجارب العالمية واسقاطها ضمن منظومة التنمية لهذه الموارد واستقلالها وذلك لمنع الافكار السالبة والتي تبعدهم عن الهدف الرئيسي لوجودهم .

فسيتناول هذا البحث المحاور التالية ومقترحات وآلية تطبيقها من خلال الدراسة الميدانية الفعالة والاقليمية واسقاطها من خلال الامكانيات الهائلة للقطاع الخاص والاهلي :-

1- من خلال ابراز دور القطاع الاهلي في تمكين اهمية الوطنية والمواطنة من اجل الحفاظ علي الهوية العربية بكل مجتمع في ظل ما يهددها من مخاطر العولمة .

2- تحديد دور الشباب في عملية التنمية الشاملة واحداث التغيير فيها .

3- الحلول المستدامة والمستمرة من خلال التأهيل والتدريب والتسليح بالمعرفة .

4- ايجاد الحلول لعملية الاختراع التربوي لدي الشباب بفعل ثروة الاتصالات والمعلومات والعولمة بأبعادها المختلفة .

5- الارشاد والتوجيه من خلال اطر المجتمع عبر القطاعات الخاصة من خلال غرس المفاهيم والمبادئ والقيم والاسترشاد بالتجارب العلمية وتطبيقها .

6- ابراز دور القطاع الخاص في الاتي :-

ا - توسيع فرص سوق العمل من خلال ايجاد اسواق متجددة

ب- الاعداد التربوي وغرس اهمية العمل والاجتهاد .

ج- تعزيز دور القطاع الخاص في التأهيل والاعداد لمشاريع تنموية تساعد وتعزز من دور القطاع العام.

د- الجانب العلمي من خلال البيئة والمناخ الصحيين.

خ- التسليح المستمر بالمعرفة والافكار والبحث العلمي .

بلا شك يلعب القطاع الخاص والاهلي دوراً هاماً وحيوياً من خلال دعمه لعدد من الجهود للاستثمار في الشباب وتنميتهم وتطوير قراراتهم بما يحقق تأثيراً ايجابياً علي حياة الشباب .

لابد من التركيز علي دور المواهب والكفاءات البشرية الشبابية واتاحة الفرصة علي ابراز مواهبهم من خلال مشاركتهم في عدد من المشاريع التي من الممكن ان تحقق لهم رغباتهم وتطلعاتهم لتصبح افكارا يمكن تطبيقها في الواقع العملي .

لابد من تحفيزهم علي الابداع والابتكار من خلال تنفيذ افكارهم التي يمكن ان يكون لها دوراً هاماً في التنمية ومن خلالها يمكن وضع افكار متجددة تكون بمثابة تشجيعهم لريادة الاعمال

من خلال المحاور المذكورة اعلاه سيتناقش البحث القضايا من خلال التركيز علي آليات الاستثمار في الشباب وتنميتهم.

المحور الاول :-

دور القطاع الاهلي في تمكين اهمية الوطنية والمواطنة :-

يمثل القطاع الخاص وجهة جاذبة للتوظيف وذلك عبر تبني العديد من المبادرات وتشجيع الكوادر البشرية المواطنة علي قبول فكره العمل في مؤسسات القطاع الخاص والمنافسة في سوق العمل من خلال تحصيل المعارف وبناء الخبرات وامتلاك المهارات اللازمة .

وبرؤية استراتيجية عامة تتلخص في استكمال بناء الشباب من خلال امة - متحضرة - متقدمة - متطورة . تبنت بعض الدول العربية سياسات وتدابير عدة خلال السنوات الماضية استهدفت توفير المزيد من فرص العمل لمواطنيها خاصة من الشباب مما ساعد في نمو مستويات التشغيل في الدول العربية بشكل ملحوظ خلال العقد الماضي .

وننتج عن ذلك تمكنت بعض الدول من خفض معدلات البطالة الي بنحو 0.8 نقطه مئوية تقريبا في المتوسط سنويا خلال الفترة من (2003-2009) الا ان التطورات البيئية الدولية الغير المواطنة ممثله في تأثير الازمة المالية العالمية والاضعاع الداخلية المرت بها بعض دول المنطقة حالت دون المضي قدما في هذا الاتجاه الايجابي .

لكي تستطيع المؤسسات الأهلية ويكون لاستراتيجياتها متسعاً للوجود ، كان لا بد من توفر مقومات تحدد العلاقة بين تلك المؤسسات والمؤسسات الحكومية وأولها تحديد مفهوم التنمية وأولوياتها، إضافة الى ترسيخ الحكم السليم وسيادة القانون وتعزيز الشفافية.

الشكل الأول العلاقة التنافسية، في تقديم الخدمات.

الشكل الثاني علاقة شراكة وتنسيق، ذات طابع قطاعي، وغالبا ما تتم مع المنظمات ذات الإمكانيات الكبيرة الشكل الثالث: علاقة استبدال، وهو ما قد يحدث حاليا وهو ان تقوم بعض المؤسسات يأخذ مكان اجهزة السلطة والوزارات بتقديم خدمات اساسية وضرورية .

تمكين المواطنين من المشاركة بفاعلية في النشاط الاقتصادي، عبر تعزيز قدراتهم على الحصول على الوظائف التي تحقق طموحاتهم الوظيفية والمالية وغير ذلك، بالإضافة إلى تمكين القطاع الخاص في أداء دوره التنموي بفاعلية، هي مهمة مستمرة وتحتاج دائماً إلى بذل المزيد من الجهد، وتستلزم تبني المزيد من المبادرات، من أجل مساعدة المواطنين والقطاع الخاص في أن معاً في أن يحقق كل منهم أهدافه وطموحاته في محيط عالمي يتميز بالتطور والتبدل باستمرار. مع الأخذ في الاعتبار أن طموحات الطرفين هي جزء لا يتجزأ من الطموحات التنموية الشاملة للدولة..

إن هذه الجهود كافة تندمج معاً في بوتقة واحدة، هدفها الارتقاء بهذا الوطن العربي ، بقطاعيه الحكومي والخاص، والارتقاء بالإنسان العربي، ووضعه في المكانة التي تليق به بين شعوب العالم، بما يعود عليه بالمزيد من الرقي والتطور والحياة الكريمة في نهاية المطاف.

المحور الثاني:

دور الشباب في تنمية الشاملة في مختلف القطاعات بالتركيز علي القطاع الزراعي :

الشباب هم الدعامة الاساسية للبرقي والتقدم وتقدر الثروة البشرية الهائلة بحوالي 300 مليون نسمة ويمثل الشباب العربي قرابة ثلثها ويمثل الشباب العمود الفقري للتنمية .

وقد ظهرت اهمية الوطنية والمواطنة من اجل الحفاظ علي الهوية الخاصة بكل مجتمع في ظل مواجهتها لعدة اخطار من العولمة وغيرها.

وقد ظل الاهتمام بالشباب العربي في العالم ككل لانهم يمثلون نواة هذه الامة للمهم من دور بارز ومميز .

الذي يلعبه الشباب العربي في عملية التنمية ودراسة ابرز المعوقات والتحديات التي تواجه الشباب العربي للقيام بدوره كاملاً في التنمية ومن ثم الخروج برؤى وأفكار بناءة لبلورة خطط استراتيجية واضحة ومشروعات تعاون العربي مشترك (تنموية حقيقية وواقعية) يسهم فيها الشباب الأفريقي اسهاماً مقدراً تجيء أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على المشكلات والتحديات التي تعيق الشباب للقيام بواجبه في عملية التنمية وتضع حلولاً وخططاً استراتيجية لتفعيل دور الشباب في التنمية. وقد تمثلت في أن الدور الذي يلعبه الشباب في التنمية لازال ضعيفاً.

يمثل الشباب نسبة تقدر نحو ثلث سكان العالم تقريباً، تحديداً نسبة 30% من إجمالي السكان في الوقت الراهن ولذلك تعطي كثير من البلدان هذه الفئة اهتماماً كبيراً للاستفادة القصوى من قدراتها للنهوض بالمجتمع وذلك نظراً لأن الشباب هم القوة الدافعة والمحرك لأى عملية تغيير في المجتمع سواء كان ذلك التغيير سياسياً ام اجتماعياً ام اقتصادياً فضلاً عن انهم يشكلون نصف الحاضر وكل المستقبل. "وتعتبر القارة الأفريقية هي القارة الأولى في العالم من حيث نسبة الشباب إلى إجمالي السكان، حيث تصل نسبة من هم دون 25 عاماً في القارة إلى نحو 60%. ومن ثم يمثل الشباب شريحة مهمة لتدعيم رأس المال البشرى في القارة. ورغم ذلك تفتقر نسبة كبيرة من الشباب الأفريقي إلى التعليم الجيد.

المحور الثالث:

التنمية الشاملة واحداث التغيير من خلال بناء النموذج :

التنمية هي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي، وهي عملية تطور شامل أو جزئي مستمر وتتخذ أشكالاً مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني إلى الرفاه والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجاته وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية.

مفهوم التنمية الشاملة

ظهر مفهوم التنمية الاقتصادية (Economic Development) بعد الحرب العالمية الثانية، وساعد على إبرازها الاستقلال السياسي لعدد كبير من المستعمرات السابقة، فضلاً عن المنافسة الأيديولوجية بين المعسكرين الرأسمالي والاشتراكي، وبخاصة في أوائل خمسينات القرن الماضي، حيث بدأ علماء الاقتصاد يُقسّمون دول العالم من حيث بنائها الاقتصادي إلى دول متقدمة وأخرى نامية. وبحلول عقد الستينات، غدا مصطلح التنمية الاقتصادية يجري على كل لسان بين قادة الفكر والمختصين في مختلف الميادين، السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

اهداف التنمية الشاملة

إن صفة التحول التاريخية التي تعكسها التنمية الشاملة عادة ما استهدفت تغييراً تدريجياً وشاملاً لغالبية مؤسسات وضوابط المجتمع السائد، مع مراعاة المقومات التاريخية والدينية الراسخة فيه، وصولاً إلى تحقيق أهداف عملية تواءم خصوصية التجربة الرائدة في هذا الميدان، وذلك من خلال ترتيب أهداف التنمية الشاملة لتحقيق نتائج عملية في العديد من الميادين مع إعطاء أسبقية للميدان الاقتصادي لتوفر مقومات النهوض في هذا الميدان، وذلك من خلال السعي لزيادة إنتاجية العمل، وتغيير الأهمية النسبية للقطاعات الرئيسية في الاقتصاد الوطني، أي زيادة الأهمية النسبية لقطاع الصناعة والخدمات، بالإضافة إلى تزايد الاعتماد على المدخرات المحلية كمصدر رئيسي للاستثمار. وكذلك تنمية القدرات المحلية لتوطين التكنولوجيا واستخداماتها المختلفة، فضلاً عن رفع المستوى العام لمدخرات السكان وزيادة الدخل الحقيقي لهم.

وفي الميدان الاجتماعي، استهدفت التنمية الشاملة تحسين مستويات التعليم والصحة والرفاهية، ولكافة مواطني دول المجلس، وزيادة الاهتمام بالطبقة الوسطى، والاستفادة من الفوائض النفطية لتوفير الخبرة والخبراء والفنيين والعلماء لاستثمارهم لتطوير المجتمع الخليجي، وتشجيع قيم حُب المعرفة وإتقان العمل وتشجيع مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

لا بد من التمييز والنمو

النمو يعني زياده في الدخل او الناتج القومي الحقيقي عبر الزمن اما التنمية عباره عن زياده سريعة وتراكمية ومستمرة عبر فتره من الزمن والنمو يحصل عن طريق التطور البطي والتحول التاريخي والتنمية تحتاج الي دفعات قوية لتحويل المجتمع من حالة الركود الي حالة الازدهار .

والشباب هم مستقبل البشرية وانهم هم الركيزة الاساسية لبناء المجتمعات.

المحور الرابع :

الحلول المستدامة والمستمره خلال التأهيل والتدريب :-

يمثل التدريب والتعليم المستمر أحد أهم وسائل المجتمع في تحقيق النجاح والازدهار والذي يعتمد علي مدي استجابته واستيعابه لمتطلبات واستحقاقات التطورات التكنولوجية غير المسبوقة كماً وكيفاً. وتحتل قضية التدريب وإعادة التدريب مكان الصدارة في قضايا التنمية البشرية، حتى أنه أصبح واضحاً أن التدريب قد خرج عن طوع الإدارة وهو في سبيله أن يصبح علماً اجتماعياً جديداً له أبنيته الفكرية المؤسسة على الحقائق والمفاهيم، والنظريات، وله هدفه المتمثل في تنمية قدرات الأفراد، والمنظمات، والمجتمع واستثمارها وفق المعايير الكفاية والفعالية والاستثمارية.

ونتيجة للتغيرات والتطورات والمستحدثات العالمية التي تمر بها المنظومة الحياتية فلقد أصبح للتدريب المخطط لتنمية القيادات التربوية هو الأساس لتنمية قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، وذلك لمواجهة تلك التغيرات والمستجدات الحديثة، والتنمية الشاملة في كافة المجالات.

ولعل الحاجة إلى التدريب تزداد أهميتها وضرورتها في الدول النامية ومن بينها الدول العربية، وذلك حتى تستطيع أن تسد العجز في إعداد القوى العاملة المدربة والمطلوبة من ناحية، وأن تواجه التوسع في مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى. وما يبرز أهمية التدريب أننا ندرك دائماً أن الشخص المدرب هو الذي يستطيع إنجاز أعماله بطريقة أفضل مما لو كان غير مدرب، وهذا يعني أن يكون قيامه بها أكثر كفاية وأكثر اقتصاداً.

المحور الخامس :- النموذج وعناصره

نموذج مقترح صندوق دعم وتنمية الشباب العربي.

1-الهدف من إنشاء الصندوق :

يتم انشاء المشروع بقرار من وزارت عمل الدول العربية، لتوفير فرص عمل جديدة والمساهمة في حل مشكلة البطالة وتوظيف الشباب العربي ، والتعامل مع الآثار الجانبية لبرنامج الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي، ومعالجة اثار الازمه الاقتصادية والمالية وتخفيف وطأة إجراءاته عن كاهل محدودي الدخل ببعض من الاهداف التالية:

1-توفير فرص للتوظيف وتدريب كوادر مؤهلة لدعم التنمية الاقتصادية

2- زياده فرص الاستثمار في الزراعة والقطاعات الأخرى

3-زياده الانتاج والانتاجية

4- زيادة دخل المستفيدين من المشروعات من فئة الشباب من خلال زيادة الطاقة الإنتاجية لعدد من (القطاعات الزراعية) لدى المزارعين الشباب والثروة الحيوانية والقطاعات الأخرى.

5- أهداف تنموية تشمل (تعظيم استغلال الموارد والإمكانات الإنتاجية المتاحة لمحصول الزراعة و العمل على تحسين ورفع كفاءة إنتاج قطاع الثروة الحيوانية ، دعم جهود البرامج والأجهزة الوطنية المعنية وبخاصة البحث العلمي والإرشاد وتقوية العلاقة بينهما ، تعزيز التبادل التجاري العربي للحد من الاعتماد على الاستيراد وتحسين المستويات المعيشية.

6- تطوير الدراسات والبرامج التنموية.

7- تنفيذ دراسات الجدوى الاقتصادية للمشاريع التنموية الاستثمارية.

8- ايواء اللاجئين العرب المتأثرين بالحروب القبلية

2- مهام الصندوق :

تتلخص في تعبئة الموارد المالية والفنية العالمية والمحلية لاستخدامها في تحقيق حلول عاجلة، كتنفيذ برامج تتضمن مشروعات عديدة في مجالي الإنتاج (الانتاج الزراعي) والخدمات، وذلك لخلق فرص عمل جديدة دائمة او مؤقتة لمساعدة الفئات الأكثر احتياجاً، وتحقيق تنمية اجتماعية وبشرية لها. وأيضاً لتنمية المؤسسات بدعم قدراتها التنظيمية ورفع أدائها الفني للاحتفاظ باستمرارية برامج الصندوق ومشاريعه.

3-فكره النموذج:-

يعتمد النموذج في فكرته علي تشغيل الشباب العربي والذي يعتبر من اكبر التحديات والتي هي المعضلة الاساسية التي تواجه العالم العرب والتي بلغ عدد الشباب العاطلين عن العمل حوالي 75 مليون شاب علي مستوي العالم حسب التقديرات الصادرة عن منظمة العمل الدولية وذلك من خلال وزارات العمل بالدول العربية واتحادات رجال الاعمال في القطاع الخاص والاهلي .
ولذلك كانت فكره النموذج المقترح ان تكون اسهامات النموذج القطاع الاهلي من خلال الاستثمار في الشباب انفسهم فكان لابد من الاتي :-

اولا : الفرص المتاحة من قبل تشغيل الشباب وتوفير المشاريع الانتاجية والزراعية مستصحباً المتغيرات الاقتصادية وعدد السكان لكل دولة عربية بالقطاعات المختلف واهمها الزراعة .
ثانيا : الميزان التجاري للدول العربية يوضح ان الدول العربية مستورده وليست منتجة علي الرغم من انها تمتلك الموارد الزراعية والصناعية .

من خلال اعلاه تم اختيار عينه جمهورية السودان في المجال الزراعي باعتباره سله عذاء العالم وان المواد الانتاجية والمائية والزراعية والمعدن يعتبر من اغني الدول العربية خاصة في الزراعة .
فاعتمد النموذج في اختيار عينه الدراسة نسبة لان المساحة السودان الزراعية حوالي 200 مليون هكتار المستقل منها حوالي 6.7% فقط ويمتاز بثروات زراعية هائلة.

وان الموارد المستوردة من الزراعة يمكن من خلال الصندوق تنمية الشباب العربي المقترح ان يتم اشاء مشاريع لسد الحاجة ويتم دراستها بحيث يتم تشغيل العمالة العربية من الشباب كثر من حوالي خمسمائة الف الي سبعمائة الف شاب عربي في المجال الزراعي وفق حاجه الدول العربية منها.

ويرعي هذا المشروع صندوق دعم وتنمية الشباب العربي حيث يتعامل مع هذا الصندوق وطرح الخطة السنوية له في المؤتمر السنوي للصندوق اي بمثابة اجتماع دوري.

ثانيا : تكون رئاسة الصندوق كل ثلاث سنوات او اربع سنوات تحت رئاسة دول محدد مع اشتراط تكملة المشروع في طور التنفيذ دون اللجوء لتنفيذ مشاريع جديد.

ثالثاً : اتحاد اصحاب العمل في اي دولة يكون عضواً اساسياً وذلك لمشاركة القطاع الاهلي.
رابعاً: يتعامل مع الصندوق بمثل مواصفات الامم المتحدة كبرنامج من برامجها التنموية(اي ان الصندوق يأخذ صفة الدولية من خلال تجمع الدول العربية.
خامساً : الاستغناء عن العمالة الغير عربية في المشاريع الزراعية واستبدالها تدريجياً لإحلال العمالة العربية .
سادساً : لابد من عمل مسح ميداني لكل الدول العربية لتحديد الاحتياجات وتذليل الصعاب خصوصاً بعد ثورات الربيع العربي.
4-السياسات العامة للصندوق :

1. يقوم الصندوق بعملية التمويل والاقتراض بهدف تحقيق بعض من الاهداف التنموية والاجتماعية وذلك عبر معايير يقوم بوضعها عبر لجان تلك الدول .
2. يقوم الصندوق بوضع معايير وفقاً لأهدافه والاتفاقيات المتفق عليها لتقييم وقبول تمويل تلك المشروعات .
3. يهدف الصندوق إلى تقديم قروض للمشروعات الإنتاجية التي توفر فرصاً للعمل، وذلك عبر وضع الخطط والاستراتيجيات المتفق عليها .
4. يمول الصندوق المشاريع التي تؤدي إلى توفير فرص توظيف دائمة وذات عائد مجدي .
5. يعطى الصندوق أولوية للمشروعات التي بها قدرة مناسب من المشاركة الشعبية أو المساهمات المادية أو العينية من الفئات المستهدفة .
6. يقدم الصندوق من خلال الجهات الوسيطة والمنفذة المعونة الفنية و الدعم الإداري والتنظيمي اللازم لحسن سير الأداء وتنفيذ المشروعات .

5-عناصر الصندوق:

يعتمد الصندوق في تطبيقه علي قرارات موحدة من خلالها يتم التنفيذ وذلك في التركيز علي الجانب الامني وتوفير التسهيلات تحديد مساهمة القطاع الاهلي بدقة من خلال تحديد اولويات الصندوق في دعم وتنمية مشاريع الشباب العربي.

6-الفئات المستهدفة :

الخريجون الجدد.او العاطلون عن العمل

العمالة العاطلة .

اسر محدودي الدخل .

العمالة المتأثرة بالإصلاح الاقتصادي للدول العربية المختلفة .

المستثمرون القائمون (في المشروعات الصغيرة).

المرأة .

الحرفيون الراغبون في بدء نشاط أو التوسع في أنشطتهم القائمة.

7-المعايير الأساسية لمشروعاته :

توفر المشروع لفرص عمل جديدة .

ان يكون للمشروع اداره مختارة من الدول الاعضاء وان تتوفر للجهات الوسيطة القدرة الفنية والإدارية لتنفيذ المشروع .

استخدام المشروع للتكنولوجيا المناسبة والمستحدثة لمواكبة العولمة.

المنتجات من هذه المشاريع تسوق علي الدول الاعضاء .
عمل منطقة للتجارة الحرة.

تميز منتجات المشروع بالجودة وسهولة التسويق .

ان تتميز هذه المشاريع بالجودة الفنية والاقتصادية .

8-تعريفات:

يعتمد برنامج الصندوق عند تنفيذه لمشروعاته والتي تهدف إلى توفير مزيد من فرص العمل على إقامة مشروعات كبيرة جديدة أو تنمية وتطوير مشروعات قائمة.

المشروع:

المشروع هنا هو عملية أو نشاط مقيد بزمن، أي له تاريخ بداية وتاريخ نهاية، يتم القيام به مرة واحدة من أجل تقديم منتجاً أو خدمة ما بهدف تحقيق تغيير مفيد أو إيجاد قيمة مضافة، وقد يستهدف المشروع الرئيسي مشروعات صغيرة في أنشطة صناعية وزراعية وخدمية وتسويقية مختلفة أو يستهدف مشروعات صغيرة في تخصص معين.

المشروع الصغير:

هو المشروع الصغير الجديد المستهدف إقامته في إطار المشروع الكبير أو الرئيسي، أو ذلك المشروع الصغيرة المستهدف تنميته وتوسيعه في نفس الإطار، وعادة ما تكون هذه المشروعات الصغيرة صناعية أو حرفية أو خدمية أو تجارية أو تسويقية.

الجهة المنفذة :

صندوق دعم وتنمية الشباب العربي

9-سياسات العمل بالبرنامج :

أ- تشجيع الشباب على إقامة المشروعات الصغيرة الجديدة وتطوير المشروعات الصغيرة القائمة لتطوير دائرة الانتاج والانتاجية وذلك من خلال الدعومات للشباب وذلك عن طريق الصندوق.

10-قيمة التمويل للمشروع :

تحدد وفق لجنة مختصة لتقييم المشروعات يتم انشاءها من خلال الادارة العامة لصندوق دعم وتنمية الشباب العربي والتي من شأنها تنفيذ المشروعات وتقييمها من خلال لجان متخصصة.

11-طرق التمويل :- النظام الاسلامي غير الربوي وسيتم تفصيلها من خلال نوعية المشروع فالمشاريع التنموية هي تشغيلية انتاجية وفي النموذج المطروح هي القطاع الزراعي والخدمي.

12-الإعفاء الضريبي: وبعض الرسوم الحكومية

يتمتع المستفيد من قيمة التمويل بإعفاء ضريبي لمدة خمسة سنوات من تاريخ بدء نشاط المشروع تشجيعاً للعمل الحر والعمل علي تسويق منتجاتهم الي الخارج .

13-أغراض التمويل :

تمويل معدات الانتاج من الات والزراعية والحاصدات ومستلزمات الانتاج والتقاي والاراضي الزراعية اي ان المستفيد عليه توفير العمالة .

14-أنواع المشروعات:

جميع الأنشطة الإنتاجية والزراعية والخدمية والتجارية والتسويقية.

ج - الدعم الفني والتدريب للمستفيدين من أصحاب المشروعات الصغيرة.

يقوم برنامج تنمية المشروعات بتقديم الدعم الفني لأصحاب المشروعات الصغيرة الممولة من الصندوق من خلال:

- التدريب على كيفية ادارة المشروع .
 - التدريب على لاكتساب المهارات اللازمة لضمان نجاحه .
 - تقديم المشورة الفنية لحل مشاكل الإنتاج .
 - المساعدة في التسويق والترويج والمعارض المحلية والدولية .
 - النواحي المتعلقة بالجودة والصيانة .
 - النواحي الفنية والاقتصادية لدراسات الجدوى.
- 15- ويتم تقييم أداء المشروع كلية في ضوء المعايير التالية:
- مدى الالتزام بأهداف المشروع .
 - مدي عدد المستهدفين والمستفيدين من الخدمات .
 - مخرجات المشروع (الانتاج)
 - نسبة المصروفات مع الإيرادات .
 - الآثار الاجتماعية والاقتصادية للمشروع (النسب التشغيلية).

النتائج المتوقعة :-

- 1- توظيف وجلب فرص عمل جديدة للشباب العربي وهو الخيار الامثل لتوظيف .
- 2- زياده الانتاج والانتاجية من المحاصيل الزراعية .
- 3- الاكتفاء الذاتي من الموارد .
- 4- الاعتماد علي مورد اخر غير البترول .
- 5- زياده حصائل الصادرات العربية
- 6- توطین التقنيات وتنفيذ المشاريع والبرامج الإرشادية.

التوصيات :-

- 1- لا بد من تبني استراتيجيات وسياسات وطنية للتشغيل ذات اهداف كمية ونوعية محددہ لخفض معدلات البطالة بشكل عام.
- 2- لا بد من تشريعات اسواق العمل حيث تلعب اصلاحات اسواق العمل دورا رئيسا في تحقيق الاهداف المنشودة.
- 3- لا بد من الاهتمام بالبعد النوعي لسياسات التشغيل في ظل الارتفاع الملاحظ في مستويات البطالة.
- 4- لا بد من الاسراع في تكوين جسم منظم لاستيعاب الشباب عن طريق القطاع الاهلي في تكوينه كنموذج صندوق تنمية دعم الشباب العربي.
- 5- لا بد من الدول العربية ان تدعم هذا التوجه لحل ازمة التوظيف والبطالة من حيث اعداد الدراسات اللازمة
- 6- ضرورة التطبيق وليس التنظير من حيث المبدأ والاسراع في تشكيل لجان موحده من شأنها تنفيذ البرامج المقترحة.

المراجع :-

- 1- صندوق النقد العربي .
- 2- البنك الدولي.
- 3- البنك المركزي السوداني .
- 4- اتحاد المصارف السوداني .
- 5- البوابة الاقتصادية في السودان.
- 6- موقع ايدينا للمشروعات والاعمال .
- 7- تقارير الامن الغذائي .

دور القطاع الخاص والأهلي والمتمثل بالجامعة العربية في تدعيم المنظومة البحثية والعلمية في فلسطين

ا.د. حازم صوالحة

الجامعة العربية الأمريكية

فلسطين

البريد الإلكتروني

Hazem.sawalha@aauj.edu

Abstract

The Arab American University – Jenin AAUJ began providing academic services in 2000, it was the first private university and pioneer of private education in Palestine. AAUJ supporting and motivating scientific research by establishing scientific research centers and purchasing the latest versions of research equipment. Also, promoting collaborations and partnerships with social population to build bridges between them to solve problems facing the local community. (AAUJ) looks forward for excellence in learning and keeping with developments and updates in all fields. The university also encourages and strengthens the academic system of staff promotion in all disciplines on the basis of scientific articles published in peer-reviewed international journals with impact factor. In addition, the university provides funds to support academic study of students by providing scholarships for the best students. Also, the University supports scientific research through cooperation with other institutions and research centers, and local and international universities. Furthermore, the university provides financial rewards for the students of the university and the other local universities as the engineer Zuhair Hijjawi Award for the best research done by Palestinian university students.

Key words: Private sector, Arab American University, Scientific research, Palestine

المقدمة

يتمتع القطاع الخاص في فلسطين والمتمثل بالجامعة العربية الأمريكية بمزايا عديدة نادرا ما توجد في الجامعات العربية الأخرى، فقد وفرت الجامعة اللبنة الأساسية والضرورية لإقامة المشاريع البحثية في كل المجالات العلمية خصوصا الطبية والزراعية منها والتي جعلت الاستفادة منها ميسرة لكل مستفيد، فوجود الرأس المال الوطني جعل هذه الخدمات متاحة للقيام بالمشاريع الوطنية وساهم القطاع الخاص فيها (رسالة الجامعة العربية الأمريكية 2016).

تأسست الجامعة العربية الأمريكية - جنين في عام 2000، وهي الجامعة الخاصة الأولى والرائدة في التعليم الخاص في فلسطين. تقوم الجامعة بدعم وتحفيز البحث العلمي وتشجيع الباحثين في كافة الميادين إذ يعتبر من المهم جدا دعم القطاع الخاص للبحث العلمي للمساهمة في نهضة الدولة. حيث تساهم الأبحاث بدعم عجلة التنمية بشكل كبير. وعالمنا العربي يدرك ذلك ويسعى لتحقيق ذلك ولكن تظل التحديات عائقاً نحو تحقيق النتائج المطلوبة وهذا يعود لضعف دور القطاع الخاص بالمساهمة بدعم نتائج الأبحاث وتبني المشاريع البحثية وظل البحث يعتمد بشكل كبير على الدعم الحكومي في كثير من البلدان (الرحيمي 2015).

البحث العلمي في الدول العربية وإسرائيل

تعتبر الدول العربية ضعيفة الانفاق على البحث العلمي، إذ لا يتجاوز إنفاقهم على البحث العلمي أكثر من 116 بليون دولار. وهذا المبلغ ليس لأمة العرب فيه سوى 535 مليون دولار ليس غير، أي ما يساوي 11 في الألف من الدخل القومي لتلك البقية من العالم!! ومعظم الدول العربية لا تظهر أرقاماً وإحصاءات عن الباحثين والبحث العلمي، فإذا ظهر شيء من ذلك فيكون غير مطمئن: الإمارات 0.6%، والكويت 0.2%، والأردن 0.3%، وتونس 0.3%، وسوريا 0.2%، ومصر 0.2%، كما أن جملة الباحثين في الوطن العربي هم أقل من 16 ألف باحث، وتكلفة الباحث الواحد في السنة لا تتعدى 36 ألف دولار. وفي إحصائيات صادرة عن الجامعة العربية في العام 2006م أنه يقابل كل مليون عربي 318 باحث، في الوقت الذي تصل فيه النسبة في الغرب إلى 4500 باحث لكل مليون شخص (الحارثي، فهد العرابي 2015).

ويذكر أن إسرائيل تنفق على البحث العلمي 9مليار دولار حسب معطيات العام 2008م وهو ما يوازي 4.7% من إنتاج إسرائيل القومي. (الحارثي، فهد العرابي 2015). كما أن معدل ما تصرفه حكومة إسرائيل على البحث والتطوير المدني في مؤسسات التعليم العالي ما يوازي 34.6% من الموازنة الحكومية المخصصة للتعليم العالي بكامله، أما باقي الموازنة فهو للرواتب، والمنشآت، والصيانة، والتجهيزات. (غولدشميت، روي 2011) وجملة الباحثين في إسرائيل حوالي 24 ألف باحث. وأفادت مصادر بوجود حوالي 90 ألف عالم ومهندس في إسرائيل يعملون في البحث العلمي وتصنيع التكنولوجيا المتقدمة خاصة للإلكترونيات الدقيقة والتكنولوجيا الحيوية (الحارثي، فهد العرابي 2015)، وتكلفة الباحث الواحد في الدولة اليهودية 162 ألف دولار في السنة (أي أكثر من أربعة أضعاف تكلفة الباحث العربي). وفي الوقت الذي يوجد في العالم العربي 363 باحثاً لكل مليون نسمة، فقد بلغ عدد الباحثين في إسرائيل 25 ألفاً، بمعدل 5 آلاف باحث لكل مليون نسمة. وتلك أعلى نسبة في العالم بعد اليابان التي وصل العدد فيها إلى 5100 باحث. (الشهري، علي، 2008) وبالمجمل يبلغ إنفاق الدول العربية (مجتمعة) على البحث العلمي والتطوير تقريباً نصف ما تنفقه إسرائيل على الرغم من أن الناتج القومي العربي يبلغ 11 ضعفاً للناتج القومي في إسرائيل والمساحة هي 649 ضعفاً. واحتلت إسرائيل المتربة الأولى عالمياً من حيث نصيب الفرد من الإنفاق على البحث العلمي وجاءت بعدها الولايات المتحدة الأمريكية ثم اليابان، أما الدول العربية، في هذا المجال من

المقارنة، فهي مائة مرة أقل من إسرائيل (إسرائيل 1272.8 دولار سنوياً للفرد والدول العربية في آسيا بما فيها الدول النفطية نصيب الفرد 11.9 دولار فقط).

وبالنظر إلى نسبة الإنفاق على البحث العلمي، من حيث الدخل القومي، فإن إسرائيل تتساوى في الصرف على البحث العلمي مع اليابان والولايات المتحدة وألمانيا وفرنسا. وإسرائيل هكذا تتقدم على دول مثل إسبانيا وتركيا. وفي مصادر أخرى فإن إسرائيل تنفق على البحث العلمي ما يساوي 1% مما ينفق في العالم أجمع، وإسرائيل تنفق ضعف ما تنفقه الدول العربية (مجتمعة) على البحث العلمي والتطوير. وإسرائيل هي أعلى دولة في العالم قاطبة من حيث نسبة الإنفاق على البحث العلمي من الناتج القومي، فالولايات المتحدة تنفق 3.7%. وبريطانياً 1.8%. وألمانيا 2.6%. (الحارثي، فهد العرابي 2015)

مشكلة الدراسة وأهداف البحث

نظراً لتدني منسوب البحث العلمي في منطقة شمال فلسطين (منطقة السلطة الفلسطينية)، كونها بعيدة عن المركز، ومهمشة علمياً ومادياً، وتراجع القيمة العلمية للأبحاث المنجزة سابقاً كونها تفتقر إلى الدعم المادي والمهني والتقني، وتقوم معظمها على جهود فردية وتطوعية....، لذلك كان لابد من دراسة ما يقوم به القطاع الخاص متمثلاً بالجامعة العربية الأمريكية والتي تم تأسيسها في هذه المنطقة وما تقوم به من توفير البيئة البحثية المناسبة والمشجعة جنباً إلى جنب مع الوسائل البحثية والتقنيات المناسبة واللازمة لانجاز البحوث العلمية وتطويرها. وحيث أن البحث العلمي نشاط لا يستطيع فرد النهوض به منفرداً بسبب الكثير من الأعباء المادية والتقنية، كان لابد أيضاً من دراسة الدور التي تقوم به الجامعة في توفير المكان والأجهزة والأدوات، وتوفيرها المجموعات البحثية وتشجيعها علمياً، وتقديم الدعم المادي المناسب لتنشيط البحث العلمي وتطويره.

منهجية البحث وطرائق العمل

جمع المعلومات، تم جمع المعلومات المختصة بدور الجامعة العربية الأمريكية في دعم البحث العلمي من خلال ثلاثة محاور:

1- استبانة القائمين والمستفيدين من البحث العلمي في الجامعة حيث شمل ذلك المسؤولين وأعضاء الهيئة التدريسية القائمين على أبحاث بمختلف التخصصات والمستويات والطلاب الذين لهم أبحاث ممولة من قبل الجامعة.

2- المقابلة الشخصية للموظفين المسؤولين والقائمين على البحث العلمي في الجامعة.

3- الاطلاع على وثائق ومنشورات الجامعة بهذا الخصوص.

التحليل الإحصائي

تم التحليل الإحصائي للمعلومات التي تم جمعها من خلال الاستبانة ومقارنتها باستخدام فحص العينات الثنائي للتناسب (Two-sample test of proportion) حيث تم التحليل الإحصائي للنتائج بمقارنة قيمة Z المحسوبة (computed value) بقيمتها الحرجة (critical value) والبالغة 1.645 مستوى معنوية باعتماد قيمة $(\alpha = 0.05)$ (Lind et. al. 2005).

النتائج والمناقشة

بينت الدراسة أن الدور الذي تقوم به الجامعة بدعم البحث العلمي يندرج من خلال إنشاء مراكز البحث العلمي وشراء أحدث الأجهزة والمعدات البحثية. وتسعى إلى تعزيز التعاون والشراكة مع المجتمع المحلي لبناء الجسور بينهما وحل المشكلات التي تواجه المجتمع. كما تتطلع لتحقيق التميز في التعلم والارتقاء بجودة مخرجات التعليم ومواكبة التطور التكنولوجي السريع في عصر ثورة المعلومات. ففي هذا الصدد لا يختلف اثنان على أهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه القطاع الخاص والمتمثل بالجامعة العربية الأمريكية في دعم البحث العلمي على نحو خاص، والتعليم العالي والتعليم بشكل عام. ومع ذلك، فإن هناك الكثير من الجهود الطيبة التي يقوم بها القائمون على الجامعة في هذا المجال. ولعل الدور الذي تقوم به هذه المؤسسة الوطنية من أبرز الأدوار التي يؤديها القطاع الخاص في دعم البحث العلمي، وهو دور يتسع للكثير من المحاور وعلى مختلف المستويات، وفي أكثر من مجال. وهنا أود أن أقدم بعض الأمثلة- ولن أحصر بالطبع كافة الجهود لأن المساحة هنا لا تتسع لذلك- ومنها تشجيعها وتدعيمها لنظام الترقيات الأكاديمية في جميع التخصصات المعرفية بالجامعة والمعتمدة على أسس البحث العلمي وتقديم الأبحاث المنشورة في مجلات عالمية ذات تأثير معرفي (Impact factor)، وذلك أسوة بالجامعات العالمية، إضافة إلى ما ترصده من أموال لدعم الدراسة الأكاديمية التي يتلقاها الطلاب المبتعثون من الجامعة، ومن ذلك أيضاً ما تقوم به الجامعة من دعم للبحث العلمي بالجامعة نفسها من خلال تعاونها الكبير مع المؤسسات الأخرى ومراكز البحوث والجامعات المحلية والعالمية وقيامها بتمويل الكثير من المشروعات البحثية والدراسات التي تقوم بها الجامعة في عديد من المجالات، إضافة إلى ما ترصده من أموال في إطار مسابقات تمنح من خلالها جوائز ومكافآت مالية لطلاب بعض الأقسام بالجامعة كما هو الحال في جائزة المهندس زهير حجاوي (نائب رئيس مجلس الإدارة وعضو مجلس الأمناء)؛ لأفضل بحث مقدم من طلبة الجامعات الفلسطينية. ولا يتوقف دور الجامعة على ذلك بل تقوم أيضاً بإجراء تفاهات مع الجهات المانحة المحلية والدولية مثل البنك الدولي وERUSMUS و DAAD وغيرها، والتي تقوم بدعم وتمويل أفضل الأبحاث المقدمة من الباحثين في الجامعة. وبالنسبة لمشاركة البنوك المحلية في الجامعة فإنها لا تزال قليلة جداً من ناحية (الكم) وأقل مما ينبغي أن يكون عليه دورها ودعمها للبحوث العلمية سواء من خلال دعم ثابت أو تبرعات أو هبات مالية. وما زال دور البنوك متواضعاً ولاشك أننا نحتاج إلى توسيع هذا الدور سواء على المستوى الأفقي بزيادة عدد البنوك المحلية التي تسهم في دعم البحوث العلمية، أو على المستوى الرأسي من خلال زيادة المشروعات التي تتبناها هذه البنوك وتنفق عليها، والأبحاث التي تدعمها والبعثات التي تمويلها والندوات والمؤتمرات والجوائز العلمية للدراسات المتميزة، وكلها أشكال مختلفة من الدعم والمؤازرة للبحوث العلمية التي يجب أن تحظى من كافة مؤسسات المجتمع بكل الدعم والتشجيع، فقد أصبح ذلك معياراً لتقدم الأمم والشعوب والمجتمعات (بدران، عبد الحكيم، 1991، الرشيد، رشيد 2003)

لقد ساهمت الجامعة بشكل فعال في التنمية الاقتصادية في البلاد إذ ارتفع حجم رأس المال المسخر لأموال البحث العلمي من حوالي ربع مليون دولار عام 2005 إلى حوالي المليون دولار عام 2016. لقد كان لمرونة لوائح الجامعة وسماعها لمشاركة القطاع الخاص دوراً هاماً أسهم في قيام القطاع الخاص بالمساهمة الفعالة في دفع عجلة البحث العلمي (منشورات عمادة البحث العلمي، 2016). ويعتبر هذا الرقم قليلاً بالمقارنة مع الجامعات الأخرى. وتشير الإحصائيات، إلى أن إجمالي الإنفاق على البحث والإنماء في الجامعات، وفي مراكز البحث والإنماء العربية، قد بلغ 3.2 مليار دولار في العام 1990م، بعد أن كان في

حدود 2.3 مليار دولار في العام 1985م، أي ما يعادل 0.57% من إجمالي الناتج القومي في المنطقة العربية. وهذه النسبة ضئيلة جداً إذا ما قورنت بما هو عليه الحال في الدول المتقدمة، إذ لا يقل متوسط ما ينفق على البحث العلمي عن 2.92% من إجمالي الناتج القومي لتلك الدول. (تيشوري، عبدالرحمن، 2006). ويؤكد أحد الباحثين أن العالم العربي يصرف 0.4% في الألف مما يصرفه العالم على البحث العلمي، ولا يتجاوز تمويل البحوث في العالم العربي 0.2% في الألف من التمويل في الدول المتقدمة. (عسكر، يحيى 2006) وفي نسبة البحوث العلمية المنشورة دولياً، تصل الحصة العربية إلى 0.15% في الألف فقط، مقارنة بـ 34% لدول الوحدة الأوروبية، و36% للولايات المتحدة. (حبيقة، لويس، 2010). ويعود السبب في قلة راس المال المسخر للبحث العلمي في الجامعة بشكل خاص وفلسطين بشكل عام الى الظروف السياسية التي تعاني منها المنطقة وقلة الموارد المالية وقلة الاهتمام الحكومي. ففي هذا الصدد يذكر القاسم، صبحي أن أحد أهم نقاط الضعف في الاهتمام بالبحث العلمي عند العرب إنما تتمثل في أن مسؤوليته ظلت مقصورة على الحكومات، فهي المصدر الرئيس للتمويل طيلة السنوات الخمسين الماضية. وتذكر بعض الإحصاءات أن القطاع الخاص في الدول العربية لا يساهم بأكثر من 10% فقط من نفقات البحث العلمي والتطوير التقني، أما 90% الباقية فتقع على عاتق القطاع الحكومي وهي، في الوقت ذاته، عرضه للهدر بسبب ما عرف عن إدارة الحكومات من الترهل الإداري، وسيطرة الإجراءات البيروقراطية. (الخطيب، أحمد)

ووفق إحصاءات أخرى يبلغ التمويل الحكومي للبحث العلمي حوالي 80% من مجموع التمويل المخصص للبحوث والتطوير مقارنة بـ 3% للقطاع الخاص و 8% من مصادر مختلفة يضاف إلى ذلك العلاقة الهزيلة أو المعدومة بين قطاعات الصناعة وعالم الأعمال من جهة، ومؤسسات البحوث الجامعية وغير الجامعية من جهة أخرى. ومن المعلوم أن تلك القطاعات لا تتمتع حتى الآن بالقدرة على إدراك دور البحث العلمي في دعم الكفاءة الاقتصادية، وتطوير الإنتاج، وتحسينه، وبالتالي النمو المستمر في الاستثمار والدخل. كما أن البلدان العربية بصورة عامة تفتقر إلى سياسة علمية وتكنولوجية محددة المعالم والأهداف والوسائل! وليس لديها ما يسمى بصناعة المعلومات، ولا توجد شبكات للمعلومات وأجهزة للتنسيق بين المؤسسات والمراكز البحثية، وليست هناك صناديق متخصصة بتمويل الأبحاث والتطوير (الحارثي، فهد العرابي 2015)

وفي دور الجامعة في دفع البحث العلمي يمكن إجمال الأهداف التالية:

- 1- القيام بالأبحاث ذات التخصصية العالية وفقاً لاختلاف التخصصات فبعضها نظري محض وبعضها عملي يبحث يسعى دائماً لتطوير المجتمع المحلي من خلال الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، كما هو الحال في مركز حسيب الصباغ للتميز في تكنولوجيا المعلومات والذي يسعى لتطوير وتعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في وحدات المجتمع المدني بخبراء متميزين وطرق محدثة.
- 2- تقديم المشورة والنصيحة ذات الأساس العلمي للمستفيدين سواء كانوا من القطاع الخاص أو العام وإيجاد حلول لقضايا وطنية تهتم المجتمع بشكل مباشر.
- 3- تطوير البحث العلمي الذي تتطلبه التنمية الوطنية.
- 4- العمل الدؤوب على الابتكار والإبداع المتخصص وتجنب التكرار والازدواجية بالاستناد للأبحاث والدراسات السابقة.
- 5- تشجيع الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أو الطلبة على القيام بالأبحاث الأصيلة التي تخدم المجتمع وتثري المعرفة في التخصصات المختلفة.

- 6- العمل على جمع احدث الأبحاث العلمية والدراسات والمراجع لتكون مرجعا للباحثين والدارسين وطلاب الدراسات العليا من خلال المكتبة وأقسامها المختلفة، ومحاولة تحقيق النافع منها فهي تسعى دائما إلى توفير المعارف والمعلومات للمستفيدين من الطلبة وأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، وكما تعمل في سبيل رفد المكتبة بالكتب والمراجع وقواعد البيانات الالكترونية
- 7- القيام بنشر الأبحاث العلمية في وسائل النشر المتاحة كالمجلات العلمية كما هو مثلا مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، فهي مجلة علمية عالمية محكمة تصدر عن عمادة البحث العلمي في الجامعة، وأخذت رقم تسلسلي معياري دولي 2623-2308 وتختص ببحوث العلوم الطبيعية والإنسانية الأصيلة من داخل فلسطين وخارجها. وتعني المجلة بنشر الأبحاث العلمية الأصيلة باللغتين العربية والانجليزية مع الالتزام بقواعد البحث العلمي. حيث أن مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث هي مجلة دورية.
- 8- إنشاء وتأهيل جيل واعد من الباحثين الفلسطينيين، وذلك بتدريبهم على أصول وقواعد البحث العلمي واستخدام التقنيات المعاصرة التي تيسر لهم البحث العلمي ومصادر المعرفة.
- 9- التعاون بين كليات الجامعة ومراكزها وأقسامها المختلفة وبين نظيراتها في الجامعات الأخرى المحلية والعالمية وذلك بالتعاون والتشاور وتبادل الزيارات العلمية والمعرفية وتبادل الخبرات وإجراء البحوث المشتركة.

المراجع العربية

- 1- الرجبي 2015. أهمية دعم القطاع الخاص للبحث العلمي. البلدان (الأكاديمية التعليمية لتعليم البحث العلمي).
- 2- الرشيد، رشيد 2003. نحو تطوير دور القطاع الخاص في دعم البحث العلمي. جامعة الملك فهد للبترول والمعادن
- 3- رسالة الجامعة العربية الأمريكية 2016. عمادة البحث العلمي الجامعة العربية الأمريكية
- 4- بدران، عبد الحكيم 1991. تشجيع البحث العلمي. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض
- 5- منشورات عمادة البحث العلمي، 2016. الجامعة العربية الأمريكية، التقرير السنوي 2015-2016.
- 6- الحارثي، فهد العرابي 2015، أزمة البحث العلمي ... والتنمية، دراسات.
- 7- روي غولدشميت، مركز البحوث والمعلومات، الكنيست، إسرائيل
<http://www.knesset.gov.il/mmm/data/pdf/me02763.pdf> م2011/2/6
- 8- الشهري، علي، 2008. من المسئول عن أزمة البحث العلمي في العالم العربي،
www.alriyadh.com/2007/08/01/article269556.htm1 أيضاً مجلة المجلة، ص38.
- 9- القاسم، صبحي، سيرة البحث العلمي والتطوير في الوطن العربي، (معالم الواقع وتحديات المستقبل).
- 10- الخطيب، أحمد (د.) تجديرات تربوية وإدارية، ص311.
- 11- تيشوري، عبدالرحمن، 2006 (د.) الشباب العربي مشاكل وحلول، مجلة المحرر، عدد243 السنة الخامسة عشرة.
- 12- حبيقة ، لويس، (د.) أهمية العلوم والبحوث للتنمية، أخذ في مارس
- 13- عسكر، يحيى 2006، صحيفة الوطن القطرية.

References

- 1- Lind, D., Marchal, W. and Wathen, S., 2005, Statistical techniques in business & economics, twelfth edition, McGraw-Hill Irwin, New York.

**Contribution of the Private Higher Education
Institutions in Providing Competitive
Education Compatible to knowledge Economy
in Saudi Arabia during the period (2005-2015).**

Presented by:

Dr. Hiyam Abdulrahim

**Princess Norah Bint Abdulrahman University- Kingdom of Saudi
Arabia**

Email:

hiyamrahim@yahoo.com

Abstract

The main objective of this study is to reveal the contribution of the private higher education institutions in providing majors and programs relevant to knowledge economy , and to show to which extent these institutions presented qualitative and competitive education in Saudi Arabia during the period 2005-2015. A descriptive analytical method was used to analyze data and to test the hypothesis. Findings of the study indicated to ; suitability of specialties of programs offered by private universities and colleges to what are required in the labor market in the era of knowledge economy; the proportion of private higher education graduates to the total graduates of higher education in KSA is low; quality and competitive education experienced in these institutions is limited. The study recommended that more incentives have to be provided to encourage private sector to invest in higher education , and to improve level of quality practiced in the private universities and colleges.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة لتوضيح مساهمة مؤسسات التعليم العالي الأهلية في توفير تخصصات وبرامج تعليمية مناسبة لاقتصاد المعرفة، وإلى أي مدى قامت هذه المؤسسات بتقديم تعليم عالي نوعي وتنافسي في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 2005-2015م . تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هنالك تناسب بين المجالات والتخصصات التي تقدمها الجامعات والكليات الأهلية وما هو مطلوب في سوق العمل في ظل اقتصاد المعرفة، وأن نسبة الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الخاصة متدنية جداً بالنسبة للعدد الكلي لخريجي مؤسسات التعليم العالي بالمملكة. كذلك هنالك مستوى محدود من تطبيق الجودة وتحقيق التنافسية في تلك المؤسسات الأهلية. أوصت الدراسة بتوفير مزيد من الحوافز لتشجيع القطاع الخاص للاستثمار في التعليم العالي وتحسين مستوى تطبيق الجودة في الجامعات والكليات الأهلية.

Key words: *Private higher education, knowledge economy, compatible, competitiveness*

Introduction

The private sector is considered the main partner of the governmental sector in driving the cycle of development in most of the Arab countries. Higher education is one of the important sectors which witnessed extensive investments of the private sector. The expansion of the higher education in KSA was mainly led by the government, but there was an explicit contribution of the private sector which represented in establishment of universities and colleges which award higher education degrees in various specialties. The quality of education offered by most of these private higher education institutions might have played a distinguish role in enhancing and improving the higher education output in the manner of specialties and skills of the graduates. Regarding the requirements of the knowledge economy which led to transition in nature of graduates' skills and specialties demanded by the labor market, the private higher education may contribute significantly in providing these requirements . This study tries to shade light over the role played by the Private higher education institutions in providing competitive education appropriate to the requirements of the knowledge economy and fulfilling Kingdom of Saudi Arabia (KSA) goal in its (2030 Vision) to give the private sector greater role in achieving the development plans of the kingdom.

1.1 Objectives of the study

- 1- To reveal types of specialties of graduate and undergraduate programs offered by the private higher education institutions in KSA.
- 2- To demonstrate the proportion of the private higher education institutions of the total graduates in KSA during the period 2005-2015.
- 3- To show the quality standards of the educational process practiced by the private higher education institutions.

1.2 Problem of the study

The main question of the study: Do private higher education institutions in KSA provide pattern of education with appropriate specialties and quality standards required by knowledge economy?. This question can be branched in the following sub- questions:

- What are the specialties of the programs offered by these private institutions and their relevancy to knowledge economy requirements.
- What are the proportions of the private higher education graduates of the total higher education graduates in KSA during the period 2005-2015.
- Are private higher education institutions offer a sort of education fulfill the quality standards.

1.3 Structure of the study

The study consists of five parts, the first part includes the abstract and introduction. The second part shows the analytical framework and literature Review. Third part illustrates the methodology used to perform the study and tools used to test the hypothesis. The fourth part demonstrates the results and discussion , finally, conclusion and recommendations.

1- Analytical framework and Literature Review

Increasing the participation rates of the private sector in the economy through investments and contribution to the development process, became one of the main goals for most of the developing economies . Depending on governments to be the main stream for providing the economic commodities and services in the developing countries , caused great burden and deficits in the public expenditures and balance of payments of these countries, and had explicit negative impact on the economic performance. One of the main policies which had been implemented by the developing countries is encouraging the private sector to expand and get a leading role in driving the development cycle which requires investments in various sectors. Education sector is one of the services sectors which witnessed intensive investments of the private sector worldwide and particularly in developing countries. Investment of the private sector in higher education through establishment of universities and colleges and providing educational programs in the demanded majors by the labor market , had a significant effect on the education process and contribution to human development in most of the developing countries including Arab world countries which have more than 200 private university, constitutes about 40% of the total universities in Arab region (Arab Knowledge Report,2014).

Simultaneously, prevailing of knowledge economy concepts and desire of Arab countries to get advanced ranking in knowledge economy indicators internationally and locally, led these countries to adapt economic and social policies which could help in attaining the requirements to achieve knowledge economy. Abdulrahim, (2016) , showed that knowledge economy is based on the production and use of information and knowledge derived partly by possibilities opened up through technological changes through their effect on production methods, consumption patterns and the structure of economies. Study of Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 2001, indicated that the high levels of education and literacy are the key principals competencies demanded in the knowledge economy. Basic general education provides workers with the core academic and cognitive competences required to participate most effectively. These core competencies provide the base to facilitate further training and further

upgrading of those specific technical skills required for knowledge workers¹²⁹. Schwerdt, (2009), stated that education is the key determinant of human capital in terms of economic theory, formal education is the main source of general human capital with the basic proposition that investment in education results in high human capital and productivity. Endogenous growth models suggest that human capital may generate economic growth in the long run. Diwerd, (2009), mentioned to human capital as a measure of the economic value of an employee's skill set. Education, experience and abilities of an employee have an economic value for employers and for the economy as a whole.

According to Tristan, (2015) argument, the purpose of the university have therefore transited between trans-milling a body of knowledge for the core of profession, fostering scientific enquiry for furthering the interest of the nation-state serving diverse social interest- community, industry, government driving economic growth through human capital formation and technological innovation. Schwerdt, (2009), pointed out that education has been the main driving force of labor quality growth. The increase in educational attainment amounts to significant increase in the supply of general skills in the Euro area. And that higher education attainment can contribute positively to labor productivity growth.

The world Development indicators 2016, issued by the World Bank, indicated that sustainable Development Goal (4) looks to ensure inclusive and quality education and promote lifelong learning opportunities for all, in an attempt to widen the talents of a country's future workforce and set the stage for increased economic growth. Abulrahim, (2016), denoted that the quality of education and therefore of labor effect economic growth through investment in human capital. Particular important are new technology, its dissemination through education and related externalities.

Tazeen, (2008), argued that employment is the basic labor market outcome of education for individuals, and that contemporary conceptions of employability are distinctive in their generic nature: that there is a range of attributes that can aid graduates in the gaining and maintaining of a wide range of different forms of employment rather than a specific profession or trade.

Therefore, creating high skilled and educated labor-force is the basic task of higher education institutions for effective contribution to knowledge economy. Abdulrahim, (2016), showed that demand for high skilled labor increased while that for low skilled labor decreased. Some professions became highly required such as information technology, engineering, health, technical and business administration, while demand for many humanitarian professions kept constant or declined. As it was stated in the OECD report, (2001), knowledge based industries which include the main producing manufacturing and the main users of technology (namely-

¹²⁹ Knowledge workers i.e. those in job requiring the production and use of knowledge require high levels of competencies and skills.

knowledge intensive services such as finance, insurance , business, communication and community , social and personal services , accounted for more than half (OECD) GDP and continued to grow rapidly.

Tristan, (2015), revealed that changing labor market in which with the possible exceptions of well-established progressions such as medicine and engineering, generic skills have become as important to graduate recruiters and subject-specific knowledge. As stated in Dwring, (1997) report, “ to survive in the labor market of the future, workers will need new sets of skills to work across conventional boundaries and see connections between process, functions and disciplines and in particular to manage the learning which will support their careers”.

So, we can conclude that our focus should not be on whether universities should prepare students for work , but on the ways in which they do so. This can be achieved by enhancement of quality of education provided by the high education institutions, as it was stated by Tristan, (2015), through distinction between the development of technological rather than merely technical knowledge, enabling graduates to reflect critically on and shape their work environment , involving not just the ability to apply theoretical knowledge for a particular purpose but the capacity to contribute to the theoretical component of that applicable knowledge.

Therefore, great role is expected to be played by higher education institutions to contribute effectively in presenting skilled graduates compatible to knowledge economy requirements. Public high education institutions can't achieve this task alone, considering the constrained financial budgets and the increasing enrollment rates of students in education system. Here, the contribution of the private sector to higher education become a must, through establishment of universities and colleges and providing quality education. This could help in delivering skilled graduates in majors and specialties appropriate to professions required by the labor market in the era of knowledge economy.

2.2 Previous studies

2.2.1 Jamjoom, (2012), a PhD published dissertation which was titled: Understanding Private higher education in Saudi Arabia- Emergence, Development and Perceptions. A field study was carried out to investigate the opinion of stakeholders about quality of education provided by private higher education institutions compared to that of public higher education institutions. The study concerned aspects related to teaching , student's learning, assessment and extracurricular activities. Results and conclusion of her study will be discussed in the following analytical part of this study about private higher education sector in Saudi Arabia.

2.2.2 Abdulrahim (2016), the study which was titled “Compatibility of Higher Education Specializations with the Employment in Economic Activities in Saudi Arabia in the Era of Knowledge Economy for the period (2010-2015)”. The study discussed the employment

compatibility of higher education graduates in some economic activities related to knowledge economy, with the relevant specializations of higher education graduates in Saudi Arabia during the period (2010-2015). Correlation and paired sample T-test were the statistical methods used to describe data and test the hypothesis. Main findings of the study are; there are no significant differences between the annual average growth rates of employment of higher education graduates in most of the studied economic activities and the annual average growth rates of higher education graduates in the relevant specializations. The study recommended expanding healthy and engineering specializations ,controlling growth rate of diploma degree for social and humanities fields, and encouraging employment of higher education graduates in the general administration , professional, scientific and technical fields.

2- Methodology

The hypothesis of the study are:-

- Majors and specialties provided by the private higher education institutions in KSA are appropriate to the specialties required in the labor market in the era of knowledge economy.

-Proportion of private higher education institutions graduates to the total graduates of higher education in KSA is little.

-Private higher education institutions deliver quality education which develop the graduates competencies required in knowledge economy.

To test the first and second hypotheses Primary data collected from the Ministry of higher education reports and Authority of Public Statistics and Information will be used to get summations and ratios and will be presented in descriptive tables and diagrams. Testing the third hypothesis will be carried by revising ranking of private higher education institutions in the international and regional classification of Universities, Academic accreditation and university ranking are indicators for the level of quality prevailing in the private higher education institutions. Results presented by Jamjoom's, (2012) study which concerns quality of education provided by the private higher education institution in KSA will be analyzed.

4- Results and Discussion

4.1 Private Higher education in Saudi Arabia

Private Higher education in Saudi Arabia had started recently when Prince Sultan University was established in (1999), compared to the private investments in higher education in other Arab countries such as Sudan and Egypt. Establishment of private higher education institutions continued until it reached 9 universities and 36 colleges in(2016). The increase in the number of higher education institutions reveals the Kingdom's commitment to the vital sector and its full awareness of the importance of such institutions in creating and building up the human capital in Saudi Arabia (Indicators and International Comparisons Report, 2010). KSA Vision (2030), encourages the private sector to invest and enhance innovation and competitiveness in order to

play an important role in the development process. Hence, the current contribution of the private sector in GDP in KSA is less than 40%. The growth rate of private sector in 2014 was (5.4%) decreased to (3.4%) in 2015 (Althemariy , 2016). It was no longer feasible for government to be fully responsible for the rising cost of higher education, in time with macro-level fiscal policies designed to restrain government expenditures and increase private involvement in the provision of social services , a process of liberalization. Another factor for necessity of involvement of the private sector in higher education is the high enrollment of students in secondary schools which increased the demand for higher education in various specialties (Jamgooms, 2012).

The Private Higher Education Report KSA, (2015) indicated that The general Directorate for Private Higher Education, endeavors to enable the private sector in KSA to offer higher education in accordance with international standards of quality and academic accreditation in a manner which realizes the kingdom's higher education policy. In order to encourage the private sector to invest in higher education, Ministry of Education provides privileges for the private sector such as:

- Coordinate with the Ministry of Finance to arrange loans for private higher education institutions .
- Coordinate with the Ministry of Municipalities and rural affairs to grant lands to private higher education institution or rent to them at nominal cost.
- Offer advice and assistance in the area of development and problem solving for private universities and colleges.
- Payment of fees for 50% of students in private colleges and universities in the specializations of their choice if they have not been accommodated in government universities.

4.1 Quality Assurance

Ministry of Education monitors the performance of private higher education institutions through academic, financial and administrative reports. To ensure advanced levels of quality, Ministry of Education carries periodic visits through specialized committees to private colleges and universities to assess their progress of the educational process and ascertain the quality of their output (Private Higher Education Report KSA, 2015). The National Commission for Academic Accreditation & Assessment (NCAAA) has been established in KSA with responsibility for determining standards and criteria for academic accreditation and assessment and for accrediting postsecondary institutions and the programs they offer. The standards to be applied in judgment about accreditation are based on broad practices which are summarized in eleven standards. These standards are applied for both intuitions and programs accreditation. They presented in the following five groups:

- 1- Institutional context, which include: 1-Mission and Objectives. 2- Government and Administration. 3-Management of Quality Assurance and Improvement.
- Quality of learning and teaching, which include; learning and teaching
- Support for student learning, which include: 1- Student administration and support services.
2- Learning resources
- Supporting Infrastructure, which include: 1- Facilities and equipment. 2- Financial planning & management. 3- Employment process
- Community contributions, which include: 1- Research. 2- Institutional relationships with the community (Handbook for Quality Assurance,2012).

The above mentioned standards are applied for private higher education institutions as same as for public institutions to be awarded the institution and program academic accreditation.

4.3 Testing the Hypothesis

4.3.1 To test the first hypothesis which is “Majors and specialties provided by the private higher education institutions in KSA are appropriate to the specialties required in the labor market in the era of knowledge economy” the following table is used.

Data of table no. 1 shows that there is consistency between majors and specializations required in knowledge economy and those of private universities and colleges in KSA. Business and Administration represents the highest majors for about 40% , followed by Health Sciences, Engineering and Computer and Information Sciences for 29.9%, 13.8%, and 8.9% consequently. These majors are considered the most required specializations in the labor market in most of the economies which experience knowledge economy circumstances. The Humanitarian & Arts, and Education come at the tail of majors in private higher education institutions. There are some other specialties which are not established in private higher institutions such as agriculture and social services. Most probably the reason behind the suitability of majors provided by private higher education institution with what is required in knowledge era , is the profitability. The private sector seeks profit so it provides the specialties highly required in the labor market.

Table (1): Majors and programs of private universities and colleges in Saudi Arabia,2016

Major	Number of programs in universities	Number of programs in colleges	Number of programs in universities and colleges	Rate of programs of the total
Business , administration and Law	74	32	106	39.6%
Humanitarian & Arts	6	2	8	2.9%
Engineering	28	9	37	13.8%
Health Sciences	4	76	80	29.9%
Computer and information system	20	4	24	8.9%
Education	5	8	13	4.9%
Total	137	131	268	100%

The result of this analysis is appropriate with the findings of the study carried by Abdulrahim (2016), which showed that health , engineering and computer specializations are the most majors required by the labor market in the era of knowledge economy. According to this result then we can prove that hypothesis “Majors and specialties provided by the private higher education institutions in KSA are appropriate to the specialties required in the labor market in the era of knowledge economy.” is true.

4.3.2 The second hypothesis is “Proportion of private higher education institutions to the total graduates of higher education in KSA is little”. The following table shows the distribution of graduates of private universities and colleges compared to total graduates of Saudi higher education institutions.

Table no. 2 shows that the proportion of private higher education graduates of the total graduates is very low , it doesn't reach 6% throughout the period 2005-2014. But it is noticed that there is increasing trend of the growth rate of private higher education graduates in all years understudy with the exception of the year 2007/2008. Regarding the recent involvement of the

private sector in the higher education, these ratios are reasonable and indicate that the private sector will expand in the

Table (2): Proportional Distribution of Higher Education Graduates 2005-2014

year	Graduates of Private institutions	Total of graduates	Rate of private institutions graduates of the total graduates
2005/2006	233	71291	0.33%
2006/2007	1000	76714	1.3%
2007/2008	606	82619	0.73%
2008/2009	1323	91144	1.5%
2009/2010	1323	84523	1.6%
2010/2011	1666	85105	2%
2011/2012	2495	90562	2.7%
2012/2013	3808	101691	3.7%
2013/2014	5698	106487	5.4%

field of higher education if it continued its increasing trend in the near future. According to this analysis , the second hypothesis of the study “Proportion of private higher education institutions graduates to the total graduates of higher education in KSA is little “is true.

4.3.3 The third hypothesis of this study is “Private higher education institutions deliver quality education which develop the graduates competencies required in knowledge economy. ”.

Al Hayat electronic Journal, (2016), issued that The National Authority for Assessment and Academic Accreditation granted five private higher education institutions the institutional academic accreditation, they are; Prince Sultan University, Effat University, Riyadh College of Density, Dar Al Hekma College and, College of Business Administration.

King Faisal University which is one of the private universities, have been awarded ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology), for six of its programs B.Sc. in (2009 &2012) , four of them are Engineering programs and two computer programs.

King Faisal University and Princess Sultan University are the only two private universities which included in the classification of the best fifty Arab Universities ranking the positions 42 &43 consequently in the year 2014/2015 .(Sabaq Electronic Journal, Riyadh , 7/12/2014).

For some extent , considering the relatively recent establishment of private higher education institutions, two out of nine universities and three colleges out of thirty nine colleges to get the academic accreditation is limited for private higher education in Saudi Arabia.

One of the important indicators for quality performance of the private sector denoted in the results of (Jamgoom's, 2012) study, was the usage of English language which perceived to contribute to the quality of education delivered in private higher education. It gives access to up-to-date books and learning resources not available in public universities. On other hand,(Jamgooms,2012) showed that stakeholders perceive significant differences in quality between private and public sectors in terms of quality of teaching class size, and emphasis on extracurricular activities. Students –teacher ratios are lower in the private institutions which enables greater personal attention for students . Regarding the previous qualitative analysis about the quality of education delivered by private higher education institutions , we can't judge that the level of quality experienced in private higher education institutions is reasonable . The indicators of accreditation and teaching methods and English language may give relative significance of quality assurance in these Private institutions. Therefore the hypothesis which states "Private higher education institutions deliver quality education which develop the graduates competencies required in knowledge economy. " could be accepted with limited level.

5- Findings and Recommendations

5.1 Findings

- 1- Saudi government provides incentives and privileges to encourage the private sector to invest in the higher education sector.
- 2- Continuous assessment and monitoring are carried by Ministry of Education for the performance of private higher education institutions for quality assurance.
- 3-Testing the hypothesis showed that Majors and specialties provided by the private higher education institutions in KSA are appropriate to the specialties required in the labor market in the era of knowledge economy.
- 4-Analysis revealed that the Proportion of private higher education institutions graduates to the total graduates of higher education in KSA is little during the period 2005-2015.
- 5-Academic accreditation , local and regional ranking of Universities , methods of teaching and usage of English language provided limited evidence that Private higher education presents good quality of education consistent with development trends and quality standards.

5.2 Recommendations

- 1- Provision of more privileges to encourage the private sector to establish universities and colleges and introduce knowledge required majors and specialties.
- 2- Enhancement of secondary schools' students to involve in private higher education institutions
- 3- Continuous monitoring and evaluating the performance of the private universities and colleges to achieve quality of their output.

References:

- Abdulrahim, Hiyam(2016), Compatibility of Higher Education Specializations with the Employment in Economic Activities in Saudi Arabia in the Era of Knowledge Economy for the period (2010-2015), Journal of Business Management & Social Sciences Research , volume 5, No 9(2016)
- Althemaery, Imtisal (2016), Saudi Economic, analytical view, King Saud University.
- Diewerd, Erwin (2009), OECD workshops on productivity analysis and measurement , conclusion and future directions in productivity measurement and analysis, University of British Columbia.
- Jamgoom, Yussra(2012), Understanding private higher education in Saudi Arabia-Emergence, Development and perception, Institute of Education , University of London.
- Mccowan, Tristan(2015), Should Universities promote employability?, U.K, volume 13(33),SAQE.
- Schwrtdt, Guido and Janhko Turunem(2009), Changes in Human Capital implication for productivity growth in the Euro Area,OECD.
- Tazeen, Fasih(2008), Linking Education Policy to labor market outcomes, World Bank publications.
- Al-Hayat electronic Journal, 1/9/2016, www.alhayat.com.
- Ministry of Education, The private Higher Education Report 2015 , Saudi Arabia.
- National Commission for Academic Accreditation &Assessment (NCAAA), Handbook for quality assurance and Accreditation in Saudi Arabia, 2013.
- Organization of Economic Cooperation and Development (OECD), Competencies for knowledge Economy , chapter 4 ,2001.
- Sabaq Electronic Journal, Riyadh, 7/12/2014
- UNDP, Arab Knowledge Report, Youth and Localization of Knowledge (2014),
- World Bank, World Development Indicators 2016, , ED stats database.

التمهين كمسار لتأهيل العنصر البشري ومكافحة البطالة

الأستاذ الدكتور: حميدوش علي

كلية العلوم الاقتصادية/جامعة المدية – الجمهورية الجزائرية

البريد الإلكتروني

Hamidouche_a2013@yahoo.fr

الملخص

تقوم علاقة وثيقة بين مراكز التكوين المهني والقطاع الخاص بالجزائر حيث تسهم الكثير من مؤسسات القطاع الخاص بدور حيوي ومهم وذلك باستقبال وتأهيل الكثير من الشباب بإدماجهم في سوق العمل حسب طبيعة الأعمال التي تقوم بها هذه المؤسسات وهي فترة يقضيها المتمهين في حقل العمل بما يسمح للمتمهين أن يكتسب المعارف أو الخبرة العملية للمهنة التي يود أن يقوم بها لاحقا وتكون فترة التريص أو التمهين بمثابة تجربة عملية ميدانية يستفيد الطرفان منها المؤسسة الخاصة تستفيد من جهود ومساهمة هؤلاء الشباب في أعمال دون كلفة أو بمقابل رمزي ويستفيد المتمهين من أدوات العمل والاحتكاك بالعمال الدائمين بمؤسسة التمهين الذي يزودونه بمهارتهم ويكون بمقدوره بعد فترة معينه قادرا على الاستقلال بعمله .

الكلمات المفتاحية: تكوين، تأهيل، تشغيل، بطالة، تنمية.

Abstract

There is a close relationship between the professional formation centers and the private sector in Algeria, as a lot of private sector institutions play a vital role, by receiving and qualifying many young people by integrating them in the work field according to the nature of the work carried out by these institutions. It is a period spent by the apprentice in the work where he can acquire the knowledge and practical experience of the profession, which he wishes to be carried out later. The period of internship or apprenticeship is considered as a field experiment both parties benefit. Where the private institution benefits from the efforts and contribution of these young people in the work without cost or a symbolic reward and the apprentice benefits of work tools and the friction with the permanent workers in the apprenticeship institution which he provides skills and he will able to be independent in work after a period of time.

Key words: *training, qualifying, employment, unemployment, development.*

هناك إقرار دولي أن ظاهرة البطالة ظاهرة عالمية، ولا تقتصر على دولة بحد ذاتها، وتأرق بأثارها جميع الأنظمة وفي جميع الأزمنة على سواء، وليس من هناك من حلول سحرية لهذه الظاهرة، وليس بمقدر الدول مهما كانت حكمة قيادتها التغلب عليها، وان قدر لها ذلك في فترة معينة فان قد تظهر في فترات متتالية وبإشكال مختلفة، لذا هناك سعي دؤوب في البحث المستمر عن كافة الحلول الممكنة التي من شأنها أن تحد من هذه الظاهرة، وأن لا تقتصر عملية البحث في اتجاه محدد أو أسلوب واحد، إنما في اتجاهات مختلفة تراعي الفروق العلمية والمعرفية وكذا تقدم العلاجات أو الحلول لطبيعة الأصناف التي تعاني من هذه الظاهرة والتي تتغير بسرعة نظرا لطبيعة التغيرات الناجمة عن التحولات السريعة في ميدان العلوم والتطورات التكنولوجية التي تقتضي إدخال تقنيات حديثة تتطلب تأهيل معين وفقا لهذه التغيرات في ذات الميدان وفي أي باب من أبواب المعرفة.

أهمية البحث: تتمثل أهمية هذا البحث في تبيان أهمية التمهين كأحد السبل الفعالة في تأهيل العنصر البشري، ومن ثم دفعة إلى سوق العمل كعامل مؤهل فعال في التنمية من خلال سلاسة اندماجه في سوق الشغل بأقل كلفة ممكنة ليسهم بما لديه من قدرات في المجهود التنموي، وفي نفس الوقت زيادة فرص التشغيل في الاقتصاد الوطني الذي هو في أمس الحاجة إلى اليد العاملة البسيطة المؤهلة، وحتى تتحقق المسيرة التنموية التي ضيعت الكثير من الوقت والجهد والمالي دون انجازات في مستوى الدول الأخرى. هدف البحث: استكشاف سبل جديدة للتكوين بأقل كلفة ممكنة وفعالة تسهم فيها أطراف مجتمعية مختلفة بما فيها الدولة ممثلة في مراكز التكوين المهني والتمهين والخواص بتوفير مكان التمهين والمرافقة الدعم. بما يعود بالنفع على الجميع.

الإشكالية: تقوم إشكالية هذه المداخلة على ما يمكن أن نستقيده من مثل الدراسات في واقعنا العلمي والعملية بما يسمح بتثمين مثل كذا جهود ودعمها من خلال بعث رؤية تنموية راشدة تحقق المزيد من فرص الاندماج في سوق الشغل بأقل كلفة ممكنة، وتفتح فرص الاندماج بشكل مرن في عالم الشغل وتحجم من صور البطالة.

المنهج: لأجل توضيح خطوات إعداد عناصر هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي بالاستدلال والاسترشاد بما هو متاح من دراسات علمية وبيانات إحصائية تدعم الأفكار الواردة بهذه المداخلة وتزيد من مصداقية وموثوقية المعلومات التي يتضمنها.

الدراسات السابقة: لأجل الإعداد الجيد لطبيعة المعلومات المرتبطة بموضوع البحث أو المداخلة، اعتمدنا على ما هو متاح من دراسات في هذا الميدان وبالخصوص الدراسات في ذات الموضوع من الباحثين وكذا موقع الوزارة المعنية والهيئات الإحصائية، ولا شك أن كثرة الدراسات ستزيد من ثرائه بما يعظم المنافع العلمية في هذه المداخلة.

المبحث الأول: أهمية التكوين المهني والتمهين في تحقيق احتياجات التنمية:

بات الأمر واضحا أن تحقيق متطلبات التنمية لن يتأتى إلا من خلال عملية التكوين والتأهيل للمورد البشري الذي يعتبر العامل الحاسم في كل عملية تنمية اقتصادية في أي بلد كان وعليه فمن الضروري أن تقوم خطط التنمية في بدايتها على بحث سبل تطوير وتأهيل العنصر البشري، وهو مسار الذي التزمت به جل الدول المتقدمة والتي حققت انجازات تنموية مشهودة، ومازال نفس المسار لهذه الدول لتحقيق الديمومة والاستمرارية في تأهيل العنصر البشري ودمجه في سوق العمل بكل يسر وسهولة، ومن ثم المساهمة في خلق الثروة المجتمعية. بالإضافة إلى العوائد المادية التي يساهم فيها لعنصر البشري والتي تأخذ

صور أخرى غير مادية منها كالانسجام الاجتماعي، التقليل من الانحراف وتحسين مستوى الصحة، حيث بينت العديد من الدراسات حول فوائد التربية والتكوين على الأفراد، أذ بينت أن نسبة عوائد الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي.

في المقابل تعاني الكثير من الدول وبالخصوص الدول النامية والبلدان العربية على وجه الخصوص من مشاكل وصعوبات عديدة منها ، قلة اليد العاملة المؤهلة الناجم عن تدني المستوى التعليمي وقصور مؤسسات والتكوين المهني والتمهين عن القيام بالدور المنوط بها ، وكذا عدم موائمة مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل، وقلة الحوافز سواء المادية والمعنوية التي تدفع الشباب إلى هذا الميدان، وانتشار ثقافة الريع والريح السريع. باختصار غياب سياسات وخطط واضحة للتكوين المهني لاستيعاب العدد كبير من التلاميذ المتسربين من منظومة التعليم العام مما يؤدي إلى عدم القابلية للاستخدام وينعكس هذا سلبا على الجانب الاقتصادي والاجتماعي من خلال تزايد حدة البطالة خاصة في صفوف الشباب ، وانتشار الآفات المجتمعية وبروز مظاهر الانحراف والتي تنخر قوى المجتمع وتزيد من الاضطرابات الاجتماعية وواقع الدول العربية شاهد على حقيقة ذلك.

علاقة التكوين المهني والتمهين بالتنمية: ما من شك أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني والتمهين والتنمية ولا يمكن أن تقوم التنمية في أي بلد كان من غير يد عاملة مؤهلة أو بأيدي عاملة أجنبية، وان قدر لها ذلك فإنها لن تكون إلا لمرحلة مؤقتة، وقد ينجر عنها اثار سلبية كثيرة منها على الخصوص، أن تستنزف خيرات البلد المادية والمالية، إن وجدت وهي حالات نادرة وغير عادية وغير مستدامة، وعندها يعيش سكان البلد في البطالة وتقوى الاضطرابات الاجتماعية ويكون البلد على حافة الانفجار.

دور التكوين المهني والتمهين في تأهيل الشباب لسوق العمل: من المستبعد أن يتحقق التشغيل للشريحة واسعة من أفراد المجتمع إن لم تكن على قدر من التأهيل والتكوين، وبالمحصلة فان متطلبات الاندماج سوق الشغل لن يتحقق إلا من خلال التكوين والتأهيل، ولذا فان التكوين والتمهين عماد التأهيل لهذا العنصر البشري، وبذلك فقط يستطيع أن يندمج بكل سهولة في سوق العمل خصوصا مع التطورات الحاصلة في الثورة العلمية والمعلوماتية، والتي نقلت العالم والمجتمعات من مرحلة الأعمال اليدوية البسيطة إلى المعارف العالمية ذات التكنولوجيا العالية، والتغير السريع والذي لا يتحقق إلا من خلال الجهود الكبيرة في التأهيل والتكوين المستمر لملاحقة هذه التغيرات، بما يفضي إلى مساندة هذا التطورات بشكل مقبول.

أهمية التكوين المهني والتمهين في تقليل البطالة: يعد التكوين المهني والتمهين السبيل الوحيد لتأهيل العنصر البشري لكي يندمج في سوق العمل بكل يسر وسهولة ولكي تثمن قدراته المادية والعقلية وليأخذ دوره المجتمعي بكل ايجابية، ويسهم في خلق الثورة ويكون بعيد عن الانحراف ويسعد في وطنه ويؤدي دورا ايجابيا في مجتمعه وأسرته.

دور التكوين المهني والتمهين وزيادة فرص التشغيل: تقوم مؤسسات التكوين والتمهين بدور مهم في إعداد الأجيال المختلفة من الشباب الذين لفضتهم منظومة التعليم للسوق الشغل دون تأهيل، وذلك من خلال الدور الذي تقوم به في التأهيل والتكوين والمساهمة في الاندماج سوق العمل، وهذا الدور لن يتحقق المبتغى منه مالم تكون هناك رغبة كاملة من الشباب في الاستفادة مما هو متاح من فرص التكوين والتأهيل للمختلف الشرائح الاجتماعية وخصوصا الذين لم يوفقوا في مسارهم الدراسي.

المبحث الثاني: التكوين والتمهين في الجزائر بين الواقع والمأمول: قامت السياسات الوطنية منذ فجر الاستقلال على الاهتمام بالتكوين، واخذ هذا المسعى بعدا جديدا أكثر مع بداية عقد الثمانيات، غير أن

الجهود الوطنية تعرضت في مراحل مختلفة إلى انتكاسات وتغيرات إذ ارتبطت في عمومها بحجم الالتزامات المالية المعبنة لها والتي تتحكم فيها العوامل الخارجية، والتي كانت تنتعش بفضل الفوائض المالية وتنحصر مع تقلصها، ولكنها في الغالب كانت سياسات واحدة رغم كل العثرات والنعكسات في الاهتمام بالتكوين المهني والتمهين لمعالجة القصور في تأهيل الشباب وتزويد سوق العمل بالعنصر المؤهل، ومن ثم توفير متطلبات الضرورية للتنمية، والتي توشك أن تعتمد بشكل كبير على موارد بشرية خارجية ، بعد إعراض وقصور الكثير من الشباب عن الالتحاق بالتكوين مع انتشار ثقافة الريع والريح السريع ، الذي كان نتيجة لمسيرات طويلة من التطبيقات المشوهة للمجهودات التنموية ، التي لم تعتمد على تثمين العمل كمصدر للحصول على الثروة وهو احد الأسباب الناجمة عن قصور النظرة في السياسات الوطنية للتكوين والتأهيل.

السياسات الوطنية لترقية التكوين المهني والتمهين: عرف جهاز التكوين المهني منذ فجر الاستقلال تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية من خلال مجموعة الأعمال والقرارات التي تم اتخاذها في سياق تفعيل منظومة التكوين المهني والتمهين لتسهم بدور فعال في عملية التنمية الاقتصادية وتوفير العنصر البشري المؤهل الذي يؤدي دور فعال في الحركية التنموية التي عرفها الاقتصاد على امتداد نصف قرن من عمر الاستقلال وأخذت هذه السياسة ثلاثة أوجه متزامنة مع بعضها البعض،

الأولى: تركز على جانب توفير وتطوير هياكل الاستقبال،

الثانية: تتعلق بتحديث وتطوير منظومة التكوين المهني والتمهين بما يتوافق مع معطيات المرحلة الجديدة و

الثالثة: تركز على المكونات وكذا المتدربين أو الخريجين أو العنصر الفاعل في العملية وهو المتمهين.

تطوير هياكل الاستقبال:

لم تشكل مراكز التكوين التي تركت بعد الفترة الاستعمارية إلا عدد قليل والتي كانت في عمومها لخدمة

المعمرين ولم تتجاوز في بداية الاستقلال إلا اقل من 50 مركز، بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية

السبعينات من القرن الماضي حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة

التي تحتاجها.

وقد تم في منتصف عقد السبعينات من القرن الماضي إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني ووضع برنامج بناء

100 مركز تكوين.

وقد تم خلال عشرية الثمانينات من القرن الماضي إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية

للتكفل بالطلب الاجتماعي المتزايد واستمرت هذه الوضعية إلى غاية نهاية عقد التسعينات من القرن

الماضي.

ومن الملاحظ انه تطورت الكثير من الهياكل مع نهاية عقد التسعينات من القرن الماضي ومنتصف

الألفية الجديدة وحتى في الوقت الحاضر واخذ التكوين المهني والتمهين مساحة واسعة من الاهتمام في

انشغالات السلطة القائمة مع كل النقائص المسجلة في ذات الفترة، وعلى سبيل المثال فقد ارتفعت

القدرات البيداغوجية بأكثر من 60 ألف منصب خلال الفترة 97-2004. وهو ما يقدمه الجدول المرفق

لمختلف الهياكل وقدرات الاستيعاب للفترة وجيزة من تاريخ الجزائر.

جدول رقم (1) تطور أعداد الهياكل خلال الفترة " 1997 - 2004 "

السنوات الهياكل	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
عددCFPA	403	418	434	457	462	508	523	524
ملحقاتCFPA	-	-	-	178	199	200	203	210
القدرات البيداغوجية	128	135	138	154	158 940	167	160	162
	508	091	863	285		980	775	860
القدرات الداخلية	19	20	21	21 720	23 207	21	22	22
	571	009	512			140	540	860
عددINFSP	28	28	37	54	54	67	71	71
ملحقاتINFSP	-	-	-	30	29	22	21	21
القدرات البيداغوجية	13	12	18	27 835	27 085	31	30	31
	175	835	585			015	920	380
القدرات الداخلية	5 378	5 234	6 025	6 637	6 974	8 158	9 110	9 330
عددIFP	6	6	6	6	6	6	6	6
القدرات البيداغوجية	2 070	2 970	2 070	2 070	2 070	2 220	2 220	2 120
القدرات الداخلية	1 170	1 170	1 170	1 104	1 173	1 159	1 559	1 160
المجموع	437	452	477	517	522	581	600	601
مجموع الملحقات	-	-	-	208	228	222	224	231
القدرات البيداغوجية	143	150	159	184	188 095	201	193	196
	753	896	518	190		215	915	360
القدرات الداخلية	26	26	28	29 461	31 354	30	33	33
	119	413	707			457	209	350

المصدر: <http://www.ons.dz/FORMATION-ROFESSIONNELLE.html> - Formation professionnelle –site wap :
 CFPA = Centre de Formation Professionnelle et d'Apprentissage
 IFP = Institut de Formation Professionnelle

INFSP = Institut National Spécialisé de Formation Professionnelle

تحديث وتطوير منظومة التكوين المهني والتمهين: تم مع نهاية عقد السبعينات وبداية عقد الثمانيات من القرن الماضي إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني والتمهين ووضعت قيد التنفيذ سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناجمة عن مخططات التنمية والتخفيف من آثار إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات تكوين أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة من المتسربين من النظام التعليمي من جهة أخرى.

تم في سنة 1999 تم إنشاء وزارة التكوين المهني والتمهين لتتكفل بمشاكل أعداد وتكوين الشباب في مختلف التخصصات التي تتوجها عملية التنمية.

في سنة 2003 تم ابرام اتفاق مع الاتحاد الأوربي يهدف تأهيل قطاع التكوين المهني والتمهين وامتد الاتفاق الى غاية 2009 بتمويل مشترك جزائري اوربي ب 49 و60 مليون أورو على التوالي كان الهدف الأساسي لهذا الاتفاق هو تكييف قطاع التكوين المهني مع اقتصاد السوق.

في افريل 2007 عقد الملتقى الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين في العاصمة الجزائرية وذلك لمناقشة كافة القضايا المتعلقة بالقطاع مع جميع الشركاء والمعنيين قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين المهني كفيلة بجسر الهوة بين متطلبات سوق الشغل والمهام المناطة بالتكوين المهني والتمهين.

تم في سنة 2008 إصدار القانون التوجيهي للتكوين المهني والتمهين.

شهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي الذي بموجبه تم انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والتمهين وكذا اللجنة الوطنية بين القطاعات.

السياسة الوطنية في تكتيف المكونين وكذا الخرجين أو المتهين: تزامنت السياسة الوطنية لترقية وتطوير التكوين المهني والتمهين في الجزائر بتوفير الكوادر البشرية التي تتكفل بعملية التكوين للعناصر البشرية أو المتخرجين من مختلف معاهد ومركز التكوين المهني، واخذ هذا التوجه يعد أكثر أهمية مع إنشاء وزارة والتكوين المهني والتمهين في نهاية عقد التسعينات من القرن الماضي، وزاد الاهتمام أكثر مع بداية الألفية الجديدة حيث تم توفير عدد كبير من المكونين في مختلف التخصصات ولمختلف المعاهد التي تطورت هي الأخرى وازداد عددها لكي تستوعب الأعداد الجديدة خصوصا بعد التسرب المستدام في المنظومة التعليمية. وعلى سبيل المثال ارتفع عدد المكونين من 9442 عام 1997 إلى 11092 مؤطر في نهاية 2004.

جدول رقم (2) تطور أعداد المكونين وأصنافهم للفترة 1997-2004.

السنوات الأصناف	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PSEP	1 914	1 163	1 863	1540	1 380	1 520	2 678	3 003
PEP	7 494	7 402	7 690	7 762	7 740	7 783	7 891	8 065
مدرّب	34	29	10	30	26	93	15	14
المجموع	9 442	8 594	9 563	9 332	9 146	9 396	10 584	11 082

المصدر:

Ons.dz - Formation professionnelle –site wap <http://www.ons.dz/FORMATION-PROFESSIONNELLE.html>

* PSEP : Professeur Spécialisé d'Enseignement Professionnel

** PEP : Professeur d'Enseignement Professionnel

1-3-1-تطور خريجو التكوين المهني والتمهين:

تطورت أعداد الخريجين من مختلف الأصناف خلال العقد الأخير من القرن الماضي، وكذا النصف الأول من الألفية الجديدة بمختلف صيغ التكوين، واحتل التمهين المرتبة الثانية وجاء في المرتبة الأولى التكوين الاقامي، في المقابل تناقص عدد المكونين خلال الفترة ذاتها لصنف التكوين عن بعد وهذا في تقديري ناتج عن توفر الهياكل والخدمات المرتبطة بها من الإقامة الداخلية وغيرها من الامتيازات مما شجع المنتسبين لهذه المركز من اختيار الصيغ الأخرى ذات الفوائد المختلفة

جدول رقم (3) تطور عدد المكونين بمتخلف صيغ التكوين خلال الفترة 1990-2004.

أصناف التكوين السنوات	التكوين الإقليمي	التكوين عبر التمهين	التكوين المسائي	التكوين عن بعد
1990	97 619	85 283	400	30 800
1991	91 298	80 136	492	40 277
1992	101 364	81 266	4 284	41 500
1993	108 841	83 092	4 488	-
1994	120 552	97 939	4 414	-
1995	121 448	102 051	3 944	13 700
1996	128 338	104 223	5 465	13 321
1997	132 372	102 983	6 657	11 862
1998	139 783	103 828	9 482	11 284
2000	146 844	103 053	9 539	10 189
2001	162 025	113 141	14 897	13 501
2002	187 413	119 144	16 610	10 334
2003	185 980	120 165	17 714	14 938
2004	171 043	120 900	16 636	14 853

المصدر:- <http://www.ons.dz/FORMATION-PROFESSIONNELLE.html> -site wap Ons.dz - Formation professional

غير ان اعداد المتكونين والمتخرجين ارتفعت تزايدت في الفترات اللاحقة وتعدد المستويات لها وبالإشارة الى سنة 2010 يمكن الاستشهاد بأعداد الخرجين من مختلف الأصناف وقد تمثلت فيهن البنات نسبة معتبرة من مجموع الخرجين وشكل التمهين الرافد الأكبر لمجموع الخرجين بالمقارنة مع التكوين الاقامي والدروس المسائية.

المستوى	المستوى	المستوى	المستوى	المستوى	المستوى	المستوى	المستوى
1	2	3	4	5	المجموع	المتخرجون	نوع التكوين
920	95824	41623	19248	61494	219049	1631	الاقامي
49.6	37.6	54.4	55.5	49	45.6	46.8	منهم فتيات %
1212	153573	44080	19786	27919	246570	8563	التمهين
13.2	14.5	49.4	61	56.8	29.2	26.3	منهم فتيات %
0	3410	2059	7227	8301	20997	4963	الدروس المسائية
0	53.8	48.1	42.5	33.4	41.3	45	منهم فتيات %

جدول رقم " 4 " يوضع اعداد المتخرجين لمختلف أصناف التكوين المهني والتمهين لسنة 2010

المصدر : مديرية التخطيط و الإحصائيات بوزارة التكوين و التعليم المهني ، إحصاءات 2010 ، الموقع : <http://www.mfep.gov.dz/AR/index.html>

4-التمهين كآلية للتكوين الفعال وتغطية الاحتياجات الوطنية من اليد العاملة المؤهلة130: يعد التمهين أحد الصيغ المعتمد في مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين بالجزائر وهو بالإضافة إلى كونه رافدا لتأهيل الشباب في مختلف التخصصات يعد اقل كلفة وذات فائدة عملية من بقية صيغ التكوين الأخر وأيضا أكثر ميادين التكوين انسجاما مع سوق الشغل مما يسمح بالاندماج السلس في صيرورة العمل بكل يسر وسهولة، ويمكن أن نوجز المفاهيم المتعلقة بالتمهين في الأفكار الموالية:

4-1-تعريف التمهين: هو طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به بما يسمح لممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات. ويتعلق بكل الافراد اللذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 سنة أما بالنسبة للإناث فمدد العمر إلى 30 سنة لحالات خاصة التي حددت بالطرق القانونية.

4-2-نظام التكوين: ينقسم التكوين إلى قسمين :

أ. التكوين التطبيقي: يتم في وحدات الخدمات أو وحدات الإنتاج، سواء كانت من القطاع العام أو القطاع الخاص مهما كان عدد العاملين ويتم من طرف شخص طبيعي أو اعتباري يمارس حرفة مهما كانت نوع الحرفة التي يمارسها، الحرفة التقليدية . حرفة الصيانة والتصليح -الحرفة الفنية . الحرفة الإنتاجية . حرفة الخدمات.

ب . التكوين النظري التكنولوجي المهني: تقدر المدة الزمنية للتكوين النظري ب 180 ساعة على الأقل لكل عام تمهين.

3-4- عقد التمهين: يلزم كل متمهن بعقد التمهين حيث يكون مكتوباً وموقعاً من قبل المستخدم والمتمهن ووليّه الشرعي وتصادق عليه مؤسسة التكوين المهني. ويمكن خلال شهرين من بدايته فسخ العقد بدون إلحاق الضرر لأي من الطرفين وإذا تعدت هذه المدة فالطرفين المتعاقدين يخضعون لأحكام البنود المنصوص عليها في العقد ويكون هذا العقد لجملة من الأسباب من بينها:

وفاة المستخدم أو المتمهن.

إعلان إفلاس المستخدم.

توقف نهائي لنشاط المؤسسة المستخدمة لأسباب قاهرة.

عجز بدني دائم لأحد الطرفين.

تعرض المستخدم للعقوبة أو لأسباب أخرى تكون موضوعية.

4-4- حقوق وواجبات المتمهن: يخضع المتمهن للحقوق وتترتب عليه التزامات يتوجب القيام به هي:

أ- الحقوق: تتضمن حقوق المتمهن مجموعة المزايا التي يستطيع تحصيلها خلال عملية التمهين وهي ii:

يستفيد المتمهن خلال تكوينه من تكوين مهني مع الحصول على شهادة دولة.

تكيف مكان العمل مع القدرات البدنية والسن.

ضمان تغطية صحية واجتماعية من طرف الدولة.

الاستفادة من أجر مسبق متدرج مرتبط بالأجر الوطني الأدنى المضمون تتراوح نسبته بين 15 و 80% خلال

مدة التكوين.

مراقبة ومتابعة المتمهين من طرف مفتشية العمل

ب- الواجبات: كما للمتمهن حقوق هناك أيضا هناك واجبات يتوجب القيام بها هي :

الواجبات المرتبطة بالتكوين النظري.

الحضور في مكان العمل.

الانضباط العام في الوسط المهني.

النظافة وشروط الوقاية.

مشاركته في نشاطات الإنتاج.

4-5- حقوق وواجبات الهيئة المستخدمة: تلتزم الهيئة كغيرها من الاطراف المشاركة في عملية التمهين

بواجبات تترتب

عليها وأيضا لها حقوق تعود عليه ومن تنطبق عليها صفات الهيئة المستخدمة نذكر ما يلي :

كل شخص طبيعي ومعنوي يمارس نشاطا حرفيا.

كل وحدة أو مؤسسة إنتاجية، تجارية أو خدمات مهما كان حجمها وطبعتها القانونية.

المؤسسات العمومية والهيئات ذات الطابع الإداري.

ب- الحقوق:

تعفى رسوم التمهين إذا كان فيه مجهودا للمتمهن.

يعفى من الدفع الجزئي برسوم الضريبة على الأجر المسبق للمتمهن.

يعفى من الاشتراكات الواجب دفعها عن المتمهن للضمان الاجتماعي طوال مدة عقد التمهين.

ج- الواجبات:

السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد.

يعلم والي الشرعي في حالة غيابه المتكرر أو تعرضه بحادث أو أي أمر يستلزم التدخل.

أن يكون مسؤول مدنيا على المتمهن خلال وجوده في المؤسسة لممارسة التمهين.
جدول رقم (5) توزيع مناصب التمهين حسب أعداد العمال للهيئة المستخدمة:

عدد العمال	عدد المتمهين (على الأقل)
1 إلى 5	1
6 إلى 20	2
21 إلى 40	4
41 إلى 100	5
100 إلى 1000	1 لكل فئة من 20 عامل
أكثر من 1000	3 % للعدد الإجمالي للعمال

المصدر: المادة 9 من المرسوم الرئاسي رقم 03-503 والمؤرخ في 27 ديسمبر 2003 المتضمن بتطبيق أحكام المادة 12 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981

6-4-رسوم التمهين: كل المؤسسات المستخدمة التي لم تستوفي الشروط المنصوص عليها في القانون يخضعون إلى رسم التمهين في إطار الشروط المحددة في القانون وهي 1 % من الكتلة السنوية للأجور لفائدة التمهين.iii.

7-4-مزايا المتمهين: تتكفل الدولة بكل النفقات الاجتماعية خلال مدة التكوين مهما كان مستوى التأهيل ويدفع للمتمهين شبه أجر يحدد كما يلي:iv.

السداسي الأول: 15% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

السداسي الثاني: 30 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

السداسي الثالث والرابع: 50% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

السداسي الخامس: 60 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

السداسي السادس: 80 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

8-4-دور الجماعات المحلية في عملية التمهين: تلزم المجالس الشعبية للبلديات على إنشاء مصلحة دائمة للمتمهين وهذه الأخيرة يجب عليها القيام بالمهام التالية:v:
الإعلام.

استقبال وتوجيه المترشحين للتمهين.

تسجيل عقود التمهين وكذلك إرسالها إلى مؤسسات التكوين المهني.

يؤسس لدى المجلس الشعبي البلدي لجنة بلدية للتمهين مكلفة ب:

إحصاء إمكانات التمهين المادية والبشرية الموجودة على مستوى البلدية.

دراسة واقتراح وتنفيذ كل من شأنه كدعم وتنشيط التمهين على مستوى البلدية.

السهرة على متابعة وتطبيق التمهين على مستوى البلدية.

استقبال رغبات التكوين لدى الهيئات المستخدمة وترشيحات المتمهين وتنصيبهم.

تقديم تقرير سنوي حول نشاطاتها إلى الإدارة المكلفة بالتكوين والتعليم المهنيين.

8-4-التتويجات ومدة التكوين التمهيدي حسب المستوى التأهيلي: إن مدة تتويج التكوين الملقنة والمحددة بمدونة الشعب واختصاصات التكوين والتعليم المهنيين طبعة 2007 وسارية المفعول ويتعلق الأمر ب:vi:
جدول رقم (6) أصناف الشهادات التي يتحصل عليها المتمهين بالجزائر.

مستوى التأهيل	مدة التكوين	تتويج التكوين
1	06 أشهر	شهادة التخصص في التكوين المهني
2	12 شهرا	شهادة الكفاءة المهنية
3	11 شهرا	شهادة التعليم المهني
4	24 شهرا	أهلية التقني
5	30 شهرا	أهلية تقني سامي

النتائج المحققة والغايات المطلوبة: مازالت أهمية التمهين تتزايد يوما بعد يوم ومن الممكن أن تلعب دورا فعالا عندما تأخذ مساحة الاهتمام الحيز المطلوب وتأطر بشكل جيد في هيئات أو منظمات تتخصص في أعمال أو تقدم خدمات معينة لها ونكون بذلك حققنا قفزة عالية في تمكين شرائح واسعة من الشباب لم تسعدهم الظروف الاجتماعية من إتمام مسيرة التعليم وأيضا تفتح لهم آفاق للشغل وخلق الثروة والابتعاد عن طرق الانحراف والمخدرات وأيضا تغطية الطلب الوطني للكثير من الأعمال والخدمات والتخصصات التي يعاني منها الاقتصاد الوطني والمجتمع برمته .

ومن المهم الإشارة الى أن إنجاز عمل بسيط لأي فرد المجتمع يتطلب منه البحث مدة طويلة عن صاحب الحرفة الاختصاص وهي ظاهرة ملحوظة في المجتمع الجزائري تشتكي منها المقاولات على اختلافها وكم من مؤسسات توقفت عن العمل بسبب ندرة اليد العاملة المؤهلة رغم إن الصورة العامة للمجتمع توجي بتفشي ظاهرة البطالة بشكل عام، ومع ذلك فعندما تفكر في إنجاز أي عمل ما فإنك ستحتاج إلى مدة طويلة في البحث على صاحب الحرفة او التخصص، وقد يتعذر عليه إنجازها ان قدر لك إيجاد الشخص المؤهل لكثرة التزاماته ، وفي نفس الوقت تجد المؤسسات العامة والخاصة مكدسة بطلبات التوظيف في كل الحرف والتخصصات.

إن هذا الاختلال يفترض أن يدفعنا إلى تنظيم هذه المهن والحرف في مؤسسات مصغرة أو منظمات ذات مقرات ثابتة يتوجه إليها طالب الخدمة ومقدمها وتكفل هذه الهيئات أو المنظمات بتنظيم علاقات العمل لكل فرد يود خدمة من نوع ما وأيضا كل شخص مادي أو معنوي يريد إنجاز أعمال ما ومن ثم تتوحد الجهود في خدمة كل الأطراف بأيسر الطرق الممكنة.

المراجع والهوامش:

- 1- محاضرة على النت بعنوان: واقع وافاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر. الموقع: <http://www.nourelilm.org> واقع-أفاق-التكوين-والتعليم-المهني-واحتياجات-سوق-العمل-في-الجزائر/التوجيه-المهني/التوجيه-و-التكوين/d/
- 1- الكثير من الاضطرابات الواقعة بالعديد من الدول العربية ناتج عن فشل منظومات الحكم بها من تكفل حقيقي بانشغالات المجتمع والتي يأتي على قممها قلة فرص التشغيل وتزايد حدة البطالة.
- 1- تعيش الدول العربية حالة نادرة من البطالة، فالبطالة التي تستشري بشكل سريع فيها وتعرف مستويات قياسية تتم بالتزامن نمو العمالة الأجنبية لمختلف المهن بشكل سريع، ففي الجزائر على سبيل المثال هنا أزيد من 40 ألف صيني يؤدون مختلف الأعمال البسيطة والتي لا تتطلب تقنيات عالية أو مستوى مرتفع من المهارات.
- 1- محاضرة على النت بعنوان: واقع وافاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر مرجع سابق
- 1- نفس المرجع السابق.
- 1- Ons.dz – Formation professionnelle –site:<http://www.ons.dz/FORMATION-PROFESSIONNELLE.html>
- 1- نفس المرجع السابق.
- 1-Ibid.
- 1-Ibid.
- 1- مديرية التخطيط و الإحصائيات بوزارة التكوين و التعليم المهني، إحصاءات 2010، الموقع: <http://www.mfep.gov.dz/AR/index.html>
- 1- المادة 2 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981.
- 1- المرسوم الرئاسي رقم 03-503 والمؤرخ في 27 ديسمبر 2003 المتضمن بتطبيق أحكام المادة 12 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981.
- 1- المادة 10 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981.
- 1- المادة 18 من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981.
- 1- المادة 18 من المرسوم الرئاسي من قانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية رقم 26 الصادرة في 30 يونيو 1981
- 1- نفس المرسوم المنظم لقواعد التكوين المهني بالجزائر.
- 1- نفس المرسوم السابق
- 1- المرجع نفسه.
- 1- موضوع على النت – الموقع: http://www.elmouwatin.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=6441&lang=fr
- 1- يونيو 1980.

