

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

كلية الآداب و العلوم الإنسانية
قسم الاقتصاد والإدارة
شعبة: الاقتصاد الإسلامي

جامعة الأمير عبد القادر
للعلوم الإسلامية
قسنطينة

رقم التسجيل :
الرقم الترتيبي :

التنمية البشرية في الدول العربية من منظور إسلامي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير

تخصص: الاقتصاد الإسلامي

إشراف الدكتور: عبد الفتاح بوخمخ

إعداد الطالب: سعيداتي سميرة

لجنة المناقشة :

اللجنة	الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية
الرئيس	د. بوالعيد بلوج	أ. محاضر	جامعة منتوري
المقرر	د. عبد الفتاح بوخمخ	أ. محاضر	جامعة منتوري
العضو	د. عيسى بن ناصر	أ. محاضر	جامعة منتوري
العضو	د. نوار بن الظلي	أ. محاضر	جامعة الأمير عبد القادر

تاريخ المناقشة: 2007/05/21

السنة الجامعية 1427-1428 هـ / 2006 - 2007 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

شكر وتقدير

من تمام الفضل والامتنان أن أقدم شكري الجزيل بعد الله سبحانه وتعالى إلى كل من كان له

الفضل في تعليمي.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني على إخراج هذا العمل إلى النور أساتذتي الكرام

وأخص بالذكر المشرف على هذه المذكرة الأستاذ الدكتور عبد الفتاح بوخمحم.

والأستاذ خالد رويح، وكل الأساتذة الذين ساعدوني على ذلك.

الإهداء

إلى حبيبي وقرّة عيني رسول الله صلى الله عليه وسلم.

إلى أعز الناس أُمّي الحبيبة.

إلى الذي أقتفي أثر رضاه عني أبي الفاضل.

إلى الذين يبعثون سر الحياة في قلبي: سامية، ليلي، أنيسة، عبد المنعم، وليد، عبد الغفور،

سفيان، صالح، وجهاد.

إلى كل من يكن لي الحب والوفاء.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

فهرس الموضوعات

2	مقدمة
الفصل الأول: منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية	
9	تقديم
9	المبحث الأول: علاقة التنمية البشرية بمفاهيم أخرى
9	I- التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية
10	II- التنمية الاقتصادية المستدامة والتنمية البشرية
11	III- الاحتياجات الإنسانية الأساسية والتنمية البشرية
13	VI- دولة الرفاه والتنمية البشرية
13	VI-1- دور الدولة في التنمية البشرية
14	VI-2- دور السوق في التنمية البشرية
15	V- تنمية الموارد البشرية
15	V-1- تعريف تنمية الموارد البشرية
16	V-2- تطور الاهتمام بالموارد البشرية
18	V-3- عمليات تنمية الموارد البشرية
18	أولاً: تعريف تنمية الموارد البشرية
18	ثانياً: عملية تنمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة
19	المبحث الثاني: ماهية التنمية البشرية
19	I- مفهوم التنمية البشرية
19	I-1- تعريف التنمية البشرية
20	I-2- شرح التعريف
21	II- مجالات اهتمام التنمية البشرية من خلال التقارير
23	المبحث الثالث: قياس التنمية البشرية

23	I- مؤشر التنمية البشرية (HDI).....
23	I-1- تعريف المؤشر.....
24	I-2- دلالة المؤشر.....
25	II- حساب مؤشر التنمية البشرية.....
25	II-1- دليل متوسط العمر.....
26	II-2- دليل المعرفة والتحصيل العلمي.....
27	II-3- دليل الناتج المحلي الإجمالي لمؤشر نصيب الفرد.....
28	II-4- تقييم المؤشر.....
29	II-5- بعض المقاييس الأخرى للتنمية البشرية.....
31	المبحث الرابع: الإطار المرجعي للتنمية البشرية وبعدها الاستثماري.....
31	I- الإطار المرجعي للتنمية البشرية.....
31	I-1- في الفكر الاقتصادي الوضعي.....
33	I-2- في الفكر الاقتصادي الإسلامي.....
34	II - أهداف التنمية البشرية.....
36	III- البعد الاستثماري للتنمية البشرية.....
36	III-1- التنمية البشرية مدخل استثماري للموارد والكفاءات البشرية.....
38	III-2- الاستثمار البشري أساس الميزة التنافسية.....
39	III-3- الاستثمار البشري كمدخل للنمو.....
39	أولاً: الاستثمار البشري وعلاقته بالإنتاج.....
40	ثانياً: الاستثمار البشري وعلاقته بالتوظيف.....
40	ثالثاً: الاستثمار البشري والتقدم التكنولوجي.....
40	رابعاً: الاستثمار البشري والتجارة الخارجية.....
41	خلاصة.....

الفصل الثاني: واقع التنمية البشرية في الدول العربية

44	تمهيد.....
44	المبحث الأول: تطور التنمية البشرية في الدول العربية.....
44	I- نظرة عامة على الموارد البشرية في الوطن العربي.....
45	I-1- مؤشر التنمية البشرية في المنطقة العربية.....
47	II- جوانب قصور التنمية البشرية في الدول العربية.....
47	II-1- السكان.....
48	II-2- خصائص السكان.....
48	أولاً: الصحة.....
49	ثانياً: التعليم.....
49	ثالثاً: مستوى الدخل.....
52	المبحث الثاني: اليد العاملة العربية.....
52	I- البطالة.....
54	أولاً: أسباب البطالة في الدول العربية.....
55	ثانياً: آثار البطالة في الدول العربية.....
55	II- انخفاض إنتاجية العامل العربي.....
55	II-1- مفهوم الإنتاجية.....
56	II-2- دور ارتفاع مستوى الإنتاجية.....
57	المبحث الثالث: مشكلة التعليم.....
57	I- الأمة.....
58	I-1- مفهوم الأمة و أنواعها.....
59	I-2- واقع الأمة في الوطن العربي.....
61	I-3- آثار الأمة في الوطن العربي.....
62	II- النظام التعليمي.....
62	أولاً: مرحلة التعليم ما قبل المدرسي.....
63	ثانياً: نوعية التعليم.....
64	III- التعليم العالي و البحث العلمي.....

64III-1-وضعية التعليم العالي.
66III-2-وضعية البحث العلمي.
66	أولاً: البحث العلمي في الدول العربية.
68	ثانياً: خطر تزيق الأدمغة على الدول العربية.
68	أ-الهجرة من الدول العربية.
70	ب-أسباب هجرة الكفاءات العربية.
74خلاصة.

الفصل الثالث: دور القيادة في تحقيق التنمية البشرية

76عهد.
76المبحث الأول: مفهوم القيادة و نظرياتها.
76I- تعريف القيادة في الفكر الإداري الوضعي.
78II- نظريات القيادة.
78II-1-نظرية السمات.
80II-2-نظريات سلوك القائد.
81أ- نظرية الخط المستمر في القيادة.
81ب- نظرية ليكرت في القيادة.
82ج- نظرية البعدين في القيادة.
82د- نظرية الشبكة الإدارية في القيادة.
84II-3-النظرية الطرفية (الوضعية).
84أ- النظرية الطرفية لتيدلر.
85ب- نظرية المسار(الهدف).
85III- أنواع القيادة.
85III-1-القيادة الاستشارية.
86III-2-القيادة السلطوية.
87III-3-القيادة الفوضوية.

87	المبحث الثاني: القيادة في الفكر الإسلامي.....
88	I- ماهية القيادة في الفكر الإسلامي.....
88	I-1-وجوب القيادة شرعا.....
89	I-2-معاني القيادة في المفهوم الإسلامي.....
89	أولا: الخلافة.....
89	ثانيا: الولاية.....
89	ثالثا: الإمامة.....
90	رابعا: الملك.....
90	خامسا: الإمارة.....
90	سادسا: الأمانة.....
90	I-3-صفات القائد الناجح في المنظور الإسلامي.....
90	أولا: معايير فطرية.....
91	ثانيا: معايير مكتسبة.....
92	II-وظائف القيادة من منظور إسلامي.....
94	III- طرق اختيار القائد في الإسلام.....
94	III-1-اختيار الأصلح.....
96	III-2-الاختيار قبل التولية.....
97	III-3-التعيين تحت الاختبار.....
98	VI-التقليد.....
99	V- مهينة ظروف العمل المناسبة.....
	المبحث الثالث: قيادة النبي صلى الله عليه و سلم
101	و تطبيقه لمفهوم التنمية البشرية.....
101	I- اهتمامه صلى الله عليه و سلم بالتنمية البشرية على المستوى الكلي.....
102	I-1-اهتمام النبي صلى الله عليه و سلم بالتعليم.....
104	أولا: المنظومة التعليمية التي أسسها النبي صلى الله عليه و سلم.....
103	ثانيا: في حثه صلى الله عليه و سلم على التعليم لمختلف الأصناف.....
114	ثالثا: كيفية تلقي الصحابة للعلم.....

116	رابعاً: حثه صلى الله عليه و سلم على التعليم لمختلف الأصناف
119	1-2- اهتمامه صلى الله عليه و سلم بالصحة
121	1-3- الدخل
121	أولاً: الأجر في الاصطلاح
121	ثانياً: مشروعية الأجر
123	ثالثاً: الأسس الإسلامية لتنظيم الدخل
125	II- اهتمامه صلى الله عليه و سلم بتنمية القوى العاملة
125	II-1- العلم و التدريب
127	II-2- تحقيق رضا الفرد عن عمله
127	أولاً: الحاجات الأولية
127	ثانياً: الحاجة إلى الأمان
128	ثالثاً: الحاجات الاجتماعية
128	رابعاً: التقدير الشخصي
129	خامساً: إثبات الذات
129	II-3- مراعاة الجهد الإنساني
131	خلاصة
133	الخاتمة

الفهارس

136	أولاً: فهرس الآيات
138	ثانياً: فهرس الأحاديث
140	ثالثاً: فهرس الجداول
140	رابعاً: فهرس الأشكال
150	خامساً: قائمة المراجع

ملخص البحث

I	باللغة العربية
I	باللغة الفرنسية
III	باللغة الإنجليزية

مقدمة

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

المقدمة:

يعد موضوع التنمية البشرية من المواضيع الحديثة التي حظيت بالاهتمام في السنوات الأخيرة، من خلال الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري، سواء على مستوى الدول أم على مستوى المنظمات، ضمن تحقيق الميزة التنافسية للموارد البشرية حيث أصبحت هذه الأخيرة هدف ووسيلة التنمية الاقتصادية.

والتنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس والاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم، وتقاس عن طريق ثلاث مؤشرات رئيسية على مستوى الدول وهي: التعليم، الصحة، والدخل، لما لهم من أثر كبير وواضح في تنمية حياة الأفراد والذين بدورهم أصبحوا هدف كل تنمية اقتصادية. إضافة إلى مؤشرات فرعية أخرى.

وظهر هذا المصطلح لأول مرة في تقارير الأمم المتحدة للتنمية عام 1990م وبقي المفهوم يأخذ أبعادا جديدة في كل تقرير يتم صدوره، حيث تطرقت تقارير التنمية البشرية بالتحليل والدراسة لجميع دول العالم، أين قدمت إحصائيات فيما يخص كل دولة. وقد حددت الفترة 2015م كفترة للنوفاء بالأهداف المسطرة لتحقيق ما اصطلح عليه "الشراكة الكونية".

1- الإشكالية:

إن الدول العربية باعتبارها دولا إسلامية تتميز مواردها البشرية بمخائص متجانسة من حيث ظروفها وتكوينها، والمؤثرات العالمية التي تحكمها والتي تأتي على رأسها العولمة واقتصاد السوق، ولهذا اعتمدا نموذجا لدراسة وضعية التنمية البشرية على مستوى العالم الإسلامي.

إن نظرة واقعية إلى العالم الإسلامي المعاصر بشكل عام والعالم العربي بشكل خاص تكشف لنا أن التخلف أحد سماته الرئيسية، وإن هذا التخلف ليس سببه قلة الموارد وإنما غياب نظرة استراتيجية لموردنا البشرية، والوقوف على تميمتها بشكل يضمن لها مسايرة التوجهات الاقتصادية العالمية ولا يوقعها في تناقض، بسبب تبني مقاييس تنموية لا صلة لها بالخلفية الحضارية والثقافية للمسلمين.

والدول والمؤسسات في مسيرتها التنموية اهتمت بوضع الشروط والصفات الخاصة لكل من يتولى عملية التسيير عن كل مستويات ضمن ما يعرف بالتقادة، والتي أصبحت أهم

مباحث التنمية البشرية حديثاً، فقد تم إدراك دور القائد في تعبئة الأفراد وتحفيزهم في العسنية الإنتاجية والوصول بهم إلى استغلال كل طاقاتهم وقدراتهم.

ولأن القائد القدوة والأسوة الحسنة، هو محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم، وبما أنه لن يكون في الأمة ولا في سواها قائد جديد، فإن القائد يستطيع أن ينجح بمقدار ما يقترب في صفاته من محمد صلى الله عليه وسلم فهو المعيار في كفة الميزان وهو الذي أسس لتنمية بشرية تجاوزت حدود زمانها ومكانها، ولهذا فإن دراسة الجانب القيادي في شخصية محمد صلى الله عليه وسلم تلقي ضوءاً على أهم سبل بعث المسلمين من جديد.

فإن الإنسان هو الركيزة الأساسية في عملية التنمية الاقتصادية بتظافره مع العوامل الأخرى، وهو العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية نظراً لما يحققه الاستثمار فيه من نتائج على مستوى النشاط الاقتصادي من خلال ما أثبتته نتائج التنمية البشرية حديثاً وهذا ما جعله يحاط بمختلف الاهتمام.

فالإشكالية التي يدور حولها هذا البحث يمكن تجسيدها في التساؤلات الآتية:

1- كيف يمكن تحقيق تنمية بشرية انطلاقاً من واقع الدول العربية التي اتخذناها نموذجاً للدول الإسلامية في إطار تكوين موارد بشرية فعالة قادرة على المنافسة و ذلك بعد التطرق للمفهوم النظري للتنمية البشرية؟

2- ما هي أسباب ضعف فاعلية المورد البشري العربي وأين تكمن مواطن ضعفه من خلال ترتيبه على السلم العالمي؟

3- كيف يمكن بلوغ مستويات ذات تنمية بشرية مرتفعة انطلاقاً من تطبيق نموذج قيادة النبي صلى الله عليه وسلم وذلك من خلال الأصول التشريعية المتمثلة في القرآن والسنة و الذي يتفق مع خصائص الموارد البشرية العربية، و الكشف عن المنهج التربوي في الهدى النبوي؟

2- الفرضيات:

من خلال ما سبق يمكننا أن نضع الفرضيات الآتية:

- 1- يعتبر مدخل التنمية البشرية من أهم المداخل الحديثة لتفعيل دور الموارد البشرية في التطور الاقتصادي نظرا لأهميتها.
- 2- إن محاولة معالجة الأوضاع الاقتصادية لأي دولة لا يتم إلا بعد التعرض لواقعها بالتحليل و الدراسة، فقد تبين أن الأوضاع التي تعيشها الموارد البشرية العربية هي المسؤولة عن تخلفنا.
- 3- يضطلع التعليم بدور كبير في العملية التنموية بكل أبعادها و خاصة في ميدان البحوث و الدراسات و ربطها بالواقع الحقيقي للأفراد، و هذا ما لم يتبلور في المجتمعات العربية.
- 4- إن تبني سياسات غير نابعة من الواقع الحقيقي للدول لا تعطي حولا ناجحة لمرحلة التخلف التي تعيشها المجتمعات العربية، فمهما حاولنا إعادة تفعيل النظريات التي حققت نجاحا في الدول المتقدمة ، فلن تتمكن من تحقيق الإقلاع الاقتصادي ما دامت حلول غير نابعة من محيطنا و بيئتنا التي نعيشها و انطلاقا من خلفيتنا الأيديولوجية.

3- أهداف البحث:

إن لكل دراسة علمية أهداف مرجوة من ورائها، و لعل أهداف بحثي هذا يتمثل في التطرق لمفهوم مفهوم التنمية البشرية و التي كثر الاهتمام بها و خاصة في السنوات الأخيرة و ربط ذلك بدراسة اقتصادية و بين الأثر الكبير للتنمية البشرية في تكوين الأفراد و منها تحسين المستوى الاقتصادي للدول نظرا لما وصلت إليه النظريات الحديثة إلى دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية، و كيف يؤدي الاستثمار على مستوى القدرات البشرية إلى تحقيق نتائج اقتصادية في آجال قياسية مقارنة بالاستثمار في المجالات الأخرى.

و من الأهداف الجزئية توضيح المعنى الحقيقي للمفهوم العالمي للتنمية البشرية، و محاولة التعرف على الوضع الحقيقي للموارد البشرية في الدول العربية مع التعرض للنقاط التي أدت إلى ضعف و انخفاض مستويات التنمية البشرية في هذه الأخيرة، و بالتالي الوقوف على أهمية و ضرورة التوجيه السليم للموارد البشرية من خلال النموذج النبوي و إن كان لا يمكن الإحاطة به كله مهما حاولنا، فهو الذي لا يأتيه الباطل من بين يديه و لا من خلفه، فالكشف عن النهج النبوي المتميز بقدرته الفذة و العبقريّة في احتوائه للحاجات الإنسانية المختلفة و هو أهم أهداف أي باحث مسلم.

6- أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها في حد ذاته في الحياة الاقتصادية ، و من أهمية الطاقات البشرية في تكوين ثروة المجتمع الحقيقية، و من قيمة العامل الإنساني في البناء الاقتصادي ، من خلال معالجة جوانب القصور فيه و محاولة إعطاء نظرة إستراتيجية للخروج من دائرة التخلف التي تحيط بنا و ذلك بإنشاء اقتصاد يوظف الطاقات الاجتماعية المتوفرة مهما كانت الظروف و إدماجها ضمن منظومة الحياة الاقتصادية العالمية مع مراعاة خلفيتها الحضارية .

إن موضوع الموارد البشرية من أعقد المواضيع الاقتصادية في عالمنا العربي بحكم أنها تعيش عدة متغيرات و مشاكل مست العديد من مهامها و دورها التنموي، و خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية الراهنة، فهي تعاني الأمية و انخفاض الإنتاجية و عدم وضوح الرؤية أمامها في المسيرة التنموية، و من هنا تتبع الأهمية الأخرى للموضوع بأن الموارد البشرية في الدول العربية معزولة تمام و غير منسجمة مع محيطها الاقتصادي الذي يتطلب وضع و تأشير أسس و مبادئ كفيلة بدمجها اقتصاديا و حقها في تحقيق التطور و التنمية المطلوبين على الصعيدين الإقليمي و الدولي .

7- منهجية البحث:

اعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع و عرض المعلومات حول التنمية البشرية، وواقعها في الدول العربية، إضافة إلى المنهج الاستقرائي من خلال تتبع جزئيات الموضوع في مصادر التراث الإسلامي.

من خلال ما تقدم ارتأيت أن أقسم بحثي هذا إلى ثلاثة فصول وقبل ذلك مقدمة شرحت فيها الخطوط الرئيسية للبحث، وتمهيد شرحت فيه أسباب الاهتمام العالمي بالتنمية البشرية.

حيث خصصت الفصل الأول للجانب النظري للتنمية البشرية من خلال أربع مباحث.

المبحث الأول يدرس علاقة التنمية البشرية بمفاهيم أخرى مثل التنمية الاقتصادية، والمبحث الثاني خصصته لمادية التنمية البشرية، والمبحث الثالث تعرضت فيه لقياس التنمية البشرية من خلال مؤشراتنا الرئيسية، أما المبحث الرابع فتناولت فيه الإطار المرجعي للتنمية البشرية وأهدافها وبعدها الاستثماري، وقد أسبقت الفصل بتمهيد تعرضت فيه لأسباب الاهتمام بالتنمية البشرية.

والفصل الثاني تناولت فيه واقع التنمية البشرية في الدول العربية، وقد قسمته إلى ثلاث مباحث: المبحث الأول تعرضت فيه إلى تطور التنمية البشرية في الدول العربية، والمبحث الثاني خصصته لدراسة خصائص اليد العاملة العربية، أما المبحث الثالث فخصصته لمشكلة التعليم في الوطن العربي.

والفصل الثالث تعرضت فيه لمفهوم القيادة كحل لمشاكل تحقيق التنمية البشرية على المستوى الكلي أو على المستوى الجزئي، أي على مستوى الأفراد، وقد قسمت هذا الفصل إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول شرحت فيه مفهوم القيادة ونظرياتها، وصفات القائد على مستوى الفكر الغربي.

أما المبحث الثاني فارتأيت أن أتعرض فيه لخصائص القيادة الإسلامية.

وأخيرا كان المبحث الثالث مخصصا لقيادة النبي صلى الله عليه وسلم وتطبيقه لمفهوم التنمية البشرية على

المستوى الكلي ثم على مستوى القوى العاملة.

وأقيمت البحث بخاتمة تضمنتها أهم النتائج المتوصل إليها.

في الأخير لم أجد عبارات أختتم بها أحسن من قول العماد الأصفهاني - رحمه الله تعالى - : «إني رأيت

أنه لا يكتب إنسان كتابا في يوم إلا قال في غده أو بعد غده لو غير هذا لكان أحسن ولو زيد هذا لكان

يستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر، وهو دليل على استيلاء

التقص في جملة البشر».

الفصل الأول:

منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية

تمهيد

المبحث الأول: علاقة التنمية البشرية بمفاهيم أخرى

المبحث الثاني: ماهية التنمية البشرية

المبحث الثالث: قياس التنمية البشرية

المبحث الرابع: الإطار المرجعي للتنمية البشرية

وأهدافها وبعدها الاستثماري

خلاصة

الفصل الأول: منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية

تمهيد:

إن خوض أي دراسة توجب توضيح الإطار المفاهيمي لها، وبما أن مفهوم التنمية البشرية من المفاهيم الحديثة التي عيّنت بها الدول والمؤسسات وخاصة في العقدين الأخيرين، حيث تم التركيز على مفهومها ودورها في التنمية الاقتصادية وكيفية تفعيلها، فالتنمية البشرية تعود إلى النظرية الاقتصادية الحديثة في تفسيرها لظاهرة المبادلات في ظل توفر عوامل الإنتاج، أين يبقى العنصر البشري هو المحلّد الرئيسي لمكانة المنظمة في السوق اللّوئي و قدرتها على الثبات و في ظل مجموعة من الظروف أفرزتها المنافسة الشديدة و الانفتاح المتزايد على الأسواق العالمية تم انتهاج إستراتيجية فعالة للتنمية البشرية ضمن التحديات التي بررت الاهتمام بها عالميا.

المبحث الأول: علاقة التنمية البشرية بمفاهيم أخرى

ترتبط التنمية البشرية في مفهومها ومضمونها ثم في قياسها، بالكثير من المفاهيم وأهمها التنمية الاقتصادية، والتنمية الاقتصادية المستدامة ومفهوم تنمية الموارد البشرية، ومفهوم الاحتياجات الإنسانية الأساسية ودولة الرفاه... إلخ.

ويؤدي هذا الارتباط في حدود معينة و بقلر أو بأخر إلى تداخل وتشابك فيما بين تلك المفاهيم من ناحية، وإلى تعارض وتناقض فيما بينها نتيجة لتطور كل منها أو بعضها من ناحية أخرى.

I- التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية:

أصبح علم الاقتصاد خلال القرن العشرين معينا بالاقتصاد دون المجتمع، وبالثروة دون الناس و بزيادة الدخل إلى أقصى حد وليس بتوسيع الفرص أمام الأفراد.

وبعد الحرب العالمية الثانية تركر محور التنمية الاقتصادية في النمو الاقتصادي والنتاج القومي ونصيب الفرد منه، حيث توارث خلال تلك الفترة مسألة الاهتمام بالإنسان ورفاهيته .

كما تم نسيان مسألة التوزيع الكلية، حيث افترض أن الرفاهية ستأتي تلقائيا في أعقاب النمو الاقتصادي⁽¹⁾.

(1) البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، 1998، ص: 1.

وبالتالي فإن التنمية الاجتماعية ينظر إليها من ناحية تأثيرها على النمو الاقتصادي أما تأثير هذا الأخير على التنمية البشرية فأمر غير وارد وغير ذي أهمية⁽¹⁾.

إن التنمية الاقتصادية وهي تعني بمسألة التعليم والتدريب تنظر إلى العنصر البشري على أساس أنه عنصر من عناصر الإنتاج. ومن الملاحظ أن الاعتماد على الدخل أثبت عدم الفعالية في تحديد مستويات التنمية⁽²⁾. فهناك عدد من الدول تنعم بالدخل الفردي المرتفع لكنها تتميز بسوء التوزيع مما يفرز الفقر والبطالة، ففي البرازيل مثلا كان معدل النمو السنوي في الناتج الوطني الإجمالي 5.1% من سنة 1960 إلى 1985 أما الدخل الوطني لـ 40% من الفئات الفقيرة من السكان فقد انخفض خلال الستينات من 10% إلى 8%، بينما ارتفعت حصة 5% من الأغنياء من 29% إلى 38%⁽³⁾.

وبوصول عقد الثمانينات أغفل أمر الأفراد، وتم التركيز على سياسات التثبيت والتكيف الهيكليين، وهي برامج ذات طبيعة انكماشية منحازة لمصلحة رأس المال باختصار انصب التركيز في هذا العقد على تحقيق التوازنات المالية والتقديرية.

وهكذا تحولت الرؤية من رؤية اقتصادية إلى تنمية اجتماعية اقتصادية ثم تحولت بعد ذلك إلى تنمية بشرية تؤكد على تنمية الخيارات البشرية.

إن علاقة التنمية الاقتصادية بالتنمية البشرية، تتمثل في أن التنمية الاقتصادية ومن ثم النمو الاقتصادي^(*) شرط ضروري ولكن غير كاف، للتنمية البشرية فأحد أهم ركائز التنمية البشرية هو إتاحة موارد تمكن الناس من حياة كريمة أو ما يعرف بالتوزيع العادل للثروة. وقد أوضحت بعض الدراسات أن العلاقة بينهما لا تظهر إلا في الأمد الطويل من خلال التأثير المتبادل⁽⁴⁾.

<http://www.nhar.org/Site> .

= تاريخ الزيارة (01/04/2006)

(1) - عقرون محسن، ماهية التنمية وأبعادها، مجلة الحقيقة، جامعة أدلر، ع1، 2002، ص: 223.

(2) - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص: 1، 2.

(3) - أ.د. صالح عمر فلاح، التنمية المستدامة بين تراكم رأس المال في الشمال واتساع الفقر في الجنوب، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، ع3، 2004، ص: 5.

(*) - إن التفرقة الأساسية بين النمو والتنمية في الفكر الغربي لقيت رواجا في السبعينات والفارق بين المفهومين هو درجة التغير الهيكلي في الاقتصاد بمعنى أن التنمية تتطلب تحولا هيكليا في الاقتصاد لا يتطلبه النمو.

(4) - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص: 1، 2.

وعلى هذا فإن التنمية البشرية هي الغاية والنمو الاقتصادي هو الوسيلة ويظهر الارتباط بينهما، عن طريق أثر الناتج القومي في الإنفاق على التعليم والصحة والحد من مستوى الفقر، وتأثير التنمية البشرية في النمو الاقتصادي ينبع من أن الناس الأصحاء والمتعلمين يجعلون الاقتصاد أكثر إنتاجية⁽¹⁾.

II- التنمية الاقتصادية المستدامة والتنمية البشرية

تعرف التنمية المستدامة بأنها: «توفير احتياجات الأجيال الراهنة بدون حرمان الأجيال القادمة من حقها في الحصول على احتياجاتها»⁽²⁾.

ومن هنا تتضح الرؤية المستقبلية فيما يخص المحافظة على الموارد بالنسبة للأجيال القادمة وعدم تبذيرها أو استهلاكها بشكل يهدد حياة البشر في المستقبل.

كما تعد البيئة من أهداف التنمية المستدامة، كهيئة مادية وكموارد طبيعية تستدعي المحافظة عليها. كما أنها التنمية التي تحقق التوازن بين الإنتاج والاستهلاك، وبين قدرة البيئة على العطاء والتحمل.

أما بالنسبة لهدف توسيع نطاق الخيارات البشرية، فإن التنمية المستدامة أوسع من مجرد صيانة الموارد الطبيعية والبيئة الطبيعية، ويمتد مفهوم التنمية القابلة للاستمرار إلى نطاق حماية الناس والمحافظة على أرواحهم وتوسيع الخيارات المتاحة لهم في الحاضر والمستقبل.

والتنمية البشرية المستدامة ضمن إطار توسيع خيارات الأفراد، وهذه الخيارات يمكن أن تغير بمرور الوقت ولكن بمحافظتها على الخيارات الأساسية⁽³⁾.

وكمفهوم جديد للتنمية يستفيد من دروس الماضي، يؤكد على قيمة التنوع الحيوي المؤسسي، وعلى الدور الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي في التنمية كما تمثل التنمية البشرية

(1)- المرجع نفسه، ص:2.

(2)- محمد الأسعد، السكان والتنمية المستدامة في بلدان إتحاد المغرب العربي، ع155، 1992، ص:101.

(3)- إلياس بن ساسي، يوسف قرشي، مؤشرات التنمية البشرية؛ المفهوم، الأساسيات، الحساب، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، 9-10 مارس

2004، ص:37.

المستدامة فرصة لتصحيح الأخطاء الباهظة الكلفة والتي ركزت في مسألة النمو على رأس المال المادي.

والتنمية البشرية المستدامة، وهي تقوم على رأس المال الاجتماعي فإنها تتضمن تكامل رأس المال الاجتماعي مع أنواع رأس المال الطبيعي، ورأس المال المالي، ورأس المال الإنتاجي، ورأس المال البشري (معارف ومهارات الأفراد)، وكل ذلك يتضمن العمل على تنمية وتراكم رأس المال الاجتماعي والبشري كجانب إنساني في عملية التنمية، وتنمية وتراكم رأس المال المادي ورأس المال الطبيعي كجانب اقتصادي يتي في العملية ذاتها.

واستنادا إلى كل ما سبق فإن التنمية المستدامة تراعي وتوفق وتوازن بين مقتضيات وأبعاد الجانب الاقتصادي الذي يعمل أساسا على تلبية الحاجات المادية للإنسان، وبين كل من الجانب البيئي الذي يسعى للحفاظ على العناصر الأساسية للحياة والجانب الاجتماعي الذي يعمل للإبقاء على التنوع الحضاري والثقافي الذي يحقق العدالة الاجتماعية والمشاركة في الحياة العامة، إنها تنمية تمكن الإنسان بدلا من كتميشه⁽¹⁾.

III-الحاجات الإنسانية الأساسية والتنمية البشرية:

إن مفهوم أو منتج الحاجات الإنسانية الأساسية يرمي ضرورة الوصول للفقراء كقفة مستهدفة بغرض إمدادهم بضروريات الحياة.

فالفقير يعرف على أنه الحرمان من الغذاء والرعاية الصحية والتمتع بالحياة، فهو الجوع وفقدان المأوى وعدم القدرة على التداوي والتدريس بسبب شح الموارد المالية وهو كذلك البطالة والخوف من المستقبل⁽²⁾.

وحسب تقرير التنمية البشرية لعام 2000م، لم يعد الفقر تحديا إنمائيا فقط بل ارتبط بحقوق الإنسان، لأن التحرر من الفقر البشري وتمتع الناس بحقوق متساوية ومستوى معيشي لائق، يمثل هدفا استراتيجيا للتنمية البشرية⁽³⁾.

(1)- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص:5.

(2)- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، 1990، ص:7.

(3)- سلامي يحيى، د. أحمد، أسس التنمية البشرية وتحديات الفقر، مكتبة الزكوة، الفيصلية، د.ت، ص:1.

ومن هنا يعرف تقرير التنمية الإنسانية الفقر على أنه عبارة عن عجز الناس عن امتلاك القدرات البشرية اللازمة لضمان تحقيق الرفاه الإنساني ضمن كيان اجتماعي ما، شخصا كان أو أسرة أو مجتمعا محليا⁽¹⁾

إن المفهوم الشامل للفقر والذي يعني أنه أكثر من مجرد عدم كفاية الدخل بل أيضا التعرض للمعاناة والافتقار إلى القدرة على التعبير عن الرأي والحرمان من السلطة والنفوذ ومن التمثيل في مؤسسات صناعة القرار⁽²⁾

وهكذا فإن مفهوم التنمية البشرية يدافع عن الفقراء ويركز على دور البشر باعتبارهم كائنات فاعلة وليست مستهدفة من خلال تدخلات خيرية.

ويتضمن مفهوم تلبية الاحتياجات الأساسية للحياة بتوجيه جزء كبير من مصروفات الدولة إلى القطاعات الاجتماعية لتساهم في التخفيف من معاناة الشرائح الفقيرة وتحسين مستويات معيشتهم وتشتمل هذه الخطوة على ما يلي:

. زيادة الدخل من خلال الإنتاج الكفء كثيف العمالة؛

. التركيز على الدور الحيوي لخدمات التعليم والصحة وغيرها في خفض مستوى الفقر؛

. مشاركة الناس في التنمية.

ويتميز مفهوم التنمية البشرية عن الحاجات الأساسية، في أنه يؤكد على أهمية إجراءات التخفيف من حدة الفقر، عندما يعاق توسيع اختيارات الناس، وبالتالي فإنه في الواقع العملي يقتصر تطبيق منهج الحاجات الأساسية على الخدمات العامة فقط مهملا تمكين الفقراء اقتصاديا من خلال عدم تأكيده على حصول الفقراء على الأصول والائتمان⁽³⁾

(1) -تقرير التنمية الإنسانية العربية، الفصل السادس، ص:10.

(2) -سملاي يحيى، بلالي أحمد، مرجع سابق، ص: 2.

(3) -البرنامج الإنساني للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص:6.

IV-دولة الرفاه والتنمية البشرية:

إن مفهوم دولة الرفاه من المفاهيم الحديثة التي يتم التطرق إليها من أجل معرفة مدى قدرة الدولة على تحقيق رفاهية الأفراد.

IV- 1- دور الدولة في التنمية البشرية:

لعبت الدولة دورا استراتيجيا في الحياة الاقتصادية في الماضي والحاضر وتعتبر من أهم القضايا التي شغلت الفكر الاقتصادي بمختلف مذاهبه ومدارسه وخاصة في ظل التحولات الاقتصادية الحالية والمستقبلية.

وتعرف الدولة: بأنها ذلك الجهاز المؤسسي الذي اضطلع بإدارة شؤون المجتمع وفق مشروع حضاري استراتيجي، في إقليم جغرافي محدد وفي محيط جيواستراتيجي، لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة، التي في إطارها ترتفع المقطرة الإنجازية المجتمعية بما يضمن بلوغ أهداف المجتمع وتعظيم مصالحه ومواجهة تحدياته الحالية والمستقبلية.

واختلف دور الدولة ابتداء من التجارين الذين حددوا دور الدولة بما تملكه من ثروة وبالتالي الإشراف على عمليات التجارة الخارجية، إلى التقليديين الذين حسموا من دور الدولة من خلال مبدأ الحرية وعدم التدخل في النشاط الاقتصادي، ولكن بعدها أثبتت آلية السوق فشلها وعدم قدرتها لوحدها على سد الفراغ⁽¹⁾.

ويستند دور الدولة في الاقتصاد الحديث إلى "جون ماينارد كيتز" إثر فترة الكساد الكبير(1938-29)⁽²⁾.

فلقد عجزت آلية السوق عن القيام بالتصحيح الذاتي للتوازنات وتنامت الآثار السلبية للأزمة الاقتصادية العالمية، وهكذا رفض "كيتز" كليا مبدأ اليد الخفية، وأثبت أن عمليات التحول في المجتمع الرأسمالي لا تتم تلقائيا وهنا تأتي أهمية التدخل الحكومي.

(1)-د. صالح صاخي، دور الدولة في الحياة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، ع4، صص: 22- 28.

(2)-البرنامج الإنعاشي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص: 7.

كما رأى أنصار المدرسة الكيترية أن الدمار الكبير الذي حدث بعد الحرب العالمية الثانية لا يمكن للبد الحفوية إعادة إعمارهم ولا بد من تدخل الدولة.

ومن جهة أخرى انحسار حركة الاستعمار وتنامي المد التحرري لمعظم البلدان, فهذا الوضع الجديد سهل من إعمال مبادئ المدرسة الكيترية في إطار دولة الرفاه التي تعدت مهامها التقليدية إلى

الاهتمام بالتقدم الاجتماعي فهي تبحث عن نظم الحماية الاجتماعية والتعليم وتشارك في دعم الطلب والحفاظة على قوة العمل بالاستجابة لتلبية الحاجات الأساسية⁽¹⁾

وتعتمد دولة الرفاه أساسا على الإنفاق العام لتحقيق رفاه الناس ودعم مستوى معيشتهم من خلال الخدمات الاجتماعية العامة.

وإذا كان قيام الدولة بإدارة الاقتصاد مركزيا لم يعد مقبولا كمنهج فإن ترك إدارة الاقتصاد للأسواق وحدها لا يمكن أن يحقق الأمان الاجتماعي⁽²⁾.

IV-2- دور السوق في التنمية البشرية:

إن السؤال الذي يطرح إلى أي حد السوق مفتوحة لكل الناس, بمعنى آخر ما هو تأثير عمل السوق على توزيع الدخل ومنافع أو عوائد التنمية؟

إن الواقع يشير إلى أن هناك حالات كثيرة تتوقف فيها السوق عن أداء دورها بفعالية وهي الحالة المعروفة بمخالات فشل السوق, وهي مرتبطة بسوء توزيع الدخل ووجود الفقر والبطالة, وإستراتيجية التنمية البشرية لا تستبعد السوق أو آلية السوق.

إن توزيع عوائد التنمية البشرية يتطلب ان تؤدي السوق دورها بما يضمن أو يحقق أو يمزج اعتبارات الكفاءة والعدالة والاطراد, فهذه الاعتبارات ضرورية لضمان سوق صديق, هذه السوق هي التي تكون بوسع كل شخص أن يتخاطب ويناقش فيها⁽³⁾.

(1) - صالح صاخي, مرجع سابق, ص: 28, 29.

(2) - البرنامج الإيماني للأمم المتحدة, مرجع سابق, ص: 6.

(3) - بوحنية قوي, نحو منظور متكامل لفهم التنمية البشرية, من خلال المدخل الكلي, للمدخل الجزئي, مدخل الحكم الراشد, انتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية, مرجع سابق, ص: 44.

V-تنمية الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية على مر العصور، وخاصة في عصرنا الحاضر أهم الثروات القومية للأمم. والتي بناء على ما تمتلكه من علم وثقافة ومعرفة وما تتمتع به من صفات ومهارات تحدد مكانة الأمم وموقعها في قافلة النمو والتطور.

V-1- تعريف الموارد البشرية:

لا يوجد لها تعريف محدد ولكن يعرفها البعض بأنها عبارة عن المعرفة الكلية والمواهب، والقدرات والاتجاهات وقيم ومعتقدات العمل الموجودة بالمنظمة، لذلك لا يقصد بالموارد البشرية الأفراد فقط ولكن أيضا قدرات الأفراد وكيفية استغلال هذه القدرات وإدارتها⁽¹⁾ وهناك من يقسم الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين:

• الأول: موارد بشرية اقتصادية وهو ذلك الجزء من السكان الذي يملك القدرة على العمل والذي تسمح الأوضاع الاجتماعية بتشغيله.

• الثاني: فهم الموارد البشرية غير الاقتصادية ويضم الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة أو تزيد عن 65 سنة ولا يقومون بنشاط اقتصادي مضافا إليهم من تقاعدهم العاهات والأمراض المستديمة وتزلاء المسجون⁽²⁾.

(1)- حامد أحمد رمضان بدر، إدارة للموارد البشرية، (د.ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص: 25.

(2)- رأفت أبو فرحات، أهمية الموارد البشرية في استقطاب أقطاب التنمية في الدول العربية، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، ص: 7.

هناك عدة مصطلحات قريبة من مفهوم الموارد البشرية:

- رأس المال البشري: التوجهات والعارف والقدرات التي يكتسبها الأفراد خلال التدريب والتعليم والخبرة.

- القوى البشرية: هو ذلك الجزء من السكان الذي يمكنه المساهمة في النشاط الاقتصادي عند الأطفال، أصحاب المعاشات ومن في حكمهم: المعجرة بسب المرض.

- القوى العاملة: هم الباعين لئس القانوني للعمل ويزولون العمل.

V-2- تطور الاهتمام بالموارد البشرية:

عند دراستنا لنظريات التنمية الاقتصادية يتضح أن معظم الاقتصاديين قد اعتبروا أن التراكم الرأسمالي هو المتطلب الأساسي للنمو مع الإشارة فقط إلى أهمية التحسينات في مهارة العمل، ولكن الدراسات الخاصة بعد ذلك أثبتت ما للعنصر البشري من أهمية في ذلك⁽¹⁾.

لقد تركز اهتمام الاقتصاديين الكلاسيك على تنمية العناصر الإنتاجية المادية والجانب الكمي من العناصر البشرية اعتقاداً منهم بأن زيادة الإنتاج يترتب عليها زيادة مباشرة في عرض القوة العاملة.

ومن أبرز هؤلاء الاقتصاديين "آدم سميث" الذي أوضح أن الموارد البشرية تشكل جزءاً هاماً من ثروة المجتمع ودعى إلى تطويرها والاهتمام بها.

ورغم الأهمية التي لاقها الموارد البشرية من جانب بعض الاقتصاديين الكلاسيك إلا أنها لم تلق اهتمام العناصر المادية الأخرى، فحتى القرن (20) لم تكن هناك إحصاءات أو دراسات في كثير من الدول المتقدمة أو النامية. إلا أن التطورات العالمية أكدت ضرورة الاهتمام بالموارد البشرية⁽²⁾.

ويعتبر مدخلي الإدارة العلمية والعلاقات الإنسانية مدخلين أساسيين في تطور مفهوم الموارد البشرية، والذي شاع استخدامه مع مطلع السبعينات بمدخل جديد عرف بمدخل الموارد البشرية:

● مدخل الإدارة العلمية: لقد جاءت نظرية فريدريك تايلور [1856-1915] لحل المشكلة الإنتاجية المنخفضة، وقد اتخذ في ذلك الأسلوب العلمي لحل المشاكل الإدارية، واختيار الموارد سواء منها المادية أو البشرية بطريقة علمية سليمة.

-العنصر البشري: ويقصد به الموارد والكفاءات البشرية.

(1)-محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية مفهومها-نظرياتها، سياساتها، 1999م، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص: 17.

(2)-رأفت أبو فرحانة، مرجع سابق، ص: 10، 11.

ولقد أغفلت نظرية الإدارة العلمية الجانب الاجتماعي والإنساني للفرد واعتبرته مجرد آلة أو ما عرف بـ "الرجل الاقتصادي"، فقد أولت العناية للهيكمل الداخلي للتنظيم، كما أنها توصف بالمثالية فيما يخص بحثها عن أفضل الأساليب من أجل رفع كفاية العمل.

● مدخل العلاقات الإنسانية: وتقوم هذه المدرسة على أفكار "إلتون مايو" [1880-1949] وقد جاءت دراساته بمثابة الانطلاقة الفكرية التي مهدت لنقد الفرضيات السائدة بخصوص بيئة العمل؛ فقد ركزت على ضرورة إشباع الرغبات الإنسانية للأفراد لتحسين الإنتاجية⁽¹⁾.

● مدخل الموارد البشرية: يعتبر مدخل الموارد البشرية، حديث نسبيا ولقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين حيث أكدت الدراسات على اعتبار الأفراد كموارد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم بما يحقق فوائد لكل من المؤسسة والفرد.

ويقوم هذا المدخل على أن الأفراد عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميته، وأن توجه السياسات والبرامج لإشباع الحاجات النفسية والاقتصادية للفرد، وأن تمياً بيئة العمل لتشجيع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد⁽²⁾.

إن المحور الأساسي لهذا المدخل هو العمل على خلق القدرة التنافسية واعتبار الموارد البشرية الفعالة هي الركيزة الأساسية لهذه القدرة⁽³⁾.

إن المداخل المذكورة تعتبر من المداخل الكبرى التي كان الاهتمام فيها بالموارد البشرية.

وقد برز أيضا مفهوم رأس المال البشري ويعتبر "شولتز" و"بيكر" من رواد نظرية رأس المال البشري التي تحددت ملاحظتها بوضوح في الستينات والتي ركزت على الاستثمار البشري في مجال التعليم، والتي يمكن تطبيقها في المجالات الأخرى من الاستثمار البشري⁽⁴⁾.

(1) -د.علي غربي، د.يوسف سلاطية، د.إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، ط1، 2002، شركة دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، ص:33-46.

(2) -د.راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، ط1، 2001-2002، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص:21.

(3) -د.علي غربي، وآخرون، مرجع سابق، ص:44.

(4) -بوحنية قوي، مرجع سابق، ص:8.

وهكذا توالت النظريات التي كان أساسها العنصر البشري وصولاً إلى اقتصاد المعرفة الجديد.

V-3- عمليات تنمية الموارد البشرية:

أولاً: تعريف تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: إعداد العنصر البشري إعداداً صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده⁽¹⁾.

وقد أشار "مكتب العمل العربي" أن مفهوم تنمية الموارد البشرية قد تطور ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب، بل أصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات و العلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج أي تهتمة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم⁽²⁾.

ثانياً: عملية تنمية الموارد البشرية:

تمثل عملية تنمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة في:

- توصيف الوظيفة: ويتطلب ذلك تحديد الصفات المطلوبة في الفرد بناء على متطلبات الوظيفة، ومن ثم قياس الكفاءة لتحديد مدى التغيير الذي حدث في صفات الفرد؛
- الاستقطاب: أو البحث عن مصادر الأفراد الذين سيشغلون الوظيفة؛
- الاختيار: ويعني انتقاء الأفراد للمطلوب، ويتم الانتقاء تبعاً لمجموعة من المواصفات لعل أبرزها: الإعداد، التهيئة، التدريب، التأديب، الإشراف، التنمية القيادية، الحفز،...

(1) -لعلي بو كميث، ملحة تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص:101.

(2) -المرجع نفسه، ص:8.

كما تشمل تنمية الموارد البشرية أيضا الجوانب المادية من ذلك مثلا إثراء العمال والخوارج والتشجيعات وأيضا تنمية الجوانب النفسية والاجتماعية للموارد البشرية. وكل العمليات التي من شأنها أن تعود بالفائدة على الأفراد وعلى المؤسسة⁽¹⁾.

المبحث الثاني: ماهية التنمية البشرية

سأتطرق في هذا المبحث إلى تطور مفهوم التنمية البشرية من خلال التقارير الدولية.

I- مفهوم التنمية البشرية:

إن فكرة التنمية البشرية-المتداولة في التقارير العالمية-وكما قدمت في التقرير الأول عن التنمية البشرية سنة 1990م، امتداد لذلك التقليد الطويل الذي حجب عن الأنظار حديثا، وهي ترفض مساواة النتائج العام بالتنمية.

I-1 - تعريف التنمية البشرية:

اعتمد تقرير التنمية البشرية سنة 1990م تعريفا شاملا لمفهوم التنمية البشرية بأنها: "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"⁽²⁾.

كما تعنى التنمية البشرية بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة⁽³⁾.

ومن حيث المبدأ هذه الخيارات الأساسية الثلاثة على جميع مستويات التنمية البشرية هي:

- أن يعيش الناس حياة مادية وصحية؛
- أن يكمسوا معرفة؛
- أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لازمة.

(1)- ناصر دادي عدون، اقتصاد للتوسعة، ط2، 1998، دار المحمدية العامة، الجزائر، ص: 276- 283.

(2)- محميد أحمد بوشناق محمد التنمية البشرية في الجزائر، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 143.

(3)- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 1990، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، 1991، ص: 1.

وقد تكون الخيارات إضافية تتراوح من الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى التمتع بفرص الخلق والإنتاج والاحترام الذاتي الشخصي ولحقوق الإنسان⁽¹⁾.

ويلاحظ في هذا الصدد أن التنمية البشرية تهتم وتتعلم أساسا بجانب خلق وتكوين القدرات والاستفادة منها.

ولا يخفى هنا أن عملية تكوين القدرات يتم من خلال الاهتمام والاستثمار في الصحة والتعليم، التغذية والتكوين.

أما مجال استخدام القدرات البشرية فهو الاقتصاد من خلال الزيادة في الإنتاج والتمتع بالفراغ والمشاركة في الشؤون السياسية والاجتماعية والثقافية، وفي الأخير فإن الإنسان هو محور كل عملية تنمية وهو وسيلتها والغاية منها⁽²⁾.

I-2- شرح التعريف:

إن أول ما يمكن التعليق عليه هو مصطلح "التنمية البشرية" الذي شاع استعماله باللغة العربية كترجمة للمصطلح الإنكليزي "Human development"، إلا أن "التنمية الإنسانية" هي التعريب الأصدق.

ويتقى مصطلح التنمية البشرية يقابل ما اصطلح عليه سابقا "تنمية الموارد البشرية" "Human Resources development".

ونستعمل مصطلح التنمية البشرية تجاوزا، والذي شاع استخدامه في الأدبيات الاقتصادية. وقد اكتسب مفهوم التنمية البشرية ذيوغا منذ 1990م، بتبني برنامج الأمم المتحدة للمصطلح بمضمون محدد ومقياس مبسط.

ويتبنى هذا المضمون على التراث الفكري الخاص بلور البشر في التنمية والذي مر بتطورات متتالية، حيث يعتبر البشر هم الثروة الحقيقية للأمم والتنمية هي أكثر تركيبا مثل

(1)- سيد عبد العزيز، التنمية البشرية من ثراء المفهوم إلى فقر الواقع: www.islamoline.net (تاريخ الزيارة 2006/04/12).

(2)- محمد زار أحمد، بوشافة محمد، التنمية البشرية في الجزائر، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 143.

الفعاليات والقدرات، فالتنمية البشرية ليست مجرد تنمية موارد بشرية أو وفاء بالحاجات الأساسية للناس.

- وبحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فأبعاد التنمية البشرية هي:
- تكوين القدرات البشرية: بتحسين الصحة وتطوير المعرفة والمهارات؛
- استخدام البشر لهذه القدرات؛
- نوع ومستوى الرفاه الإنساني المحقق في إطار إثراء المفهوم⁽¹⁾.

I-3- مجالات اهتمام التنمية البشرية:

لقد تطورت مجالات التنمية البشرية من خلال التقارير:

- في تقرير 1991م: كان الاهتمام بتوسيع خيارات الناس يجعل التنمية أكثر ديمقراطية، وضرورة أن يحصل كل إنسان على فرصة المشاركة في قرارات المجتمع، وكذا حدد هذا التقرير طرق تمويل التنمية البشرية؛
- تقرير 1992م: تطرق إلى توسيع حوار التنمية ضمن الخيارات الإنسانية المختلفة، واهتم بتوليد النمو الاقتصادي وتوزيعه وبالاحتياجات والطموحات وتحقيق الأبعاد العالمية للتنمية البشرية؛
- تقرير 1993م: أكد على المشاركة الشعبية في التنمية البشرية من مبدأ أنها تنمية الناس وللناس وبالناس؛
- تقرير 1994م: ركز على الأبعاد الجديدة للأمن البشري بحيث يستطيع الناس ممارسة اختياراتهم في مآمن وحرية، والأمن البشري يعني التحرر من الخوف والحاجة؛
- في تقرير 1995م: كان الاهتمام بالعناصر التي تشكل القضايا الأساسية فيما يخص المساواة بين الجنسين؛
- في تقرير 1996م: فيه حددت أولويات للفقراء مثل زيادة الدخل والحصول على الغذاء والماء والرعاية الصحية والتعليم ووسائل النقل والمأوى والحياة الآمنة، والوظائف المنتجة، إضافة إلى

(1) د. نادر فرحاني، التنمية الإنسانية، المفهوم والقياس، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع283، 2002، صص: 66-68.

الاحتياجات غير المادية مثل الحرية وعدم الاستغلال والمشاركة، كما تضمن التقرير على خمسة أبعاد هي التمكين والتعاون والعدالة والاستدامة والأمن؛

• تقرير 1997م: ذهب إلى أن صلب التنمية البشرية تركز على زيادة الخيارات المطروحة أمام الناس وأنها ليست نهائية أو ثابتة⁽¹⁾؛

• تقرير 1998م: تركز الاهتمام فيه على الاستهلاك من أجل التنمية البشرية؛

• تقرير 1999م: إضفاء البعد الإنساني على العولمة؛

• تقرير 2000م: تضمن الأبعاد المختلفة لحقوق الإنسان وعلاقتها بالتنمية البشرية، كما ركز الاهتمام على مفهوم اقتصاد المعرفة⁽²⁾؛

• تقرير 2001م: اهتم هذا التقرير بلور التكنولوجيا في التنمية البشرية، إذ بين الأهمية التي تساهم بها التكنولوجيا من خلال إبراز علاقة تبادلية بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية والتطور التكنولوجي⁽³⁾؛

• في تقرير 2004م: تم التركيز على ضرورة السماح للناس بأن يعيشوا أنواع الحياة التي يريدونها وتمكين جميع فئات الناس ومشاركتهم في الحياة السياسية وضرورة استيعاب الاختلافات الثقافية بل تطور لتوظف في التنمية⁽⁴⁾؛

• تقرير 2005م: اهتم بتقييم ما وصلت إليه الدول في مجال التنمية البشرية خاصة في إطار الأهداف المعلنة عنها والتي حدد لها عام 2015 للوفاء بها⁽⁵⁾.

(1) - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص: 15.

(2) - يوسف قرشي، إلياس بن ساسي، مرجع سابق، ص: 36.

(3) - توظيف التقنية خنمة للتنمية البشرية: تاريخ الزيارة (14/04/2006) [http : www.un.org](http://www.un.org)

(4) - تقرير التنمية البشرية، 2004: تاريخ الزيارة (15/04/2006) <http://www.uae.gov.ae>

(5) - التقرير السنوي للتنمية البشرية، 2004: تاريخ الزيارة (12/04/2006) [http : un.org](http://un.org)

المبحث الثالث: قياس التنمية البشرية:

بدأت تتكون قناعة لدى الاقتصاديين في عقد التسعينات وما تلاه بأن التنمية لم يعد بالإمكان النظر إليها كزيادة في قيمة السلع والخدمات المادية فحسب وبأن المقاييس الاقتصادية الكلية المعروفة، من الناتج المحلي الإجمالي إلى معدل الدخل الفردي، لا تمثل بشكل صحيح الوجوه المختلفة من عملية التنمية، وبأن المؤشرات الاقتصادية وحدها لا يمكن استعمالها كقياس عام لتصنيف الدول، من حيث درجة نموها، وهكذا بدأ البحث عن مقياس أدق يتجاوز نقاط الضعف في المقاييس الاقتصادية المعروفة.

على هذه الخلفية جاء مؤشر التنمية البشرية (HDI)، الذي طرحه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) كمزيج من مؤشرات معدل الأعمار والمستويات التعليمية ومتوسط الدخل، ليسمح بقياس التنمية بطريقة أكثر ملائمة وشمولية، فمؤشر التنمية البشرية (HDI) يعكس الأبعاد الأساسية لرفاهية الإنسان⁽¹⁾.

I- مؤشر التنمية البشرية (HDI):

I-1- تعريف مؤشر التنمية البشرية:

مؤشر التنمية البشرية هو أداة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم يتراوح بين القيمة 0 والقيمة 1 وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدول في ثلاث جوانب مهمة هي:

- مدة الحياة ومستوى الصحة، وذلك اعتماداً على تحديد الأمل في الولادة؛
- التمدرس وتلقي المعارف، اعتماداً على معدل القراءة والكتابة عند البالغين والمعدل الإجمالي للتمدرس والتعليم؛
- إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع، اعتماداً على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام⁽²⁾.

⁽¹⁾ -دون مؤلف، تحسن الدخل الفردي لا يعني بالضرورة تحسن نوعية الحياة:

1-2- دلالة مؤشر التنمية البشرية:

تتراوح قيمة المؤشر بين القيمتين 0 و 1 حيث ترتفع التنمية البشرية كلما اقترب المؤشر من قيمته العظمى وتتناقص كلما اقترب من قيمته الصغرى والجدول التالي يوضح دلالة المؤشر

جدول رقم 1: دلالة مؤشر التنمية البشرية .

الخصائص	التصنيف	مستوى وأسلوب التنمية البشرية
HDI > 0.90		تنمية بشرية مرتفعة جدا
إنتاج المحلي الخام مرتفع جدا. مستوى حضري مرتفع. نمو ديمغرافي منخفض.	3	دول ذات اقتصاد الرأسمالي الصناعي القديم
0.70 < HDI < 0.90		بسيطة بشرية مرتفعة
إنتاج المحلي الخام لفردي مرتفع. مستوى حضري مرتفع. مستوى تطوحي منخفض.	8	دول رأسمالية المصدرة للنفط
إنتاج المحلي الخام لفردي متوسط. مستوى حضري مرتفع. الأمل في الحياة مرتفع.	1	دول ذات أنظمة اجتماعي لوسط أوروبا والدول الأوروبية متوسطة ودول أمريكا الجنوبية.
إنتاج المحلي الخام لفردي منخفض. الأمل في الحياة متوسط. مستوى تطوحي مرتفع. نمو ديمغرافي منخفض.	4	النموذج الاجتماعي الذي كان ينتمي إلى الاتحاد السوفياتي سابقا
إنتاج المحلي الخام لفردي متوسط. مستوى حضري مرتفع. كثافة سكانية منخفضة. نمو ديمغرافي متوسط.	2	تنمو الحضري لدول أمريكا الجنوبية والدول العربية والإسلامية
HDI < 0.50		تنمية بشرية منخفضة
إنتاج المحلي الخام لفردي منخفض. الأمل في الحياة منخفض. مستوى حضري منخفض. مستوى تطوحي منخفض. نمو ديمغرافي مرتفع جدا.	6	الدول الإفريقية الاستوائية
إنتاج المحلي الخام لفردي منخفض. الأمل في الحياة منخفض. مستوى حضري منخفض جدا. مستوى تطوحي منخفض جدا. كثافة سكانية منخفضة جدا. نمو ديمغرافي مرتفع جدا.	7	الدول الإفريقية السطحية
كثافة سكانية منخفضة جدا. إنتاج المحلي الخام لفردي منخفض جدا. حداثة قطاع العلاج. نمو ديمغرافي مرتفع جدا.	9	البنغلاديش

II- حساب مؤشر التنمية البشرية:

إن مؤشر التنمية البشرية هو محاولة للتعبير عن نوعية الحياة إحصائياً لما يتجاوز البعد الاقتصادي دون إهماله للإنسان كوحدة كاملة ولا يَحْتَرِله في بعده الاقتصادي الكمي⁽¹⁾.

وهو يمثل نموذجاً أولياً لتكامل خيارات الإنسان من خلال تركيزه على طول العمر ومستوى المعيشة، ومن هنا تم اختيار هذه المتغيرات لتدخل في مؤشر التنمية البشرية⁽²⁾.

II-1- دليل متوسط العمر المتوقع:

يُقاس بالعمر المرتقب بلوغه عند الميلاد وهو يعكس مجال الرعاية الصحية بكل جوانبها ويبين اهتمام الدولة بمواطنيها، ومدى ما تبذله في سبيل الحفاظ على صحتهم العامة. فهو مؤشر يعكس الاهتمام بالبنية الأساسية من مرافق ونقل وتوفير لمياه صالحة للشرب، وصرف صحي، وكافة الجوانب التي من شأنها أن تطيل عمر الإنسان⁽³⁾.

ويركز هذا المؤشر بدوره على اعتبارات:

- القيمة الحقيقية لطول العمر؛

- قيمته في المساعدة على تحقيق مختلف الأهداف؛

- ارتباطه بعوامل أخرى كالصحة والهيكل الصحي والتغذية الجيدة والمياه، وكل ما من

شأنه أن يطيل العمر ويعتمد هذا المؤشر الفرعي على معلمتين أساسيتين للحد الأقصى والأدنى للعمر ويحسب بالشكل التالي⁽⁴⁾:

العمر المتوقع عند الميلاد- معلمة الحد الأدنى للعمر (25 سنة)

دليل العمر المتوقع- ————— قيمة تتراوح ما بين (1 و10).

معلمة الحد الأقصى للعمر (25 سنة)- معلمة الحد الأدنى للعمر (25 سنة)

(1)- جون مؤلف، تحسين الدخل الفردي لا يعني بالضرورة تحسين نوعية الحياة، مرجع سابق.

(2)- أ.د. فوج عبد الفتاح فوج، العولمة ومقتضيات التنمية البشرية، للملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 67.

(3)- أ.د. فوج عبد الفتاح فوج، العولمة ومقتضيات التنمية البشرية، للملتقى الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 67.

(4)- سلالي يحييه، بلالي أحمد، مرجع سابق، ص: 6.

II-2- دليل المعرفة والتحصيل العلمي:

يستند دليل التعليم لمؤشرين أساسيين هما نسبة البالغين الذين لديهم إلمام بالقراءة والكتابة من مجموع عمر البالغين، فضلا عن نسبة عدد المتحقيين بالتعليم في المجموعات العمرية المختلفة. وإن كان المؤشر الفرعي الثاني له نصف أهمية المؤشر الفرعي الأول أي نسبة البالغين الذين لديهم إلمام بالقراءة والكتابة.

والمؤشر في مجمله يعكس حالة الأمية بالقراءة والكتابة مما يعكس حالة التعليم⁽¹⁾

● فمؤشر نسبة البالغين الملمين بالقراءة والكتابة بوزن نسبي 3/2 يحسب حسب المعادلة التالية:

– دليل الإلمام بالقراءة والكتابة-نسبة إلمام البالغين بالقراءة والكتابة من إجمالي عدد البالغين/100.

● مؤشر نسبة عدد المتحقيين بالتعليم في المجموعات العمرية المختلفة بوزن نسبي 3/1 يحسب كما يلي:

– دليل إجمالي نسبة الالتحاق-نسبة الالتحاق بالتعليم في مختلف الفئات العمرية/100.

ولقد كانت تقارير التنمية البشرية حتى عام 1995م تستخدم عوضا عن نسبة المسجلين في مراحل الدراسة المختلفة متغيرا آخر هو متوسط سنوات الدراسة في الدول المختلفة، ولكن ذلك المقياس تم التخلي عنه لصعوبة المقارنة بين المناهج الدراسية في الدول المختلفة، والسبب في إدخال مؤشر إحصائي عن المستوى التعليمي في قياس مستوى التنمية البشرية، هي أن المستوى التعليمي يعكس القدرة على اكتساب تراكم المعرفة وعلى التواصل مع الآخرين، وتبادل المعلومات والآراء معهم، وهذه القدرات لا غنى عنها لحياة غنية ممتلئة والمساهمة في المجتمع بفعالية⁽²⁾.

(1) -أ.د. فرج عبد الفتاح فرج، العولمة ومقتضيات التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 67.

(2) -تقرير التنمية البشرية الوطني 2004(اللامركزية تدعم التنمية البشرية): (تاريخ الزيارة: 2006/04/23)

II-3- دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي:

يعتمد هذا الدليل على متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي معدلا بالقوة الشرائية للدولار الأمريكي⁽¹⁾

ويعتبر هذا المؤشر من أعقد عناصر القياس لكونه يتطلب بيانات إحصائية عن الدخل والثروة، وتتيحة محدودية البيانات المطلوبة، فإن نصيب الفرد من الدخل هو الأكثر استخداما رغم ما ترد عليه من عيوب ويعالج هذا العيب عن طريق استخدام نصيب الفرد من الدخل معدلا بحساب القيمة الشرائية بالدولار، والذي يعطي قيما تقريبية صالحة للمقارنات الدولية⁽²⁾.

ورغم أن هذا المؤشر يتمتع بأهمية نسبية متساوية مع الأهمية بالنسبة للمؤشرين الآخرين (دليل العمر المتوقع، دليل التعليم)، غير أن أهميته تنعكس على قيمة الدليلين المذكورين.

إن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يظل معيارا هاما وصالحا لقياس درجة التنمية البشرية، إذا ما تم الابتعاد عن القيم الشاذة التي تؤثر في مصداقية المتوسط الحسابي للحكم على العينات أو المجتمعات⁽³⁾ وبحسب دليل متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كما يلي:

القيمة الفعلية للمؤشر-القيمة الدنيا للمؤشر/القيمة القصوى للمؤشر-القيمة الدنيا للمؤشر⁽⁴⁾.

(1) - أحمد فرج عبد الفتاح فرج، مرجع سابق، ص: 68.

(2) - تقرير التنمية البشرية، 2004، مرجع سابق، ص: 10.

(3) - تقرير التنمية البشرية، 2004، مرجع سابق، ص: 10.

(4) - أ. محمد الطلاوي للعروف، التنمية البشرية في الجزائر، مجلة محرم التهيئة العمرانية، جامعة متورني، قسنطينة، ع1، 2003،

II-4-تقييم مؤشر التنمية البشرية:

من خلال تعريف مؤشر التنمية البشرية، يبدو أن هذا المفهوم متشعب ومركب وبالتالي يصعب قياسه بمؤشر وحيد أو مجموعة محدودة من المؤشرات الكمية. والتي قد تعتبر غير قابلة للقياس بالنسبة للبلدان النامية، ومن هنا تجسدت الأهمية الكبيرة لمؤشر التنمية البشرية، الذي يركز على الجوانب الأساسية القابلة للقياس خلال فترات زمنية وقابلة للمقارنة بين الدول باختلاف مستوياتها التنموية⁽¹⁾

ودليل التنمية البشرية هو قياس للتنمية البشرية على المستوى الكلي وليس على المستوى الجزئي.

كما يمكن قياس مستوى التنمية البشرية على المستوى الجزئي انطلاقاً من المؤشرات التي تغطي المجالات التي تهم بها التنمية البشرية.

وقد تجاوز عدد المؤشرات المكتملة 180 مؤشراً، وهذه المجموعة المتكاملة توسع من إمكانية التحديد الدقيق والشامل لمستوى التنمية البشرية في بلد معين وللتطور المحقق وآفاقها المستقبلية⁽²⁾

ويتم استخلاص مؤشر التنمية البشرية (HDI) حسب معادلة معينة كوسط حسابي بسيط للمتغيرات الثلاثة .

بالإضافة إلى ذلك، يتم حساب مؤشر التنمية البشرية داخل كل دولة حسب الإقليم الجغرافي وحسب الجنس وحسب الأقليات العرقية أحياناً، ويكون ذلك بنفس طريقة حساب مؤشر التنمية البشرية للبلد ككل مع أخذ الإحصائيات الخاصة بكل منطقة جغرافية، أو بالذكر والإناث على حدة بالنسبة لكل منهما.

وعلى كل حال يبقى مؤشر التنمية البشرية بشكله البسيط أكثر شمولاً في قياس نوعية الحياة من أي مؤشر إحصائي آخر.

(1)-يوسف قرشي، إلياس بن ساسي، مرجع سابق، ص:38.

(2)-نبيل مرزوق، تحديات التنمية البشرية في سوريا:

II-5- بعض المقاييس الأخرى للتنمية البشرية:

من بين هذه المقاييس مقياسان آخران يمثلان الوجه الآخر لمؤشر التنمية البشرية هما دليل الفقر البشري للدول النامية (HDI.I) ودليل الفقر البشري للدول الصناعية (HDI.II)، وهذان المؤشران يدخل فيهما طول العمر والمستوى التعليمي ومستوى المعيشة ولكن بشكل معكوس، إذ يدل التعبير عن مستوى الإنجاز الذي حققته كل دولة في كل مجال، يتم التعبير عن مستوى قلة الإنجاز⁽¹⁾.

وهناك مؤشرات فرعية أخرى مثل مؤشر التنمية البشرية المرتبط بالجنس (ISDH)، ومؤشر مشاركة المرأة (IPF)، ومؤشر التنمية التكنولوجية (IDT)⁽²⁾.

وعموماً فقد وصلت عدد المؤشرات إلى 180 مؤشراً توزعت على الشكل التالي:

- 1- دليل التنمية البشرية ويضم أربعة مؤشرات؛
- 2- دليل التنمية المرتبط بنوع الجنس ويضم ثمانية مؤشرات؛
- 3- مقياس التمكين المرتبط بنوع الجنس ويضم أربعة مؤشرات؛
- 4- مقياس الفقر البشري في البلدان النامية ويضم أحد عشر مؤشراً؛
- 5- اتجاهات التنمية البشرية ونصيب الفرد من الدخل وهو يرصد التغيرات في قيمة دليل التنمية البشرية عبر عدد من السنوات بالإضافة إلى التغيرات في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال تلك السنوات ويضم؛
- 6- التقدم المحرز فيما يتعلق بالبقاء على قيد الحياة ويضم خمسة مؤشرات؛
- 7- الملامح الأساسية للصحة والتعليم ويضم عشرة مؤشرات؛
- 8- اختلالات التوازن في التعليم ويضم عشرة مؤشرات؛
- 9- الأداء الاقتصادي ويضم أحد عشر مؤشراً؛

(1) - الدخل لا يعبر بالضرورة عن تحسين نوعية الحياة؛ مرجع سابق، ص: 2.

(2) - يوسف فوشي، إلياس بن ساسي، مرجع سابق، ص: 42.

- 10- بنية الاقتصاد الكلي ويضم أحد عشر مؤشراً؛
- 11- اختلالات التوازن في استخدام الموارد ويضم ستة مؤشرات؛
- 12- المعونة والديون حسب البلد المتلقي ويضم ستة مؤشرات؛
- 13- تدفقات المعونة من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الائتمانية ويضم ثمانية مؤشرات؛
- 14- الاتجاهات المتوغرافية ويضم سبع مؤشرات؛
- 15- استخدام الطاقة ويضم أربعة مؤشرات؛
- 16- الملامح الأساسية للتدهور البيئي ويضم ثمانية مؤشرات؛
- 17- إدارة البيئة وبثمانية مؤشرات؛
- 18- الأمن الغذائي والتغذية ويضم سبعة مؤشرات؛
- 19- الأمن الوظيفي ويضم سبعة مؤشرات؛
- 20- الملامح الأساسية للحياة السياسية ويضم سبعة مؤشرات؛
- 21- الجريمة ويضم خمسة مؤشرات؛
- 22- الكرب الشخصي ويضم خمسة مؤشرات؛
- 23- الفجوات بين الجنسين في التعليم ويضم اثنا عشر مؤشراً؛
- 24- الفجوات بين الجنسين في النشاط الاقتصادي ويضم ستة مؤشرات؛
- 25- الفجوات بين الجنسين في عبء العمل وتوزيع الوقت ويضم ستة مؤشرات؛
- 26- الفجوات بين الجنسين في المشاركة السياسية ويضم ستة مؤشرات؛
- 27- حالة صكوك مختارة من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ويضم ثمانية اتفاقيات وصكوك دولية وأساسية⁽¹⁾.

(1)- المرجع نفسه، ص:38.

المبحث الرابع: الإطار المرجعي للتنمية البشرية وأهدافها وبعدها

الاستثماري

سأتناول في هذا المبحث التركيز العالمي والإطار المرجعي للتنمية البشرية بشقيها الو سائلي والمعرفي إضافة إلى الأهداف العامة للتنمية البشرية وقد ركزت على أهداف الألفية والتي حدد العام 2015م كتاريخ لتحقيقه.

كما سأعرج في المطلب الثاني على البعد الاستثماري للتنمية البشرية والذي يتمثل في تحقيق الميزة التنافسية والذي يعتبر الأساس الأول للتنمية البشرية، إضافة إلى علاقة الاستثمار البشري بالنمو والإنتاج إضافة إلى قطاع التجارة الخارجية.

I-1- الإطار المرجعي للتنمية البشرية:

يتضمن هذا المطلب التطرق إلى عملية التنمية البشرية، إضافة إلى الأهداف المسطرة بشكل عام والتي تم الإعلان عنها من خلال التقارير الدولية وتم تحديد زمن تحقيقها سنة 2015م.

I-1- في الفكر الاقتصادي الوضعي:

إن التنمية حسب البرنامج الأممي Undp عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمام الناس، من حيث المبدأ تتغير، لكن عمليا تبين أن الخيارات في جميع المستويات هي ثلاث: أن يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل، وأن يكسبوا المعرفة وأن يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة.

-يعتبر دليل التنمية البشرية الذي يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ 1990 والذي يغطي باهتمام متميز لما يقدمه من معلومات متنوعة وبيانات تفصيلية عن مجمل النشاط البشري في هذه الدول، من خلال شبكة من الخبراء للنتشرين في 132 دولة.

كان الدليل يضم في السنوات الماضية 174 دولة، وانخفض هذا الدليل عام 2001 إلى 132 دولة، إذ تم إسقاط 12 دولة من بينها العراق وحيوني وباتي الدول العشرة أسقطت بسبب غياب المعلومات اللازمة، وكلها كانت تتميز بتنمية بشرية متوسطة.

وتقدم التقارير قراءات فرعية تزيد عن 150 مجالا تفصيليا، ثم يقدم تقرير عام لمستوى التنمية البشرية في كل بند يتم احتسابه بمعالجة إحصائية ورياضية لمجموع القراءات ويكون بين (0 و1).

فالتنمية البشرية لا تقاس بمقياس الدخل وحده رغم أهميته، ولكنها كعملية تشمل جميع الآليات التنظيمية والقانونية والاجتماعية التي تسعى إلى رفع حجم المشاركة في وضع القرار⁽¹⁾.

فكرة الإنصاف في مجال التنمية البشرية تركز على المساواة للجميع في الحصول على التعليم والصحة والحقوق السياسية بحيث تتعدى فكرة الثروة والدخل.

ومن أجل تحقيق تنمية مستدامة يتوجب العمل على عملية تعزيز وزيادة خيارات الناس التي تهدف إليها التنمية البشرية بأن تكون لصالح الأجيال الحالية والمستقبلية دون التضحية بفرص إحداها على الأخرى.

أما من المنظور المعرفي فإن التنمية البشرية تستهدف رفع مستوى المهارات والكفاءات لدى الأفراد، وتجميع وتكريس كل المهارات والمعلومات المكتسبة واستثمارها الاستثمار الأمثل الذي يضمن أعلى معدل كفاءة في استخدام هذا المورد الهام لصالح المجتمع ككل⁽²⁾.

ولعل الاهتمام الذي بدى واضحا بالعنصر البشري في هذا الوقت أو ما يسمى بالتنمية البشرية على مستوى الأفراد إلا انعكاسا لهذا المفهوم وذلك البحث في الطاقات الإبداعية لدى الفرد وتطويرها واستغلالها على أكمل وجه، واستغلال عقل الإنسان إلى أقصى حد ممكن من خلال ما أودع الله سبحانه وتعالى فيه من أسرار وقدرات التي تبقى غير مستغلة إلا بنسبة قليلة جدا.

فالتركيز على الإنسان كمحور للتنمية ليس جديدا، ففكرة أنه ينبغي الحكم على الترتيبات الاجتماعية بمدى تعزيزها للمنافع الإنسانية فكرة تعود إلى أرسطو حيث قال أن الثروة الإنسانية ليست هي المنفعة التي تسعى إلى تحقيقها.

فكرة الحياة الإنسانية الأفضل كهدف حقيقي لكل الأنشطة الإنسانية كان موضوعا متكررا في كتابات معظم الفلاسفة.

(1)-بوجية قوي، المرجع السابق، ص:2.

(2)-المرجع نفسه، ص:3.

وقد ظل الاهتمام الذي يضع الإنسان هو الغاية وليس وسيلة في بؤرة كتابات القادة الأوائل للفكر الكمي في الاقتصاد وعلماء الاقتصاد السياسي من أمثال "وليام بيتي"، "أنطوان لافوازييه"، "آدم سميث"، "روبرت مالتوس"، "ستيوارت ميل"، وغيرهم⁽¹⁾.

I-2- التنمية البشرية في الفكر الاقتصادي الإسلامي:

إن جذور التنمية البشرية في الإسلام ممتدة فيه منذ نزول الآيات الأولى من الوحي على سيد الخلق أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم.

فالتوجه الأول للنبي صلى الله عليه وسلم كان نحو تصحيح المعتقدات والسلوكيات عند أصحابه انطلاقاً من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة وذلك من أجل تكوين مجتمع مبني على أسس صحيحة وبعدها يتم توجيه هذه القوى الصالحة نحو البناء والتعمير.

فالإنسان في الفكر الإسلامي مكرم لقوله سبحانه وتعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ﴾⁽²⁾ وهو من حُمل الأمانة العظيمة لقوله تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾⁽³⁾.

وقد اهتم الإسلام بتنمية وتطوير الإنسان على المستوى العقلي والروحي والجسدي والمادي فقال الله تعالى: ﴿إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾⁽⁴⁾ والخليفة لا بد له من القدرات والكفاءات التي تمكنه من استلام وظيفة الخلافة على الأرض بكل أبعادها ومقاييسها.

وإن دراسة متأنية في كتب التراث ستظهر لنا إسهامات الفكر الإسلامي مثل كتابات ابن تيمية، أبو حامد الغزالي، الفارابي، ابن خلدون، القلقشندي وغيرهم.

وسأنتقل إلى هذه الفكرة بمزيد من التفصيل من خلال الفصل الثالث بإذن الله تعالى بعرض النموذج الأعظم للنبي صلى الله عليه وسلم تحت مفهوم القيادة في تنمية وتطوير الأفراد وصولاً إلى بناء المجتمع ككل.

(1)- المرجع نفسه، ص: 3، 4.

(2)- الإسراء: 70.

(3)- الأحزاب: 72.

(4)- البقرة: 30.

ومن كل ما سبق يتضح أن التنمية البشرية أخذت مفهوما دوليا ومجتمعيا وهو ما أعطاها مفهوما شموليا وديناميكيا يحفظ التوازن بين اكتساب القدرات البشرية والانتفاع بها، وتوسيع الخيارات اللامحدودة أصلا أمام البشر إلا أنه لا بد من التأكيد على أهمية التطبيق بشكل خلاق في ضوء الواقع الملموس مما يؤدي إلى الوصول إلى نتائج في مستوى الطموح المستهدف كما لا بد من تطوير المفهوم نفسه بحيث تراعى الأبعاد الثقافية والحضارية وانعكاساتها على التنمية البشرية. وعليه فالتحليل النهائي للتنمية البشرية هي تنمية الناس من أجل الناس من قبل الناس. وتشمل تنمية الناس بناء القدرات الإنسانية عن طريق تنمية الموارد البشرية ويعني التنمية من أجل الناس أن مردود النمو يجب أن يظهر في حياة الناس، ويعني من قبل الناس تمكينهم من المشاركة بفعالية في التأثير على العمليات التي تشكل حياتهم⁽¹⁾.

II-أهداف التنمية البشرية:

كما ذكر سابقا فإن الأهداف العامة للتنمية البشرية تتمثل في كل ما يساهم في تحقيق الخيارات الثلاث وهو الصحة والتعليم والحصول على الموارد اللازمة لحياة كريمة إضافة إلى تحقيق الخيارات الأخرى مثل الحرية والأمن والمشاركة وغيرها إلا أن تقارير الأمم المتحدة قد اتفقت على أهداف معينة وغايات واضحة ومحددة المواقيت هي أهداف التنمية للألفية، على الرغم من أن التنمية البشرية تستلزم أكثر من أهداف التنمية للألفية، فإن الأهداف توفر مع ذلك نقطة مرجعية حاسمة لقياس مدى التقدم نحو إنشاء نظام عالمي جديد، أكثر إنصافا، وأقل افتقارا وأفضل أمانا.

حيث اجتمعت حكومات العالم في سبتمبر 2005م مرة أخرى لاستعراض التطورات الحاصلة منذ توقيعها إعلان الألفية، ورسم مسار العقد المنتهي بالعام 2015م.

وقد تم الإعلان عن أهداف التنمية للألفية سنة 2000م، حيث توفر هذه الأهداف الثمانية معايير ملموسة لقياس التقدم في ثمانية مجالات حددت 2015م موعدا لتحقيق معظمها.

● اهداف الأول: استئصال الفقر والجوع الشديدين: وإنقاص نسبة الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم، ونسبة سوء التغذية إلى النصف.

⁽¹⁾-بوحية قوي، مرجع سابق، ص2.

● الهدف الثاني: تحقيق شمولية التعليم الابتدائي: ضمان تمكن جميع الأطفال من إكمال التعليم الابتدائي.

● الهدف الثالث: تعزيز المساواة الجنسانية: وتمكين النساء من حياتهن، بإزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي، والمفضل حدوث ذلك قبل 2015م.

● الهدف الرابع: تخفيض نسبة وفيات الطفولة: إنقاص نسبة وفيات الأطفال دون الخامسة بمقدار الثلثين.

● الهدف الخامس: تحسين صحة الأمومة: تخفيض معدل الوفيات إبان الحمل والوضع بمقدار ثلاث أرباع⁽¹⁾.

● الهدف السادس: مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز/السيينا)، والملاريا، وأمراض أخرى والبدا في تقليص هذا الانتشار.

● الهدف السابع: ضمان الاستقرار البيئي: إنقاص نسبة المحرومين من فرصة مستدامة للحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف الصحي الآمن.

● الهدف الثامن: تطوير شراكة عالمية شاملة للتنمية، إصلاح أنظمة المعونات والتجارة، مع معاملة خاصة لأفقر البلدان.

ولكن الذي يقال بعد استعراض هذه الأهداف أن البلدان ليست على المسار المطلوب، لأن التنمية البشرية تتعثر في بعض المجالات الرئيسية وأنواع اللامساواة الخادة الآخذة في الاتساع؛ وأن الوعد لفقراء العالم يتهدك، ويتهدك بشدة، وأن الفاقة العالمية في تزايد على جميع الأصعدة.

وقد تطرق تقرير التنمية البشرية لعام 2005م إلى أن دلائل عن العقد المقبل تنذر بالسوء فثمة خطر حقيقي من الأعوام العشرة المقبلة، شأنها في ذلك شأن السنوات الخمس عشرة المنصرمة، سوف تقدم للتنمية البشرية أقل بكثير مما يعد به التوافق الجديد⁽²⁾.

(1) الجمعية العامة للأمم المتحدة، منحص تقرير التنمية البشرية لعام 2005، ص: 14-15.

<http://hdr.undp.org>

تاريخ الزيارة (2006/05/06)

(2) المرجع نفسه، ص: 15.

هذا بشكل عام ما يمكن أن يقال حول أهداف التنمية البشرية الموضوع من طرف الأمم المتحدة.

III- البعد الاستثماري للتنمية البشرية:

يعتبر الاهتمام بالتنمية البشرية مدخلا استثماريا كليا أساسيا لتنمية الموارد والكفاءات البشرية، ولأن الاستثمار في هذه الأخيرة يعتبر محمدا للميزة التنافسية.

III- I- التنمية البشرية مدخل استثماري للموارد والكفاءات البشرية:

أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى السنوات الماضية أسرع مجالات التنمية تطورا، وقد تخصصت عديد من المؤسسات الاستثمارية في هذا المجال، كما قامت الشركات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية، كما عمل عدد من المؤسسات على الاستفادة من طفرة تنمية الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعملاء الذين يسعون إلى إحراز تحسين ملموس في هذا المجال⁽¹⁾.

وبالتالي فإن التنمية البشرية باعتبارها جهدا استثماريا، يتركز على زيادة المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع القادرين على العمل، حيث تقوم بتجميع الرأس المال البشري والاستثمار فيه بصورة فعالة⁽²⁾.

فقد سمحت الدراسات لتفسير جزء فقط من النمو الاقتصادي والذي كانت العوامل الثلاثة الأرض، العمل، رأس المال، هي المسؤولة عليه، وكانت هذه العوامل الثلاثة قد ساهمت بالنصف فقط في معدل النمو الاقتصادي الذي شهدته أوروبا الغربية واليابان في الفترة 1929-1957م؛ أما الجزء الآخر فقد تم إرجاعه إلى عوامل غير محددة حيث تم تجميعها تحت ما يسمى "بالتقدم التقني" أو إلى عوامل التنمية المكثفة والتي تجمع عددا من العناصر مثل الصحة، التطور التقني وغيرها.

(1) - استراتيجيات الاستثمار البشري، سلسلة الإصدار، مركز الحريات للهيئة للإدرة، القاهرة، 1996، ص: 40.

(2) - عبد المجيد قلبي، نحو تنمية استراتيجية للموارد والكفاءات البشرية في ظل العولمة، للتقى الدولي حول أهمية الشفافية ونجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، 31 ماي-2 جوان، 2003، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

وهذا ما فتح المجال أمام الدراسات في هذا الموضوع إلى اعتبار العمل ليس فقط من جانبه الكمي بل أيضا من جانبه الكيفي؛ ولو كان محددًا بصفة محدودة في مؤشر مستوى التعليم.

ففي الو/م/أ بين 1929-1957م استفاد العامل المتوسط بارتفاع سنوي في التعليم بـ2% وهذا ما رفع نوعية العمل إلى 0.97% سنويا، وساهم بـ0.67% في نمو الدخل الوطني، وكذلك كان التعليم بنسبة 23% مسؤولا عن الارتفاع في الدخل الوطني، وساهم بـ42% في رفع الدخل الحقيقي لكل فرد عامل.

ومن جهته كان "Hector Corcea" في محاولة لفصل مساهمة الترية في نمو الناتج الوطني الخام (P.N.B) في الو/م/أ بين 1909-1949م؛ قد أوضح حسب تقديراته أن نمو (P.N.B) في هذه الفترة (بلون زراعة) كان نتيجة 31% من مدخلات العمل ورأس المال. و5.3% من زيادة مستوى التعليم لليد العاملة، و4.4% من ارتفاع طاقة العمل بفعل تحسن الحالة الصحية و59.3% إلى تطورات تكنولوجية أخرى.

وهذا ما يؤدي إلى الحديث عن مردودية الاستثمار في الإنسان والمعدلات التي يمكن تحقيقها، مقارنة مع الاستثمار في المجالات المادية الأخرى.

وقد أعطت دراسات معدلات المردودية في الاستثمارات البشرية تساوي أو تزيد عن الاستثمارات المادية⁽¹⁾.

ومن ثم فإن إستراتيجية التنمية البشرية تركز على:

- تنمية القدرات البشرية عن طريق التعلم والتدريب وزيادة القدرة على العمل والإنتاج عن طريق الرعاية الصحية؛

- الانتفاع من القدرات البشرية عن طريق خلق فرص عمل متمجة بما يتناسب مع القدرات البشرية المكتسبة؛

- تحقيق الرفاهية باعتبارها هدفا لمختلف الجهود الإنمائية.

(1) - ناصر دادي عمون، اقتصاد المؤسسة، ط2، 1998م، دار المحمدية العلمية، الجزائر، ص: 127، 128.

كما تشمل التنمية البشرية أيضا المجالات الاجتماعية والثقافية والنفسية التي تمكن الفرد من أن يعيش حياة تحقق له مزيد من الرخاء الاجتماعي⁽¹⁾.

وبلغون شك يمكن الاعتراف بالدور الذي تلعبه عملية الاستثمار في الموارد البشرية سواء على المستوى العام للمجتمع أو على المستوى الوحدوي أي في المؤسسات الاقتصادية، مما جعل المختصين يدعون إلى إتباع سياسات منهجية إستراتيجية في هذا المجال من أجل تحقيق تطورات وقفزات في النمو الاقتصادي، ويزداد اليوم دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية مع التطور الكبير في الآلات والأجهزة والتكنولوجيا بشكل عام، وهو ما يؤثر على مردودية هذه الموارد، وكذا على مستوى التكوين المطلوب منها والمتزايد باستمرار، هذا بالإضافة إلى التعقيدات التي لحقت بظروف الحياة ككل، وما يترتب على ذلك من خسائر وخطورة في حالة سوء تسييرها بالشكل المطلوب⁽²⁾.

II-2- الاستثمار البشري أساس الميزة التنافسية:

تسعى المنظمات المعاصرة- في ظل البيئة الشديدة التنافسية- إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المنظمات العالمية في نفس النشاط وذلك من خلال إضافة قيمة العميل وتحقيق التميز عن طريق استغلال إمكانياتها ومواردها المختلفة والتي تأتي في مقدمتها الموارد البشرية⁽³⁾.

حيث اكتشفت المنظمات العالمية الرائدة منذ الثمانينات أنها لم تعد تسيطر على العالم وأن هناك من أصبح أفضل منها وقد يمكنه تلميها أو شراؤها، لذلك بدأ السباق الحاد في استخدام كل المفاهيم الحديثة والاستعداد لخوض غمار القرن الحادي والعشرين الذي يتسم بالعمولة في كل المجالات، السوق، العملاء، التكنولوجيا، رغبات المواطنين وفي المواطنين العاديين.

(1)- قدي عبد المجيد مرجع سابق، ص:1.

(2)- ناصر دادي علون، مرجع سابق، ص:129.

(3)- د. مصطفى محمود أبو بكر، المورد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، ط1، 2003-2004، الدار الجامعية،

ويكاد ينفجر مجال الأعمال اليوم بالأفكار الإبتكارية، الواعدة وخاصة في مجال الإدارة، وبالأخص أنواع المنظمات الحديثة التي بدأت في الظهور مثل المنظمات الذكية دائمة التعلم التي تتسم بالرشاقة وخفة الحركة وتفتح الذهن⁽¹⁾.

ويشير مفهوم الميزة التنافسية إلى قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط. ويرتبط تحقيق الميزة التنافسية ببعدين أساسيين هما القيمة المدركة لدى العميل وقدرة المنظمة على تحقيق التميز⁽²⁾.

وعليه فإن التركيز على العناصر الأساسية المميزة للكفاءات البشرية مثل النوعية البشرية (Human quality) التي تتحكم فيها عناصر التخصص الدقيق، التعليم ذو الجودة العالية،

المشاركة الفعالة للفرد في إدارة التنمية بحيث يكون الإنسان محور جميع العناصر السابقة، مما يبرز أن عملية التنمية البشرية عملية متكاملة، في عناصرها الأساسية، فهي تهتم بتطوير الخصائص الذاتية والمكتسبة عند الإنسان واستثمارها بشكل أمثل من خلال انتهاج سياسات تنمية تعليمية ذات نوعية متميزة⁽³⁾.

II-3- الاستثمار البشري كمحدد للنمو:

تتم نظريات التنمية الاقتصادية بأن تراكم رأس المال البشري والاستثمار فيه محرك أساسي للنمو الاقتصادي:

أولاً: الاستثمار البشري وعلاقته بالإنتاج:

أوضحت تجارب الدول المتقدمة دور الكوادر البشرية المؤهلة والمدرّبة على تحقيق معدلات مرتفعة في النمو الاقتصادي؛ على عكس الدول النامية التي أظهرت مدى تأثير النقص في مواردها المؤهلة على برامج وخطط التنمية لديها.

(1)- إتمام الحمراء والاستشاريون الدوليون INTEC، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، "قيلس القيمة الاقتصادية لآداء

العاملين، ايكراك للنشر والتوزيع، ط1، 2004، القاهرة، ص:3.

(2)- د. مصطفى محمد أبو بكر، مرجع سابق، ص:14.

(3)- د. عبد المجيد قنبي، مرجع سابق، ص:2.

ففي السنوات الأخيرة ركز الاقتصاديون على نوعية العنصر البشري، واتضح دور العمل الذهني المبدع في جهود الإنتاجية، من خلال دوره في الخلق والسيطرة والتوجيه والقيادة، ودوره في خلق البرامج والأنظمة المتكاملة للعملية التكنولوجية. وإن نتاج الاستثمار الأمثل للعنصر البشري لا ينعكس فقط على الإنتاجية بل يظهر أثره أيضا في تحسين نوعية الإنتاج والاستخدام الأمثل والأكفأ للموارد الاقتصادية⁽¹⁾.

ثانيا: الاستثمار البشري والتوظيف:

إن الفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل على فرص وعائد أكثر، فالاستثمار في التعليم يؤدي إلى زيادة أفراد المجتمع الذين يحصلون على فرص ووظيفة أفضل.

فالتعليم والتدريب يزيد من مهارة العامل ويجعله يتميز عن عناصر أخرى، حيث تتوفر لديه المهارة، فالتمييز بين العمال يقوم على المهارة المكتسبة.

وهذا ما يعني أن الطلب على العمال سيدخل فيه نوع التنافس من قبل المنشآت مما يؤدي حتما إلى تحسين دخولهم من خلال ارتفاع الأجور المتوقعة.

إن التوسع في التعليم يعتبر الرافد الأساسي للعمالة الماهرة، وبالتالي ستقل احتمالات البطالة ومدتها لصعوبة توظيف وفصل العمالة الماهرة.

ثالثا: الاستثمار البشري والتقدم التكنولوجي:

إن حدوث النقلة التكنولوجية تتطلب تراكم في الخبرات والمهارات البشرية الذي يشجع على استيعاب التكنولوجيا الحديثة.

ولعل دول جنوب آسيا أبلغ دليل على ذلك، ففي حين تعتبر من الدول ذات الوفرة النسبية في العمالة إلا أنها استطاعت استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتطويرها مما يتلاءم وظروفها الإنتاجية. وبذلك أصبحت من أهم الدول على مستوى العالم التي حققت معدلات نمو اقتصادية مرتفعة من خلال تبنيها لخطط تهدف إلى النهوض بتراكم رأس المال البشري.

رابعا: الاستثمار البشري والتجارة الخارجية:

برزت نظريات حديثة في التجارة الخارجية تبحث بالأهمية المتعاظمة للاستثمارات البشرية على نمو حجم الصادرات، ويقصد هنا استخدام قدرة العامل الذهنية والجسدية، وما ينتج عنها من

(1) - وصاف سعدي، عوديا مولود، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصديري المتفتح الدولي حول التنمية البشرية، مرجع سابق، ص: 332-333.

فعالية في التفكير والإبداع والاستيعاب والقدرة على تحليل كافة المعطيات المحيطة، واتخاذ القرار الصحيح إلى حد ما ثم المقدرة على تنفيذ ما توصل إليه على أرض الواقع بأعلى كفاءة ذهنية وجسدية ممكنة لتحقيق أفضل النتائج.

فمثلا المتابع لظروف البرمجيات الإلكترونية، يجد أنها تخضع لعملية تجديد وتطوير دائمتين، إن هذه البرمجيات والتي هي عبارة عن سلعة اقتصادية ما كان ليكون لها هذا التميز لولا وجود خبرات وكفاءات قادرة على التطوير، وهذه الكفاءات ما كانت لتظهر لولا استثمارات وجهت للتعليم والتدريب.

وإن توفر قطاع صناعي رائد ومتميز سيدفع رأس المال المحلي الأجنبي إلى الاستثمار فيه. وهكذا وبشكل غير مباشر أصبح رأس المال البشري سببا لجلب الاستثمار الداخلي والخارجي.

وهكذا يصبح البحث عن العمالة الملمبة حاجة دائمة مستمرة للمحافظة على التميز، بل إنه يدفع بصناعة ما إلى دولة أخرى.

والمحصلة ككل سينمو قطاع الصادرات من خلال نمو الدخل المتأتي من عوائد الاستثمار البشري⁽¹⁾.

(1) المرجع نفسه، ص: 333-334.

خلاصة :

كخلاصة لما سبق يمكننا أن نستنتج:

- ترتبط التنمية البشرية بمفاهيم أخرى نظرا لتحول التنمية الاقتصادية من اهتمام بالإنتاج فقط إلى الاهتمام بمدى قدرة هذه التنمية على تحقيق الرفاه الإنساني.
- تم استحداث مؤشرات خاصة لقياس مستوى التنمية البشرية وتمثل أساسا في مؤشرات الصحة والتعليم والدخل، وهناك مؤشرات فرعية أخرى تصل إلى 180 مؤشرا.
- إن مفهوم التنمية البشرية قدم لما له من صلة في تنمية قدرات وإمكانيات الأفراد سواء على مستوى الفكر الاقتصادي الوضعي أم على مستوى الفكر الاقتصادي الإسلامي.
- ترتبط أهداف التنمية البشرية بالواقع الذي يعانيه الأفراد في مختلف دول العالم.
- تعتبر التنمية البشرية المدخل الاستثماري للموارد والكفاءات البشرية وأساس الميزة التنافسية، كما تعتبر المحدد الأساسي للنمو من خلال علاقتها بالإنتاج والتوظيف والتقدم التكنولوجي والتجارة الخارجية من خلال اقتصاد السوق.

الفصل الثاني:

واقع التنمية البشرية في الدول العربية

تمهيد

المبحث الأول: تطور التنمية البشرية في الدول العربية

المبحث الثاني: خصائص اليد العاملة العربية

المبحث الثالث: مشكلة التعليم والبحث العلمي في

الدول العربية

خلاصة

الفصل الثاني: واقع التنمية البشرية في الدول العربية

تمهيد:

ستعالج في هذا الفصل واقع التنمية البشرية في الدول العربية بصفتها وحدة متجانسة، وخاصة من جانب الخصائص البشرية، حيث تعتبر الموارد البشرية هي المسؤولة عن أي تنمية اقتصادية، وإن أول ما يبدو من واقع الدول العربية الإهدار الكبير في مواردها البشرية بسبب ما تعانيه من ضعف التكوين و ضعف الاهتمام بها، فما زالت النظرة التقليدية سائدة و ما زال العنصر البشري لم يلق الاهتمام المطلوب لكي يؤدي دوره في العملية الاقتصادية و خاصة في إطار المنافسة الشديدة أين أصبحت الكفاءات و القدرات هي المحدد الرئيسي لقدرة أي اقتصاد على المنافسة العالمية.

المبحث الأول: تطور التنمية البشرية في الدول العربية

مازالت مساهمة الإنسان العربي محدودة في المسيرة الاقتصادية سواء على مستوى الدول العربية أم على المستوى العالمي، فمازالت إنتاجيته أقل بكثير من المستويات العالمية والإقليمية وذلك نتيجة ارتباطه بجملة من الأسباب.

أ- نظرة عامة على الموارد البشرية في الوطن العربي:

لقد كانت إنجازات الدول العربية وفق مقاييس التنمية البشرية المتمثلة في التعليم والصحة وباقي المؤشرات أقل من المتوسط العالمي، غير أن إنجازات الدول العربية على صعيد مؤشرات الدخل كانت أفضل منها على صعيد مؤشرات التنمية الأخرى وهذا يمكننا القول بأن المنطقة العربية هي أغنى مما هي نامية⁽¹⁾.

وإن ما يهمنا هو واقع تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي فمن خلال الدراسات التي اهتمت بنوعية الحياة في البلدان العربية يمكن الوقوف على التغيرات التي حدثت في مجال تنمية الموارد البشرية.

I-I- مؤشر التنمية البشرية في المنطقة العربية:

يمكن التطرق لمؤشر التنمية البشرية في المنطقة العربية من خلال التقرير العالمي للتنمية البشرية لعام 2003م:

جدول رقم 2: مؤشر التنمية البشرية للمنطقة العربية للعام 2003

الدولة	المرصع المتوقع عدد الولادة بالسنوات	معدل معرفة القراءة والكتابة بين البالغين	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالدولار	قيمة دليل التنمية البشرية	الترتيب عام 2002	الترتيب عام 2003	الفرق في الترتيب
البحرين	73.7	87.9	16060	0.839	39	37	2+
قطر	71.8	81.7	19844	0.826	51	44	7+
لكويت	76.3	82.4	18700	0.820	45	46	1-
الإمارات	74.4	76.7	20530	0.786	46	48	2-
ليبيا	72.4	80.8	7570	0.783	64	61	3+
السعودية	71.9	77.1	13330	0.769	71	73	2-
سلطنة عمان	72.2	73	12040	0.755	78	79	1-
لبنان	73.3	86.5	4170	0.752	75	83	8-
الأردن	70.6	90.3	3870	0.743	99	90	9+
تونس	72.5	72.1	6390	0.74	97	91	6+
فلسطين	72.1	89.2	0.713	-	98	-
الجزائر	69.2	67.8	6090	0.704	107	107	0
سوريا	71.5	75.3	3280	0.685	108	110	2-
مصر	68.3	56.1	3520	0.648	115	120	5-
المغرب	68.1	49.8	3600	0.606	123	126	3-
جزر القمر	60.2	56	1870	0.528	137	134	3+
السودان	55.4	58.8	1970	0.503	138	138	0
اليمن	59.4	47.7	790	0.470	144	148	4-
جيبوتي	46.1	65.5	2370	0.462	148	153	5-
موريتانيا	51.9	40.7	1990	0.454	147	154	7-

المصدر: PNUD : Rapport Mondial sur le développement Humain 2003

كشفت تقرير التنمية البشرية لعام 2003 الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة للتنمية عن تراجع 13 من الدول العربية، وكان التقرير قد تطرق إلى 19 دولة عربية من بينها وللمرة الأولى أراضي السلطة الفلسطينية التي جاءت في المرتبة 98 عالمياً⁽¹⁾.

وبملاحظتنا للتقرير نجد أن البحرين احتلت المرتبة الأولى بينما كانت موريتانيا في مؤخرة الترتيب باحتلالها المرتبة 154 عالمياً.

وقد عرفت ستة دول تقدما في ترتيبها بين عامي 2002م و2003م، وهذه الدول هي: الإمارات، قطر، ليبيا، الأردن، تونس وجزر القمر، حيث تقدمت الإمارات بمرتبتين وقطر بسبع مراتب وليبيا بثلاث مراتب والأردن بـ9 مراتب وهي الدولة التي حققت أكبر تقدم، تلتها تونس بست مراتب، وأخيراً جزر القمر تقدمت بثلاث مراتب.

كما نجد تراجع ترتيب أربع دول من مجلس التعاون الخليجي، حيث تراجعَت السعودية التي تمثل أكثر الدول الخليجية من حيث عدد السكان والتي احتلت المرتبة 73، بعد أن كانت 71 في عام 2002م. كذلك تراجعَت الإمارات لتصل إلى المرتبة 48 بفارق درجتين بعد أن كانت 39. وكذلك قطر التي أحرزت نجاحاً ملحوظاً حيث قفزت للمرتبة 44 وتقدمت بسبع مراتب وهي الدولة العربية الأصغر تعداداً للسكان وصاحبة أعلى مستوى لدخل الفرد في العالم⁽²⁾.

وعليه وفقاً للمقياس المركب المعتمد لقياس التنمية البشرية فإن الدول العربية قسمت إلى ثلاث مجموعات وفقاً لما حققته على سلم التنمية البشرية:

– المجموعة الأولى: ذات تنمية بشرية مرتفعة تضم كلا من البحرين، قطر، الكويت مع تراجع الإمارات إلى المجموعة الثانية وهي الدول التي حققت أكبر من 80% على مؤشر التنمية.

– المجموعة الثانية: وضمت اثنا عشر دولة عربية وهي على التوالي: الإمارات، ليبيا، لبنان، السعودية، سلطنة عمان، الأردن، تونس، سوريا، الجزائر، مصر والمغرب وجزر القمر وهي الدول المحصورة بين النسبتين 50% و80%.

⁽¹⁾ - من عيسى بنزيو. واقع التنمية البشرية في العالم العربي، المتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد

معرفة والكفاءات البشرية، مرجع سابق، ص: 85.

⁽²⁾ - من عيسى بنزيو، ص: 86.

—مجموعة الثالثة: ذات تنمية بشرية منخفضة، وهي الدول التي حققت نسبة أقل من 50%

على سلم التنمية البشرية وهي: السودان، اليمن، جيبوتي وموريتانيا.

وقد سجلت المنطقة العربية مجتمعة مؤشر تنمية بشرية يقدر بـ 0.660 سنة 2003م، وبالتالي

تعتبر المنطقة العربية منطقة ذات تنمية بشرية متوسطة⁽¹⁾.

II- جوانب قصور التنمية البشرية في الدول العربية:

II-1- السكان:

إذا كان سكان الوطن العربي عام 2000م حوالي 300 مليون نسمة فإنهم سيزيدون على

600 مليون نسمة عام 2023م، أي أنهم سيتضاعفون خلال 23 سنة فقط، حيث لا يزال الوطن

العربي إقليمياً ذا مستوى عالي التزايد في سكان العالم بين أقاليمه، فالكويت مثلاً الزيادة السنوية

الطبيعية يزن سكانه (دون الحجرة) يصل إلى 40 لكل ألف نسمة، والجمهورية الليبية بـ 41 في الألف

أي أن سكان هاتين الدولتين سيتضاعف خلال خمسة عشر سنة فقط، ووصلت الزيادة في اليمن

إلى 37 في الألف والجزائر إلى 34 في الألف.

أي يقدر معدل تزايد السكان في الوطن العربي بـ 26 في الألف بينما العالم بـ 15 في

الألف والدول النامية بـ 24 في الألف والدول المتقدمة بـ 6 في الألف، وأوروبا لوحدها بـ 3 في

الألف.

إن الفوارق قد تبدو بسيطة بهذه الصورة ولكن يتضح مدى تأثيرها إذا عرفنا أن عدد

سكان الوطن العربي سيتضاعف خلال 23 سنة بينما الأمم المتقدمة خلال 116 سنة وأوروبا

خلال 233 سنة⁽²⁾.

(1) - يوسف فرشي، إلياس بن ساسي، مؤشرات التنمية البشرية، المفهوم، الأساسيات، القياس، مرجع سابق، ص: 49.

(2) - تقرير التنمية الإنسانية العالمية 2003.

وتتمثل عوامل التزايد السكاني عادة في:

- **الخصوبة:** من بحوث عديدة ومقاربات على مدى أجيال اتضح أن الخصوبة أي زيادة عدد المواليد لكل أسرة أو انخفاض أعدادهم يتأثر بالعوامل التالية أساسا: زواج المرأة في سن مبكرة والأمية وعدم مشاركة المرأة في العمل المنتج اقتصاديا وضعف أو عدم وجود نظام تنظيم الأسرة.
- **الوفاة:** العامل الأكثر تأثيرا على رفع أو خفض مستوى الوفاة هو النظم الصحية، توفرها والأخذ بها.
- **الهجرة:** من وإلى الخارج وهذه يتحكم فيها عامل الجذب الاقتصادي وإمكانية التجاوب معه.

وعليه فمعدل التزايد السكاني = المواليد - (الوفيات + الهجرة الخارجية) ⁽¹⁾.

II-2- خصائص سكان الوطن العربي:

لقد أشار مكتب العمل العربي إلى أن هناك في الوطن العربي حوالي 72 مليون نسمة يعانون من الأمية، و90 مليون نسمة محرومين من شبكة الصرف الصحي، و60 مليون محرومين من المياه الصالحة للشرب وهناك 45 مليون يعانون من تلوث الهواء ⁽²⁾.

أما نسبة البطالين فتقدر بـ 14% من قوة العمل وذلك من مجموع السكان الذي فاق 300 مليون نسمة.

هذه هي الملامح العامة للتنمية البشرية في الوطن العربي والتي يمكن التطرق إليها تفصيلا كما يلي:

أولا: الصحة: يزيد معدل وفيات الأطفال في العالم العربي على 75 طفل من كل ألف طفل بينما هو ثمانية أطفال من بين كل ألف طفل في الدول الصناعية و35 طفل لكل ألف في دول شرق آسيا.

(1)- المرجع نفسه.

(2)- مكتب العمل العربي، الموارد البشرية العربية ودورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية،

العدد 98، 1997، ص 117-142.

كما أن هناك طبيب واحد لكل 3700 فرد عربي مقابل طبيب واحد لكل 45 فردا في الدول الصناعية. أي أن نسبة الرعاية الصحية في العالم العربي من أدنى النسب في العالم⁽¹⁾.

ويقل معدل الحياة للنساء العربيات عن المعدل العالمي ويعود ذلك جزئيا لمعدل الوفيات عند النساء الحوامل.

رغم هذا فإن الدول العربية تنفق 4% من الناتج المحلي الإجمالي على الصحة وهذا أقل من إنفاق الدول ذات الدخل المتوسط التي تنفق 5%، وتؤثر برامج إصلاح القطاع الصحي سلبا على الفئات الضعيفة في المجتمع⁽²⁾.

ثانيا: التعليم:

تواجه البلاد العربية فجوة كبيرة في المعرفة، فرغم أن العالم العربي ينفق على التعليم نسبة من الناتج المحلي الإجمالي أعلى مما تنفقه أي منطقة أخرى في العالم النامي، وارتفاع الإنفاق على التعليم بنسبة 50% بين عامي 1980-1995م ظلت هناك أمور كثيرة يتعين الالتفات إليها مثل ضمان التعليم الأساسي للجميع بدون تضيحية الكيف على الكم، وتقوية التعليم العالي⁽³⁾ والقضاء على الأمية التي بلغت حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2003م (860) مليون أمي منهم 68% إناث أي 46.24 مليون⁽⁴⁾.

وسيتم التطرق إلى مشكلة التعليم في الوطن العربي بصفته حجر الزاوية في عملية التنمية الإنسانية بصفة عامة والعملية الإنتاجية والتطور بصفة خاصة من خلال مبحث مستقل.

ثالثا: مستوى الدخل:

إن النظر إلى بعض مؤشرات التنمية تبين أن البلدان العربية قد حققت تقدما ملموسا في زيادة نصيب الفرد من الدخل، وذلك خلال الفترة من منتصف عقد السبعينات حتى منتصف عقد

(1) -خير الدين عيد الرحمن، مانا بعد مليار عاطل عن العمل، مجلة الفيصل، ع287، 2000، ص:17.

(2) - بن عيسى بشير، مرجع سابق، ص:87.

(3) -المرجع نفسه، ص:88.

(4) -عبد الكريم بن اعراب، التنمى وتحديات القرن الواحد والعشرين، مجلة جامعة الأمير عبد القادر، ع18، 2005م، ص:172.

الثمانينات من القرن الماضي⁽¹⁾، ولكنها عرفت انخفاض حاد في مستويات الدخل وتدني معدلات النمو نتيجة انخفاض أسعار النفط وتراجع نمو الاقتصاد العالمي⁽²⁾.

وعادت نسبة النمو لتحقيق 1% خلال التسعينات. وهذا الأداء على مستوى دخل الفرد متواضع قياساً إلى الأداء الممكن الذي حققته مناطق أخرى، فتفيد التقديرات أن معدل نمو متوسط دخل الفرد الممكن في البلدان العربية يتراوح بين 2.6-3.2% أما على صعيد المناطق الأخرى خلال فترة التسعينات فقد حققت معدلات نمو في متوسط دخل الفرد بلغت 5% في منطقة شرق آسيا والباسيفيك، ومنطقة جنوب آسيا حققت ما يزيد عن 3.5%، وعلى مستوى الدول النامية فقد نما متوسط دخل الفرد بحوالي 1.7%.

وقد انعكس هذا الأداء المتواضع في نمو الدخل على تقليص حصة الناتج المحلي الإجمالي العربي من الدخل العالمي، ففي عام 1980م بلغت هذه الحصة 3.3% وانخفضت إلى نحو 2.6% عام 1985م وإلى 1.6% عام 1995م. وهذا التناقص في حصة البلدان العربية كان مشابهاً للتناقص في حصة البلدان النامية التي تقلصت من 28% عام 1980م إلى 19.8% عام 1995م⁽³⁾.

ومما يزيد الأمر صعوبة أن نسبة سكان العرب إلى سكان العالم زادت من حوالي 3.2% إلى 3.9% بين عامي 1980م و1995م.

ومع مطلع الألفية لم يتحسن الوضع حيث بقيت معدلات النمو الحقيقي في متوسط دخل الفرد في المنطقة العربية على منوال عقد التسعينات 1% وحصة البلدان العربية من الدخل العالمي ظلت في حدود 2% ونسبة السكان 4.1%. وقد توقع البنك الدولي نمواً يبلغ 2.3% بمتوسط نصيب الفرد على مستوى العالم، بينما يتوقع أقل من 2% على مستوى المنطقة العربية خلال السنوات العشر 2000-2010م⁽⁴⁾.

(1) -علي توفيق الصلادق، علي أحمد البلبل، محمد مصطفى عمران، الاقتصاد العربي بين الواقع والآمال، مجلة المستقبل العربي، ع299، 2004، مركز دراسات الوحدة العربية، ص: 32.

(2) -أ.د. عبد العزيز العباسي، تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2004، فصل النمو الاقتصادي والتنمية الإنسانية في الوطن

العربي، ص: 2. تاريخ الزيارة (2006/04/21) <http://www.undp.org>

(3) -علي توفيق الصلادق، وآخرون، مرجع سابق، ص: 32.

(4) -نور محمد عبد، مرجع سابق، ص: 32، 33.

وفيما يلي جدول يبين نمو دخل الفرد خلال الفترات: 1975-2001م، 1990-2001م:

الجدول-3:- نمو دخل الفرد خلال الفترتين: 1975-2001م، 1990-2001م.

ترتيب الدول حسب مؤشر التنمية البشرية	متوسط معدل نمو دخل الفرد 1975-2001م	معدل نمو دخل الفرد 1990-2001م
	مستوى عاني	
البحرين	1.1	1.9
قطر	--	--
الكويت	-0.7	0.1-
الإمارات	-3.7	1.6-
	متوسط	
ليبيا	--	--
السعودية	-2.1	-1.1
عمان	2.3	0.6
لبنان	4.0	3.6
الأردن	0.3	0.9
تونس	2.0	3.1
فلسطين	--	-3.0
الجزائر	-2.0	0.1
سوريا	0.9	1.9
مصر	2.8	2.5
المغرب	1.3	0.7
جزر القمر	-1.0	1.4
السودان	0.8	3.4
	مستوى منخفض	
اليمن	--	2.4
جيبوتي	-4.6	-3.6
موريتانيا	0	1.2

المصدر: UNDP, Human development report, 2003.

كما نلاحظ الدول مقسمة إلى ثلاثة مستويات:

—**دول ذات مستوى عالي:** وتضم أربع دول هي: البحرين، قطر، الكويت، الإمارات. وهي دول متوسط دخل فردي مرتفع، حيث عرفت هذه الدول ارتفاعا في مستوى دخول أفرادها.

—**دول ذات مستوى متوسط:** وتضم هذه المجموعة ثلاثة عشر دولة وقد عرفت أيضا نموا ملاحظا خلال الفترتين 1975-2001م، 1990-2001م.

—**دول ذات مستوى منخفض:** وتضم هذه الدول كل من اليمن، جيبوتي، موريتانيا، وهي ذات دخول فردية منخفضة رغم التطور المعترف في ذلك.

المبحث الثاني: اليد العاملة العربية

إن من أهم متطلبات الإنسان وأولوياتها في سبيل التنمية الإنسانية العمل المنتج، وصحيح كذلك أن من أهم عوامل نجاح التنمية الإنسانية وفي نفس الوقت نتيجة لها ارتفاع مستوى الإنتاجية، بمعناها الواسع زيادة مردودية نشاط الفرد اقتصاديا.

وإن أخطر تحدي يواجهه النمو السكاني في الوطن العربي هو تشغيل القوى العاملة الآخذة في التزايد وكيفية زيادة إنتاجية هذه القوى واحتواء العدد الهائل من طلبات العمل وتكييفها مع احتياجات السوق العربي.

I- البطالة:

إن ارتفاع معدل النمو السكاني في معظم البلدان العربية والتي يتجاوز البعض منها 3%، ومن البديهي أن يكون للواقع السكاني ومستقبله في الوطن العربي تأثيره البالغ الأهمية على التطور الكمي والتنوعي للعمالة في الوطن العربي⁽¹⁾.

تشير كافة المعطيات والدلائل المتوفرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي إلى أن هذه المشكلة آخذة في التفاقم عاما بعد عام. وأن جميع المعالجات باءت بالفشل، وأن الحجم الحالي

(1) محمد سعيد نابلسي، الشكوك السلبية للمتغيرات الدولية على العمالة في الوطن العربي، مجلة البرلمان العربي، ع 77،

للبطالة أصبح يعث على القلق بسبب الخسائر الاقتصادية الكبيرة ناهيك عن الانعكاسات الاجتماعية.

فوفقا للتوزيع العمري للسكان فقد أشارت التوقعات إلى أن نسبة السكان في سوق العمل العربية قد ارتفعت من نحو 55% سنة 1992م إلى 58% سنة 2000م وهذا يعني أن متوسط عدد المتدفقين الجدد إلى سوق العمل كان ثلاثة ملايين عامل سنويا للفترة 1996-2000م ففي مصر فقط تشير إحدى الدراسات إلى إضافة 5 ملايين باحث جديد عن عمل خلال عقد التسعينات⁽¹⁾.

وإذا ما تعرضنا للسكان وقوة العمل نجد:

- نسبة السكان في سن العمل / مجموع السكان حوالي (55.7%)؛
- نسبة القوى العاملة/ مجموع السكان حوالي (28%)؛
- نسبة الإناث/ قوة العمل حوالي (12%)⁽²⁾.

ووفقا للتقارير الرسمية العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية التابعة لجامعة الدول العربية ومؤتمرها الـ 27 المنعقد في ماي 2000م، أكدت أن عدد الشبان العرب العاطلين عن العمل يبلغ نحو 12 مليون شخص يشكلون ما نسبته 14% من القوى العربية العاملة التي بلغت عام 2000م 98 مليون شخص في حين يعمل 6 ملايين أجنبي في الوطن العربي، كما أشار التقرير إلى وجود أكثر من 300 مليار دولار سيستثمرها العرب خارج الأقطار العربية، ولو تم استثمار هذه الأموال لتمّ تشغيل نسبة كبيرة من اليد العاملة⁽³⁾.

ويتوقع أن يصل عدد الباحثين عن فرص عمل في المنطقة العربية سنة 2010م إلى 32 مليون شخص، وعدد السكان النشطين اقتصاديا سيرتفع من 98 مليون سنة 2000م إلى 123 مليون سنة 2015م⁽⁴⁾.

(1) - قلنس برس، العولمة تزيد من أزمة البطالة في الوطن العربي: -

(2) - عبد الجبار عبود الخنفي، الأمن الاقتصادي للمواطن العربي واقع الخيال واحتمالات المستقبل، مجلة العمل العربية، مكتب العمل العربي، ع 64، 1996، ص: 52.

(3) - قلنس برس، مرجع سابق.

(4) - كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، ط 1، 2004م، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ص: 25.

وأما بالنسبة لتوزيع البطالة فتركز كما ذكرنا سابقا في صفوف الشباب فيأتى العراق في المرتبة الأولى بين الدول العربية وبنسبة تزيد عن 60% من حجم قوة العمل، بعدها اليمن بـ25% ثم الجزائر بـ21%، فالأردن 19%، فالسودان 17%، فليان والمغرب 15%، فتونس 12%، فمصر 9%، وأخيرا سوريا 8%.

وما يزيد من خطورة ظاهرة البطالة ارتفاع معدلاتها السنوية التي تقلها الإحصاءات الرسمية بنحو 1.5% من حجم قوة العمالة العربية.

فقد أشارت الإحصائيات أن معدل نمو قوة العمل العربية كان خلال الأعوام 1995-1996م نحو 3.5% وارتفع هذا المعدل إلى 4% سنة 2000م، فإذا كانت الوظائف وفرص العمل تنمو بمعدل 2.5% سنويا فإن العجز السنوي سيكون 1.5% وعليه فإن عدد العمال الذين سينضمون إلى العاطلين عن العمل سنويا سيكون 1.5 مليون شخص⁽¹⁾.

إن ارتفاع نسبة البطالة في الوطن العربي أول ما يعني هدر الموارد البشرية، وتجسد البطالة تحديا قاسيا لجميع الدول العربية ذلك لأنها تظل تمدد الاستقرار الاجتماعي والسياسي.

ولقد ساهمت عوامل كثيرة في تفاقم مشكلة البطالة والتي كانت لها آثار خطيرة على الاقتصاديات العربية والتي لا يمكن الوقوف على جميع جوانب هذه المشكلة في هذا المقام.

ومن العوامل التي أدت إلى مشكلة البطالة ما يلي:

أولاً: أسباب البطالة في الدول العربية:

لقد ساهمت عوامل كثيرة في تفاقم مشكلة البطالة في الدول العربية في عقد الثمانينات خاصة والسنوات التي تلتها، منها عمليات الإصلاح الاقتصادي، وإعادة هيكلة القطاع العام، وعمليات التخصيص غير المدعومة بأطر مؤسسية تنظيمية شاملة ومكملة لتلافي آثار الإصلاحات، وضح قنوات التعليم للخريجين الجدد، وما صاحب ذلك من توسع كمي في التعليم، وفقدان حلقة الوصل بين مخرجاته ومناهجه وسوق العمل وعودة عدد كبير من العمالة المهاجرة، وتضخم مراكز المدن بأفواج الباحثين عن عمل والقادمين من الأرياف، ويقترن ذلك كله بتدني مستويات الأداء

(1) - قلم بربر، العولمة تزيد من أزمة البطالة في الوطن العربي، مرجع سابق.

في الاقتصاديات العربية عامة، نتيجة للضغوط التي تمارسها الاختلالات الهيكلية لتلك الاقتصاديات داخليا وما تتعرض له من متغيرات في الاقتصاد العالمي⁽¹⁾.

ثانياً: آثار البطالة العربية:

إن آثار البطالة خطيرة وأكثر من أن تعد ولعل أهمها من الناحية الاقتصادية الخسارة في الناتج المحلي الإجمالي، فقد ذكرت منظمة العمل العربية أن كل زيادة في معدل البطالة بنسبة 1% تنجم عنها خسارة في الناتج الإجمالي المحلي بمعدل 2.5% أي نحو 115 مليار دولار⁽²⁾، وهي خسارة كافية لتدبير ستة ملايين فرصة عمل جديدة، بما يعني تخفيف معدل البطالة في البلدان العربية إلى النصف خلال عام واحد فقط.

وذكرت دراسة أن أبرز تداعيات ظاهرة البطالة في العالم العربي هي تهديد السلام الاجتماعي والأمن القومي العربي⁽³⁾.

وهذه هي الآثار العامة والتي تحتاج إلى دراسة متأنية للوصول إلى حلول جذرية.

II- انخفاض إنتاجية العامل العربي:

يعتبر تدني إنتاجية العامل العربي بالمقارنة مع معدلات الدول الصناعية من القضايا الملفتة للنظر والتي تستدعي البحث وكذلك ضعف المؤهلات لدى العمال العرب.

II-1- الإنتاجية:

إن ارتفاع الإنتاجية يعني ارتفاع في الدخل المحلي الإجمالي للفرد وللبلد ككل وإن إنتاجية العامل بالدول المتقدمة تتجاوز تقريبا ستة أضعاف إنتاجية العامل بالدول النامية عموما والدول العربية أيضا⁽⁴⁾.

وقد انخفضت إنتاجية عناصر الإنتاج بمعدل سنوي يعادل 0.2% خلال الفترة 1960-1990م. في الوقت الذي تسارعت فيه معدلات الإنتاج في مناطق أخرى من العالم.

(1) - عبد الجبار، عبود الخلفي، مرجع سابق، ص: 47، 48.

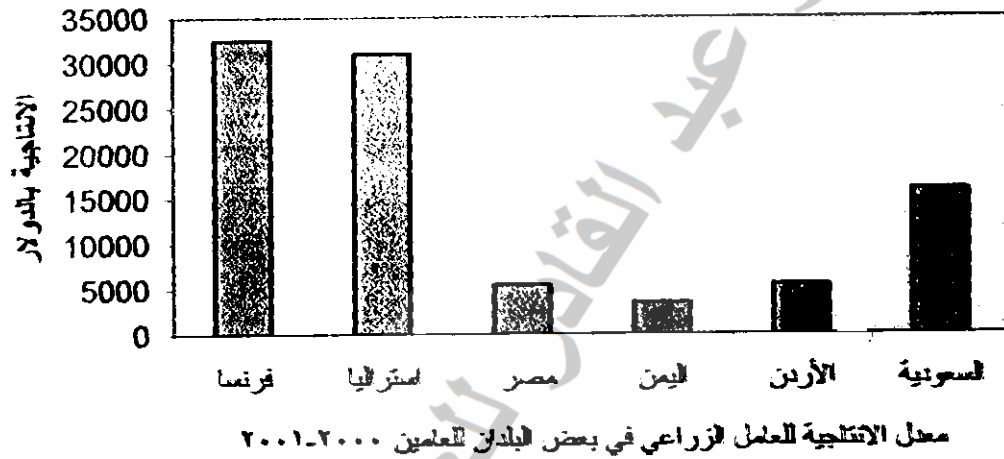
(2) - قلنس، بروس، العولمة تزيد من أزمة البطالة في الوطن العربي، مرجع سابق.

(3) - كمال الدين عبد الغني الرسي، مرجع سابق، ص: 29.

(4) - مكتب العمل العربي، الموالد البشرية ودورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربية، ع68، 1997، ص: 128.

كما تضاعف الناتج المحلي للفرد إلى نصف مثيله في كوريا الجنوبية بينما كان هذا الناتج هو نفسه أعلى من معدل الناتج المحلي للفرد لدى النمور الآسيوية^(*) عام 1960م. وانخفضت إنتاجية العامل الصناعي العربي من 32% عن إنتاجية مثيله في أمريكا الشمالية عام 1960م إلى 19% عام 1990م. ومازالت تتدن إنتاجية العامل العربي وصاحبه تدهور في الأجر الحقيقية مما أدى إلى تفاقم الفقر⁽¹⁾.

وفيما يلي معدل الإنتاجية للعمل الزراعي في بعض البلدان للعامين 2000-2001 م:



الشكل-1-

وكما يبدو في الشكل-1- التباين الواضح والشديد بين إنتاجية العامل العربي وغيره من إنتاجية البلدان الصناعية.

II-2- دور ارتفاع مستوى الإنتاجية:

إن رفع مستوى الأداء في العمل الإنتاجي والتنظيمي تحدده إلى حد كبير الموارد البشرية التي يجب أن تعتبر فيها شخصية كل فرد أو عامل شخصية إنتاجية أو متحة تتميز بأداء متميز⁽²⁾.

(*)- يقصد بالنمور الآسيوية كل من: ماليزيا، سنغفورة، هونغ كونغ، كوريا الشمالية.

(1)- مصطفى محمود عبد السلام، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002: خلق فرص للأجيال القادمة، ع 286، 2003.

مج 25، ص: 158.

(2)- المرجع نفسه، ص: 43، 46.

إن مفهوم الإنتاجية يرتبط ويشير بصورة أقرب إلى الاتفاق إلى أهمية ارتفاع معدل زيادة الإنتاج وإلى خفض التكاليف وتقليص الهدر في الموارد والجهد البشري إلى أدنى حد ممكن، ويتعلق الجهد البشري في هذا الإطار بعدة عوامل منها ما له علاقة بلوائح العاملين والمسؤولين ومنها ما يتعلق بالكفاءة في التصرف والإشراف⁽¹⁾.

وإن رفع مستوى الإنتاجية يستلزم شروطا لازمة وضرورية منها الحفاظ على الموارد البشرية وحسن توظيفها وإعادة تكوينها، مما يسمح بفسح المجال لعمليات إنتاجية متنوعة الأشكال والأهداف.

وكل هذه الأهداف توصل إلى نتيجة واحدة وهو الشرط البشري، لأن تكوين العاملين المنتجين عن طريق إتباع خطة مناسبة هو وحده العامل الكفيل بتطوير قدرات الإنسان وإطلاق طاقاته الإبداعية، وعملية التكوين هذه من شأنها التأثير على الشروط الأخرى.

وإن رفع كفاية العامل يرتبط إلى حد بعيد بشعور العامل المنتج بأن حاجته مشبعة.

وإن توفير العوامل والشروط يؤدي إلى خلق جو صحيح للإنتاجية فلا تعترضها معوقات تخلق لدى العاملين نشاطات غير مقبولة.

المبحث الثالث: مشكلة التعليم

يعتبر التعليم الحجر الزاوية في التنمية البشرية، وإن الواقع المتدنّي في الدول الإسلامية عموما والدول العربية ما يعدّ إلا مؤشرا خطيرا على المستوى الذي وصل إليه واقع التعليم رغم التوسع الأفقي فيه إلا أنه يبقى بعيدا عن احتياجات سوق العمل.

I- الأمية:

إن الأمية بوجه عام تعتبر مظهرا من مظاهر التخلف الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، حيث تقف كإحدى المعضلات الأساسية التي تعيق عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية⁽²⁾.

(1) - طاهر احفيق: إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر "دراسة تحليلية نظرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة متورّي قسنطينة، ع18، ديسمبر 2002م، ص:42.

(2) - تركي رابع، مشكلة الأمية في الجزائر، د.ط، مكتبة الشعب، ص:5.

إن مفهوم الإنتاجية يرتبط ويشير بصورة أقرب إلى الاتفاق إلى أهمية ارتفاع معدل زيادة الإنتاج وإلى خفض التكاليف وتقليص الهدر في الموارد والجهد البشري إلى أدنى حد ممكن، ويتعلق الجهد البشري في هذا الإطار بعدة عوامل منها ما له علاقة بلواقع العاملين والمسؤولين ومنها ما يتعلق بالكفاءة في التصرف والإشراف⁽¹⁾.

وإن رفع مستوى الإنتاجية يستلزم شروطا لازمة وضرورية منها الحفاظ على الموارد البشرية وحسن توظيفها وإعادة تكوينها، مما يسمح بفسح المجال لعمليات إنتاجية متنوعة الأشكال والأهداف.

وكل هذه الأهداف توصل إلى نتيجة واحدة وهو الشرط البشري، لأن تكوين العاملين المنتجين عن طريق إتباع خطة مناسبة هو وحده العامل الكفيل بتطوير قدرات الإنسان وإطلاق طاقاته الإبداعية، وعملية التكوين هذه من شأنها التأثير على الشروط الأخرى.

وإن رفع كفاية العامل يرتبط إلى حد بعيد بشعور العامل المنتج بأن حاجته مشبعة.

وإن توفير العوامل والشروط يؤدي إلى خلق جو صحيح للإنتاجية فلا تعترضها معوقات تخلق لدى العاملين نشاطات غير مقبولة.

المبحث الثالث: مشكلة التعليم

يعتبر التعليم الحجر الزاوية في التنمية البشرية، وإن الواقع المتدنّي في الدول الإسلامية عموما والدول العربية ما يعدّ إلا مؤشرا خطيرا على المستوى الذي وصل إليه واقع التعليم رغم التوسع الأفقي فيه إلا أنه يبقى بعيدا عن احتياجات سوق العمل.

I- الأمية:

إن الأمية بوجه عام تعتبر مظهرا من مظاهر التخلف الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، حيث تقف كإحدى المعضلات الأساسية التي تعيق عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية⁽²⁾.

(1) - طاهر احفيص: إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر "دراسة تحليلية نظرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة متورّي قسنطينة، ع18، ديسمبر 2002م، ص:42.

(2) - تركي رابع، مشكلة الأمية في الجزائر، د.ط، مكتبة الشعب، ص:5.

I-1- مفهوم الأمية وأنواعها:

تعتبر الأمية اليوم من الآفات الاجتماعية التي عبأت لها الحكومات برامج مختلفة قصد القضاء عليها.

والأمية اصطلاحاً: هي عدم القدرة على القراءة والكتابة، فالأمية هي عدم القدرة على القراءة والكتابة كما أن الأمي هو كل من تعدى العاشرة من عمره وليس في أي مدرسة أو لم يصل إلى المستوى الوظيفي^(*) في القراءة والكتابة⁽¹⁾.

ويصنف المختصون الأمية إلى عدة أنواع يمكن تلخيصها فيما يلي:

- الأمية المحاسبية؛

- الأمية الحضارية: وتشمل الأمية السياسية، الأمية الاجتماعية، الأمية الصحية، الأمية الاقتصادية.

وتتعدد أسباب الأمية من منطقة لأخرى، حسب التاريخ، مستوى النمو الاقتصادي، أهمية السياسة التعليمية، الوضع الأمني، طبيعة الحكم، النمو الديموغرافي... إلخ. فهناك أسباب أمية بالنسبة للكبار وبالنسبة للناشئة.

* فأمما المتعلقة بالكبار فهي كثيرة ويعود السبب الرئيسي للظروف التاريخية مثل الاستعمار أو عدم توفر الإمكانيات، أو بسبب استغلال الفرص الاقتصادية كالبحث عن الرزق.

* أما ما يتعلق بالناشئة فهناك أسباب متشابهة في العالم:

- عدم الالتحاق بالمدارس بسبب: بعد المسافة بين الإقامة والمدرسة؛

- الفرص الاقتصادية: الأشغال المتفرقة، والسقي والرعي...؛

- الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسر.

(*)- المستوى الوظيفي: -قراءة صحيفة يومية-التعبير الكتابي عن فكرة-كتابة قطعة إملاء-قراءة الأعداد وكتابتها-إجراء العمليات الحسابية التي تطلبها الحياة اليومية.

(1)-د.عبد الكرم بن عراب، نحو الأمية لتحقيق التنمية، أي استراتيجية لتجزائر في القرن العشرين، مجلة جامعة الأمير عبد القادر، ع18، 2005، ص:170.

وإذا تضاعفت تلك النسبة وأصبحت 4% فسوف تصبح نسبة الأمية 10% للذكور والإناث عام 2029م⁽¹⁾.

والجدول التالي يوضح الأمية في العالم العربي مقارنة بمناطق أخرى في العالم:

جدول رقم -4-: جدول يوضح الأمية في الوطن العربي وباقي بلدان العالم.

بلدان في العالم %					البلدان العربية %				
1998	1990	1980	1970	البلد	1998	1990	1980	1970	البلد
4.6	5.9	8.4	11.8	شيلي	34.5	45.7	61.3	75.7	الجزائر
17.2	23.0	34.5	48.7	الصين	13.5	17.8	28.7	49.0	البحرين
7.1	10.1	14.5	21.5	هونغ كونغ	37.7	47.0	59.5	69.8	جيبوتي
44.3	50.7	59.0	66.9	الهند	46.3	52.9	60.8	68.6	مصر
14.3	20.3	30.7	43.7	أنتونيسيا	46.3	54.7	65.2	74.2	العراق
25.4	36.0	49.4	65.2	إيران	11.4	18.7	31.6	45.9	الأردن
2.5	4.1	7.1	13.2	كوريا	19.1	22.5	30.9	40.8	الكويت
13.6	19.1	28.6	41.7	ماليزيا	17.4	19.7	27.6	36.7	لبنان
5.2	7.5	11.0	16.4	الفلبين	21.9	31.8	47.2	64.6	لبنان
8.6	12.6	18.2	26.4	النرويج	52.9	61.3	71.5	80.3	لبنان
2.6	3.7	5.7	8.2	إسبانيا	31.2	45.3	63.8	81.5	عمان
15.4	18.7	23.8	30.2	ج. إفريقيا	19.6	23.0	30.2	41.7	قطر
5.0	7.6	12.4	19.7	تايلندا	24.8	32.8	47.7	64.8	السعودية
16.0	22.0	31.3	43.2	تركيا	27.2	35.1	46.7	58.9	سوريا
3.3	4.31	5.2	7.0	الأرجنتين	31.3	40.9	55.1	72.6	تونس
9.2	2.2	17.8	25.1	المكسيك	31.3	40.9	35.1	48.1	الإمارات
0.3	0.4	0.9	1.8	تايلندا	55.9	67.3	80.0	85.9	اليمن
2.1	3.0	4.6	6.8	رومانيا	44.3	53.7	65.1	74.5	السودان
15.5	19.1	24.5	31.8	البرازيل	58.8	63.6	69.3	74.0	موريتانيا

المصدر: ليني عيد اللطيف ومنال متولي: 2003م عن البنك العالمي: 2000م.

(1) مكتب العمل العربي، مرجع سابق، ص: 124.

نلاحظ من خلال الجلول السابق أنه فى عام 1998م هناك 14 بلدا عربيا سجل نسبة أمة تفوق 20%، بينما لا نجد إلا الهند وإيران يسجلان نسبة أكبر من 20%. وهذا ما يبين لنا بوضوح الوضع الصعب الذى تعيشه البلدان العربية فيما يخص ظاهرة الأمية والذى يستدعى المزيد من الجهد.

I-3- آثار مشكلة الأمية فى الوطن العربي:

لقد أكد الخبراء استمرار معدلات الأمية فى البلاد العربية، وأن القضاء عليها يتطلب (42) عاما وقد تصل إلى (120) عاما حتى يتم التغلب على مشكلة ضعف الاستيعاب وتسرب التلاميذ من المرحلة الابتدائية. كان هذا التوقع فى ندوة خبراء نحو الأمية سنة 1975م⁽¹⁾.

هذا ومازالت معدلات الأمية كما بينا سابقا مرتفعة. وقد دخلنا القرن الواحد والعشرين ونسبة كبيرة من السكان يعانون من الأمية بكل ما تطرحه من آثار سلبية تشكل قيودا إضافية على التطور العربي.

ودون الخوض فى الآثار السياسية والاجتماعية والثقافية لمشكلة الأمية، فإن هذه المشكلة تؤدي من الناحية الاقتصادية إلى انخفاض مستويات كفاءة ومهارة ونسبة كبيرة من القوى البشرية، على نحو ينعكس سلبيا على معدلات الإنتاج والتنمية الاقتصادية.

والملاحظ أن نحو الأمية بالمعنى الضيق لا يخفف من حدة هذه الآثار إذ أن مجرد معرفة القراءة والكتابة والعمليات الحسابية البسيطة لا يمكن من الاستفادة بشكل كامل من أي دراسة مهنية ولو كانت ذات طبيعة عملية⁽²⁾.

فضلا عن عجز العامل فى الحصول على معلومات مهنية وبمجهوده الذاتية عبر الإطلاع والدراسة.

(1)-جلال عبد الله معوض، الأمية فى الوطن العربي، لجنة شؤون عربية، ع84، 1995، ص:63.

(2)-المرجع نفسه، ص:64.

II-النظام التعليمي:

على الرغم من الإنجازات التي تحققت في مجال التوسع الكمي في التعليم في الوطن العربي منذ منتصف القرن العشرين، إلا أن الوضع العام للتعليم مازال متواضعا مقارنة بإنجازات دول أخرى من العالم النامي.

وهذا نظرا لما يعانيه مثل الأمية وارتفاع حالات التسرب المدرسي وتناقص الإنفاق على التعليم وغيرها...

غير أن أخطر مشكلات التعليم في البلدان العربية هي تردّي نوعيته مما يجعله يفقد هدفه التنموي والإنساني من أجل تحسين نوعية الحياة وتنمية قدرات الإنسان الخلاقة ويعود ذلك إلى:

- قلة الموارد؛
- تردّي نوعية مكونات العملية التعليمية والتي تأتي في طليعتها سياسات التعليم؛
- أوضاع المعلمين؛
- المناهج وأساليب التقويم في مختلف مراحل التعليم وأنواعه.

وتتلخص أهم العقبات فيما يلي:

أولا: في مرحلة التعليم ما قبل المدرسي: أوضح تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003م أن التدخل المبكر الموجه لخدمة الطفل وأسرته لا يعد استثمارا له مردود اقتصادي واجتماعي فحسب بل إنه يمثل ضرورة تربوية ونفسية في الأسس⁽¹⁾.

وتتحدد درجة النمو العقلي والمعرفي للطفل في هذه المرحلة تبعا لطبيعة ووفرة المثيرات والمنبهات الخارجية التي يتعرض لها الطفل في البيئة.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير التعليم في هذه المرحلة في بعض البلدان العربية، إلا أن نوعية التعليم المقدم، مازالت لا تلي مطالب تنمية قدرات الأطفال وإمكاناتهم الإبداعية، وإنما تركز غالبا على تعليم القراءة والكتابة.

(1)-المجلس العربي للتقوية والتنمية، واقع الطفل العربي في التقرير الإحصائي 2001، ع17.

ثانياً: نوعية التعليم:

وإن أبرز مدخلات العملية التعليمية ماثلة في أوضاع المعلمين والمناهج وأساليب التقويم وسياسات التعليم⁽¹⁾ فإن دراسات عديدة أثبتت أن على عاتق المعلم يقع 60% من نجاح العملية وأن أهم الأثر القوي على تكيف التلاميذ المدرسي وتحصيلهم العلمي.

حيث يخضع المعلم في عمله لتأثير عوامل متعددة ولعل أقواها حضور وفاعلية عامل الإعداد المهني والثقافي وعامل النظام الإداري الذي يحكم المؤسسة المدرسية⁽²⁾.

غير أن المعلمين العرب يواجهون جملة من العوامل تؤثر سلباً على مستوى أدائهم منها تدني المرتبات، نقص التسهيلات المدرسية، رداءة المناهج الدراسية، وازدحام الفصول الدراسية وتدني مستوى التدريب⁽³⁾.

أما فيما يتعلق بالمناهج التربوية فثمة بطء شديد في مواكبة عصر العلم والثقافة والاستجابة لمتطلباته من جهة والاستجابة لسوق العمل وحاجات المجتمع والتنمية من جهة أخرى والقصور في بناء الفرد بناءً متوازناً ومتكاملاً ومتطوراً من جميع الوجوه.

وما زالت الإدارة التربوية ذات بنية قديمة محافظة لا تستجيب لحاجات التطور السريع، وهي إدارة تسيير لا إدارة تطوير⁽⁴⁾.

ومن أكثر جوانب التربية عصيانياً على التحديد أساليب الامتحانات والقياس والتقويم إذ أنها لا تقيس في الأعم الغالب ما وضعت له، وتغلب التقليدية عليها وثمة جوانب من شخصية المتعلم لا تتوجه إليها⁽⁵⁾.

أما فيما يخص سياسات التعليم فكثير من البلدان العربية تعاني من غياب الرؤية المتكاملة الواضحة للعملية التعليمية وأهدافها، وإن مشكلات التعليم سواء المتعلقة بالمدخلات أو

(1) - تقرير التنمية الإنسانية، مرجع سابق، ص:3.

(2) - الزبير مهلهد، المعلم العربي.. إعادة التكوين، مجلة للفرقة، ع58، 2000، ص:65.

(3) - تقرير التنمية الإنسانية، مرجع سابق، ص:5.

(4) - محمود أحمد السيد، من التحديات التي تواجه التعليم في القرن الواحد والعشرين، مجلة الكلمة، منتدى الكنتنة-

لندراسات والأبحاث، ع15، 1997، ص:69.

(5) - محمود أحمد السيد، المرجع نفسه، ص:69.

المخرجات، لن يتم حسمها دون صياغة رؤية واضحة ومتكاملة لأهداف التعليم ومقتضياته، إضافة إلى أن السياسات التعليمية العربية تعاني من التذبذب وعدم الثبات⁽¹⁾.

III- التعليم العالي والبحث العلمي :

تشابه البلدان العربية في أكثر خصائص التعليم العالي، فالكثير من الجامعات العربية تمر بحالة عقم تربوي وعلمي منعها من أداء واجباتها في تطوير المناهج العلمية واعتماد سياسة علمية تهدف إلى ترقية البحث العلمي وبالتالي المساهمة في التنمية البشرية.

III-1- وضعية التعليم العالي:

لقد تزايد عدد الجامعات العربية وحجمها بشكل أسي منذ نهاية الحرب العالمية الثانية، لكن هذه الجامعات تعاني من انخفاض نوعية الكتب، ومن انعدام التمويل الفعلي للبحث العلمي، ومن تدنٍ في جداول المرتبات يحد بشكل خطير من عدد الأساتذة القادرين على تخصيص شطر من وقتهم للبحث العلمي. كما أن انعدام أنشطة البحث في الجامعات العربية موصول بنظرة عدم الاعتبار التي تنظرها الحكومات العربية بصفة عامة إلى البحث والتطوير⁽²⁾.

إن أخطاء ونقائص التعليم في البلدان العربية مقارنة بالدول المتقدمة وعلى رأسها الو/م/أ تبدو كبيرة.

فالجامعة في الولايات المتحدة الأمريكية هي رائدة التنمية بفعالية كبيرة لأنها كانت تصل بين الفكر والواقع، وتنجز المشاريع الاقتصادية انطلاقاً من الإلمام بالواقع الاجتماعي والطبيعي وغيرهما.

وإذا قارناها بجامعاتنا فنجدها أكثر عزلة عن الواقع⁽³⁾، فهي لا تقر سياسات البحث العلمي إلا نادراً، وغالباً ما تكون مشاريع البحوث المنحزة من تلقاء مبادرة فردية أو مجموعات بحث صغيرة.

(1) - تقرير التنمية الإنسانية العربية، مرجع سابق، ص: 3.

(2) - مركز دراسات الوحدة العربية، هجرة الكفاءات العربية، بحوث ومناقشات الندوة التي نظمتها اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا، 1982، ص ص: 24-25.

(3) - فاسيمي ناصر، حربي الجامعة وسوق العمل - دراسة سوسولوجية لعينة من حاملي شهادة الليسانس في العلوم الإنسانية - جامعة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، معهد علي الاجتماع 1991-1992، ص ص : 70 - 71.

كما أن الإنتاجية العلمية والبحثية للجامعات ومعاهد البحث العلمي أقل بكثير مما يمكن أن تقدمه بالقياس إلى الطاقات والكفاءات التي تملكها، فإنتاجية العلماء العرب مجتمعين في وقتنا الراهن تقل عن إنتاجية الفئة نفسها في إسرائيل قبل عقود من الزمن، وإن إنتاجية الباحث العربي تعادل 10% من المعدل العادي لغيره من العلماء⁽¹⁾.

وتبعاً لذلك فإن انخفاض كفاءة التعليم الجامعي يخلق عدداً من الظواهر أهمها التسرب، وتمثل في الهدر الاقتصادي وإضافة أعباء على سوق العمل، كما أنها تمد المجتمع بعناصر محبطة وغير قادرة على الإنتاج والمشاركة وتزداد معدلات البطالة المقنعة والسافرة نتيجة عدم وجود فرص عمل كافية، ولأن الذين يحصلون على عمل لا يكون هذا العمل في الغالب متوافقاً مع تخصصاتهم.

وإن ازدياد ظاهرة تزايد أعداد الخريجين الذين لم يتمكنوا من الحصول على عمل يُخفض من قيمة التعليم العالي.

إن المشاكل النوعية والكمية تسحب نفسها على التعليم الجامعي، فالتوسع في هذا النوع من التعليم رأسياً وأفقياً من خلال إتباع سياسة الباب المفتوح، وضعف المناهج والتجهيزات وتدني مستوى التدريس وعدم اتساق مواد التدريس مع احتياجات سوق العمل، كل ذلك يؤدي إلى تخريج أفواج دون تأهيل مناسب غير متوافق مع سوق العمل⁽²⁾.

(1)- الزبير مهدي، البحث العلمي التقني: www.khayma.com/ (date de visite : le 10/05/2006)

(2)- المكتب الإقليمي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص: 69.

III-2- البحث العلمي:

تعاظم الاهتمام بالبحث العلمي حتى أضحي العمود الفقري لسياسات واستراتيجيات بلدان المعمورة، ارتبط بالتنمية الاقتصادية في المرحلة الأولى، ثم بعد ذلك بالتنمية الإنسانية، فقد أصبحت المنشآت الاقتصادية تركز استثمارها في الذكاء، كما طورت أنماط ومناهج لقياس الجهد النسبي والمطلق والنتائج من خلال المؤشرات الكمية والنوعية، فقد طورت منظمة (OCDE) (*) عام 2002م (70) مؤشرا مرتبطة بالعلم والثقافة⁽¹⁾.

أولا: البحث العلمي في الدول العربية:

تشير التقارير الدولية أن البحث العلمي يساهم بين 25% و45% في النمو⁽²⁾.

لكن الجهود المبذولة تجاه البحث العلمي يختلف من منطقة لأخرى، ونلاحظ الصدارة تعود للو/م/أ واليابان مقارنة بأوروبا.

وبلغ الإنفاق على البحث العلمي 2.9% من الناتج الداخلي الخام في اليابان و2.8% في أمريكا في الوقت الذي سجلت أوروبا 1.8%.

كما أن عدد الباحثين في أمريكا يمثل 6.7% من قوة العمل في المنشآت مقابل 6% في اليابان و2.5% في أوروبا⁽³⁾.

أما البلدان العربية فرغم الإرادة المعلنة، تبقى مؤشرات البحث العلمي فيها ضعيفة ولا ترقى إلى مستوى الطموحات. وخاصة بالمقارنة إلى الإمكانيات المتاحة، ففي مجال الإنفاق حققت الدول العربية 0.2% في نهاية القرن وتراوح النسبة بين 0.11% و0.40% حسب البلدان⁽⁴⁾.

وتعاني البلاد العربية نقصا في الموارد البشرية العاملة في حقل البحث العلمي فمعدل العلماء الباحثين ضعيف بالنسبة لعدد السكان، أقل من المعدلات العالمية التي قد تصل إلى 3000 باحث

(*)-(OCDE): البلدان التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي.

(1)- عبد الكريم بن اعراب، البحث العلمي والتنمية الإنسانية، مجلة جامعة الأمير عبد القادر، ع19، أكتوبر 2005، ص:207.

(2)-تقرير التنمية الإنسانية العربية، مرجع سابق، ص:7.

(3)- عبد الكريم بن اعراب، مرجع سابق، ص:209.

(4)-المرجع نفسه، ص:209.

لكل مليون من السكان⁽¹⁾. وفي إحصائية أخرى تشير أرقام الأمم المتحدة أن عدد الباحثين لكل مليون نسمة سيبلغ سنة 2000م (250) إلى (450) باحثاً⁽²⁾ في الدول العربية وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسب العالمية.

ويعاني الباحث في الدول العربية والذي يعتبر الوحدة السياسية للبحث حيث يبقى معزول في مختبره، فهو لا يعرف ما يجري في المختبرات العالمية والعربية⁽³⁾ كما يعاني من غياب الحرية الأكاديمية وعدم التفرغ، وطغيان السلوك الإداري والبيروقراطي على أجهزة الإدارة المتحكمة في الجامعات.

وفي ميدان نشر البحوث والدراسات والكتب تشهد الدول العربية قصورا كبيرا في هذا الجانب.

فقد ذكر التقرير العربي أن البلدان العربية مجتمعة نشرت 5600 كتاب سنة 1991م مقابل 4200 لأمريكا اللاتينية ودول البحر الكاريبي و102.000 كتاب في أمريكا اللاتينية. فضلا عن محدودية النشر حيث أن الكتاب الذي تباع منه 5.000 نسخة يعد من الكتب الأكثر رواجاً⁽⁴⁾.

هذا بالنسبة للكتب أما النشريات والتقارير والأبحاث فتعرف قصورا أشد نتيجة لغياب قنوات الاتصال بين العلماء والمهنيين ودور النشر.

إن سياسات البحث العلمي الآن تركز على دور القطاع الخاص في تطوير البحث إلى جانب القطاع العمومي، ولا تزال المنطقة العربية يسود فيها القطاع العام على معظم الأبحاث.

إلى جانب ذلك فإن دور التنظيم المؤسسي يبقى مهما في الإشراف على البحث العلمي، وكذا مدى استقرار المنظومة البحثية ولكي تؤكد ذلك، تجدر الإشارة أن مركز البحوث في فرنسا

(1) - الزبير مهديك مرجع سابق، ص: 1.

(2) - زكي حوش، إشكالية البحث العلمي ومعوقاته في الجامعات العربية، مجلة شؤون عربية، ع86، 1996، ص: 197.

(3) - سنان رشيد سلمان، الاتجاهات العلمية العالمية الحديثة والبحث العلمي العربي، نظرة أولية، مجلة شؤون عربية، ع78، 1994، ص: 84.

(4) - تقرير شتمية الإنسانية العربية، مرجع سابق، ص: 5.

عرف استقرارا كبيرا منذ 1945م. في حين يلاحظ تذبذب كبير في البلدان العربية، ففي الجزائر على سبيل المثال تغيرت فيها وصاية قانون البحث العلمي 14 مرة⁽¹⁾.

كما أن ميزانية هذه المراكز تبقى قليلة والباحث العلمي في هذه المراكز يعيش في بيئة علمية صعبة، حيث أن الأبحاث التي يقوم بها تعتبر موجهة ولا يسمح له بنشرها، ومع ذلك لا تجد طريقها نحو القطاعات الإنتاجية⁽²⁾.

ثانيا: خطر تزييف الأدمغة على الوطن العربي:

اعتبرت بعض المنظمات الدولية "الكفاءة" أو "الدماغ" حملة شهادة البكالوريا والماجستير والدكتوراه في المجالات العلمية، أما الدول العربية فاعتبرت الكفاءات من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه. ولقد أطلق على هجرة الكفاءات العديد من التسميات، مثل: هجرة الأسماع، في حين أطلق "اليونيتار" -معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث- اسم تزييف الأدمغة. أما الأنكاد- منظمة الأمم المتحدة للتجارة والتنمية- فقد أطلقت عليها اسم "النقل المعاكس للتكنولوجيا" لأنها اعتبرت أن الدول النامية تفقد العناصر القادرة على تحقيق التنمية والتي تملك المقدر والمعرفة العلمية والتكنولوجية، ومن هنا فإن هجرتها إلى الدول المتقدمة تعتبر نقلا للتكنولوجيا من الدول النامية إلى الدول المتقدمة⁽³⁾.

أ- الهجرة من الدول العربية:

لقد قلعت عدة وكالات وهيئات دولية إحصائيات عن الهجرة من بعض الدول العربية حتى عام 1978م، أما بعد فقد حجبت معظم الدول العربية المعلومات عن هجرة كفاءاتها واعتبرتها من الأمور السرية.

وبالإطلاع على بعض الإحصائيات الممتدة بين (1960م) و(1978م) وإلى الولايات المتحدة وحدها وجد أن مصر ساهمت بـ 46% من مجموع الهجرة العربية، تليها لبنان بـ (23%)، ثم العراق بـ (11%)، ثم الأردن بـ (5.2%)⁽⁴⁾.

(1) - عبد الكريم بن العرب، مرجع سابق، ص: 210.

(2) - سمان رشيد سلمان، مرجع سابق، ص: 84.

(3) - سمان رشيد سلمان، أسباب هجرة الكفاءات العربية، مجلة شؤون عربية، ع 77، 1994، ص: 207.

(4) - المرجع نفسه، ص: 210.

وقد رت دراساا أأرى أن عدد المهاجرين العرب إلى الو/م/أ للفترة (1985-1993م) وصلت إلى 3مليون فرد منهم (22310) عالما ومهندسا وطبببا.

أأنا أن أكبر نسبة من المهاجرين هم المهندسون 59% ثم العلماء 38% ثم العلوم الاجتماعية 3%.

وفي دراسة أخرى لنفس الفترة، فقدرت أعداد الكفاءاا العربية المهاجرة إلى الو/م/أ بحدود 220 ألف شخص، 94% منهم ذكور.

وفيما يلي نسبة هجرة العلماء والمهندسين العرب إلى الو/م/أ لبعض الدول العربية⁽¹⁾:

ألول رقم-5-: نسبة هجرة العلماء والمهندسين العرب إلى الو/م/أ في الفترة 1985-

1993م.

الدولة	نسبة المهاجرين لكل مليون نسمة
الجزائر	2.8
مصر	26.8
ليبيا	7.8
المغرب	5.2
السودان	2.8
تونس	7.5
العراق	53.4
الأردن	116.2
الكويت	210.5
قطر	30.0
سوريا	50.6
اليمن	1.5

(1) - رأف أبو فرأنا. مرجع سابق، ص: 148.

وقد جاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية، أنه بين 300.000 خريج جامعة في الوطن العربي عام 95/96 هاجر منهم حوالي 25% إلى أمريكا الشمالية ودول شرق أوروبا، أما الأطباء العرب فقد هاجر منهم بين عامي 1998م و2000م أكثر من 15000 طبيب إلى الخارج⁽¹⁾.

هذه هي الإحصائيات التي تمكنت من الحصول عليها وتبقى قضية هجرة الأدمغة من القضايا الخطيرة في البلاد العربية التي تسبب خسائر كبيرة بسبب ما ينفق على تكوين هذه الكفاءات وبعدها يتم استقطابها من طرف الدول المتقدمة.

ب- أسباب هجرة الكفاءات:

تمثل دوافع هجرة العلماء العرب فيما يلي:

أ- أسباب سياسية:

وذلك بسبب غياب الحرية الشخصية وغياب الاستقرار السياسي، وهذا ما يؤدي بحجرة العلماء نظراً لما يتعرضون له في هذه الظروف.

فقد ارتفعت نسبة المهاجرين من لبنان للكوادر العلمية خلال فترة الحرب الأهلية، أما بالنسبة للجزائر فإن (50) طالباً فقط عادوا إلى الوطن من مجموع (700) طالب أرسلوا إلى الخارج عام 1980م⁽²⁾.

ب- أسباب اقتصادية:

ارتبطت زيادة البطالة في الوطن العربي بسياسة تنمية تعتمد على إحلال الواردات من الخارج عن طريق إقامة صناعات استهلاكية، مما زاد من تبعية الدول العربية وارتباطها بالسوق العالمي⁽³⁾.

(1) - تقرير التنمية الإنسانية العربية، مرجع سابق، ص:9.

(2) - سنان رشيد سلمان، مرجع سابق، ص:212.

(3) - خالد خمير عني. تطورات مثقفة لأوضاع الزراعة والغذاء في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية،

خ 1981-32، ص:17.

وتميزت المرحلة التي طبقت فيها هذه السياسة التنموية بتعطيل كثير من الطاقات الإنتاجية وخاصة في عقدي السبعينات والثمانينات مما أسفر عنه زيادة الهجرة ، كما أن إهمال الإنفاق على البحث العلمي في بعض المجالات مثل الزراعة زاد من نسبة البطالة في أوساط الكوادر العلمية العاملة في هذه القطاعات⁽¹⁾.

كما أدى الاعتماد على بيوت الخيرات الأجنبية والشركات الأجنبية في مجال التصنيع إلى انخفاض نسبة براءات الاختراع المسجلة في الدول العربية ففي الفترة وحدها الممتدة من 1971-1975 سجلت نسبة (92%) من براءات الاختراع باسم أجنبي⁽²⁾.

وأسفر الاعتماد على بيوت الخيرة الاستثمارية الأجنبية في إقامة المشاريع وتسييرها إلى عزل القاعدة العلمية العربية، وهكذا أصبح الباحث العلمي والعالم العربي معزولين داخل مؤسساتهما ومعزولين عن بيئتهما⁽³⁾.

—أسباب إدارية:

لقد أصبحت الهياكل الإدارية العربية عائقاً أمام التنمية، فانعكس هذا على أوضاع البحث العلمي وعلى الباحث الذي يجد صعوبة في تعيينه في الموقع المناسب، إضافة إلى هيمنة الكوادر العلمية الضعيفة قد تسبب في هجرة وهروب الكفاءات العلمية في الوطن العربي.

كما لم تعد القدرة العلمية أساساً للترقية الإدارية على عكس ما يوجد في الدول المتقدمة حيث تتبوأ العناصر العلمية العالية المواقع القيادية في المؤسسة العلمية⁽⁴⁾.

—أسباب علمية وثقافية واجتماعية:

إن الدول العربية التي كانت تحت الاستعمار، كلها تعاني من آثار واضحة على مجمل الحياة الثقافية والاجتماعية في الوطن العربي، وهكذا صيغت بنايات النشاط العلمي والتعليمي بشكل

(1) - أنطوان زحلان، البعد التكنولوجي للوحدة العربية، مجلة المستقبل العربي، ع22، 1980، ص:15.

(2) - محمد الرشيد فريشي، نقل التكنولوجيا في الوطن العربي، للمستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع24، 1982،

ص:88

(3) - سمان رشيد سمان، مرجع سابق، ص:32، ص:215، 214.

(4) - سمان رشيد سمان، مرجع سابق، ص:215.

يجعل الدول العربية تابعة للدول المتقدمة، فعلماء المغرب العربي يهاجرون إلى فرنسا وعلماء المشرق إلى الو/م/أ وإنكثرت⁽¹⁾.

كما أن هناك حلقات مفقودة في المعادلة التربوية -العلمية- الثقافية وهذا ما أشرنا إليه سابقا في مشكلة التعليم وذلك ما أدى إلى غياب العلاقة بين التعليم والتنمية.

والمشاكل التي يواجهها البحث العلمي في الوطن العربي ترجع أساسا إلى نظرة الدول إلى العلم والعلماء، فالعلم يأتي في الدرجة الأخيرة من سلم الأولويات.

والعامل الثالث هي الثقافة -العلمية- المفقودة في الوطن العربي.

وهكذا فإن غياب السياسة العلمية في الجامعات ومراكز البحث العلمي العربية وقلة الأجهزة وضعف الخدمات الجامعية وقلة المصادر العلمية، وانعزال العالم عن محيطه إضافة إلى نظرة الدول إلى العلم والعلماء كلها أسباب وغيرها تدفع بالعالم للاتسلاخ من هذا الواقع والهجرة إلى خارج الوطن⁽²⁾.

-العامل الثاني:

يواجه الطالب في أول حياته العلمية في الوطن العربي بيئة لا تشجعه على الابتكار والتفكير المستقل، ويغذى بالمعلومات بشكل حشو بعيدا عن استخدام الوسائل الحديثة للإيضاح والتجريب المخبري.

فلا يوضح له اختصاصه بشكل جيد وهذه أول خطوة إلى الهجرة.

كما أن تخصصه في جامعات الدول المتقدمة يجعله بعيدا عن واقع وطنه ودراسته في هذه الجامعات توفر له كل الوسائل والخدمات وتمنحه الشعور بالاحترام⁽³⁾.

وهكذا فإن عزلة العالم العربي تقوده وبشكل بطيء نحو موت علمي، وإن هذا الواقع الذي يعيشه الباحث العربي سيقوده إلى السير في ثلاثة اتجاهات:

1- الطريق السهل وهو مغادرة البلد والهجرة إلى أن يسترجع فاعليته العلمية؛

(1) -أنظار نيب، العجز عند التعريب في مجتمع تابع، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع2، 1982، ص:85.

(2) -سلمان رشيد سلمان، مرجع سابق، ص:218.

(3) -سلمان رشيد سلمان، مرجع سابق، ص:219-220.

- 2- الاستمرار في مقاومة التيار: وهنا سيكون إنتاج الباحث قليلا؛
- 3- الانطواء العلمي، أي هز البحث العلمي؛ والاتجاه إلى بحوث علمية تكفي لترقيته حسب المدة الزمنية التي تترتبها الإدارة في تلك الجامعة ثم الانغماس في التدريس.

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

خلاصة:

مازالت التنمية البشرية في الدول العربية تعاني قصورا في جوانب متعددة وإن كانت عرفت ارتفاعا في مؤشرها في السنوات الأخيرة وخاصة على مستوى الدخل الفردي، ومازالت نسبة التقدم معتبرة على مستوى القطاعات الأساسية المتمثلة في الصحة والتعليم.

فالموارد البشرية العربية ما زالت غير مؤهلة وتعاني من الأمية وانخفاض الإنتاجية وقد كان لهذين السببين دورا واضحا في الهدر الاقتصادي للدول العربية.

ولقد أثبتت البحوث والدراسات ما للتعليم والبحث العلمي من دور كبير في التنمية الاقتصادية وهذا ما أكدته تقارير التنمية البشرية، ورغم هذا ما زالت المنطقة العربية تعاني من عدم فاعلية نظمها التعليمية بما يتماشى مع احتياجات مسيرتها التنموية، إضافة إلى قاعدة البحث العلمي التي تعبر المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية والتي لازالت هي الأخرى غائبة عن أهدافنا التنموية نظرا لعدم نضج مفاهيم البحث العلمي وعلاقته بالتطور لدى مجتمعاتنا.

الفصل الثالث: دور القيادة في تحقيق التنمية البشرية

تمهيد

المبحث الأول: مفهوم القيادة ونظرياتها

المبحث الثاني: القيادة في الفكر الإسلامي

المبحث الثالث: قيادة النبي صلى الله عليه وسلم

وتطبيقه لمفهوم التنمية البشرية

خلاصة

الفصل الثالث: دور القيادة في تحقيق التنمية البشرية

تمهيد:

تعتبر القيادة في الفكر الإداري المعاصر من أهم النقاط التي يبنى عليها نجاح المجتمعات بصفة عامة والمنشآت بصفة خاصة.

كما أن الاهتمام الذي يلقاه العنصر البشري، نظرا للدور الذي يلعبه في حياة المنشأة من حيث نجاحها وفعاليتها ومن ثم بقاؤها، وهذا الاهتمام المتزايد يعود إلى كون العنصر البشري هو العامل الأكثر تغيرا وديناميكية في العملية الإنتاجية من العناصر الأخرى.

وسلوك الفرد يتأثر بعوامل نفسية واقتصادية واجتماعية وبيئية يصعب التنبؤ بها أو السيطرة عليها بالشكل الذي تريده المنشأة، وبالتالي لا بد من وجود قيادة سليمة وحكيمة ومحفزة، تكون لها القدرة على إحداث التغيير مع إرضاء جميع الفئات مراعاة كل العوامل التي يتأثر بها الفرد و هذا ما تجسد في شخصية النبي صلى الله عليه و سلم والذي استطاع أن يعرف كل قدرات أصحابه مهما اختلفت بيئاتهم و شخصياتهم و هناك نجاح في إعطاء النموذج المثالي للإنسان القائد.

المبحث الأول: مفهوم القيادة ونظرياتها

ترتبط القيادة في الفكر الإداري الوضعي بسلوك القائد و بالظروف التي يتصرف فيها، أي أنها كانت نتاج تجربات إنسانية و هذا ما جعلها تختلف عن القيادة في الفكر الإداري الإسلامي في أنها مستمدة من الأصول التشريعية، مراعية في ذلك حاجات الأفراد و قدراتهم و ظروفهم.....إلخ.

I-تعريف القيادة في الفكر الإداري الوصفي:

حاول كثير من الباحثين وضع تعريفات للقيادة طبقا للزاوية التي ينظر منها كل باحث أو انطلاقا من فرضية معينة.

فيعرفها علماء الاجتماع والنفس على أنها: «التأثير على أعمال الآخرين وأن الصفة الأساسية للقائد هي اقتناعه بأن عملا ما يجب أن يتم وأن يقنع الآخرين على مساعدته على القيام بهذا العمل»⁽¹⁾.

كما يعرفها "ارحواي تيد" بأنها «هي الجهد أو العمل للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه ويجدون له صالحا جميعا وهم يرتبطون معا في مجموعة واحدة متعاونة»⁽²⁾.

كما وضع لها علماء الإدارة تعاريف مختلفة:

فقد عرفها "روبير بيرلز" بقوله: «أن فن القيادة- كما وصفه قائد عظيم- يتمثل في أن تجعل الناس يقومون بما تريد لأنهم يريدون القيام به».

أما "جون فيفلر وزميله" فيعرفان القيادة بأنها: «فن تنسيق الأفراد والجماعات ورفع حالتهم المعنوية للوصول إلى أهداف محددة والقيادة تتعلق أساسا بمهارات شفوية وعقلية واجتماعية»⁽³⁾.

كما تُعرف القيادة بأنها: «العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة»⁽⁴⁾.

إن هذه التعاريف تتفق بشكل كبير في تحليل سلوك الأفراد والجماعات ودفعهم للعمل برغبة قوية ومتزايدة انطلاقا من القائد الذي يدفعهم لذلك.

(1)- بوجمة بولقريعات، القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 1982م، ص: 5.

(2)- المرجع نفسه، ص: 7.

(3)- المرجع نفسه، ص: 11.

(4)- سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة - الأصول والتطبيقات -، ط 1، 2004م، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن،

II- نظريات القيادة:

نقد وضع كثير من العلماء الإداريين والمفكرين نظريات للقيادة حسبما علم عليهم بينهم وبينهم الظروف المحيطة بهم، فعادت النظريات القيادية متفاوتة ومتطورة بما يتلاءم مع مفاهيم العصر الذي عاش فيه كل منهم، والملابسات التي حدثت بهم إلى هذه المعالجة. وعليه تعددت نظريات القيادة والتي أمكن تصنيفها إلى مناهج ثلاث هي منهج السمات في القيادة، والمنهج السلوكي في القيادة، ومنهج الموقف في القيادة.

II-1- نظرية السمات:

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي قيلت حول القيادة وتعني أن القائد شخص غير عادي من حيث القوة العقلية والذكاء والاعتماد على النفس والتحمل...⁽¹⁾.

ويعتمد منهج السمات في دراسته لنظريات القيادة أن القادة يولدون بصفات قيادية معينة، ومضمون هذه النظرية أن القيادة تتركز على مجموعة من الصفات والخصائص المعينة، وإذا توافرت هذه الخصائص والصفات في شخص ما هيأته للقيام بدور القيادة الناجحة⁽²⁾.

ومن الذين عدوا هذه السمات "تيد" حيث حصرها في⁽³⁾:

1- الطاقة البدنية والعصبية؛

2- الشعور بالهدف والعمل على تحقيقه؛

3- الحماس وحب العمل؛

4- النزاهة والمودة؛

5- المهارة الفنية؛

6- الحكمة والأمانة؛

(1) - بوجمعة بونقرعات، مرجع سابق، ص: 53.

(2) - محمد عبد الله آل ناجي، القيادة الإدارية بين منهج الإسلام والنظريات المعاصرة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، ع29، 1996، ص: 172.

(3) - بوجمعة بونقرعات، مرجع سابق، ص: 54، 55.

7-حسب الأمور؛

8-الذكاء؛

9-القدرة على التعليم؛

10-الثقة بالنفس.

ومما يلاحظ أن هذه السمات تتعلق بالسمات النفسية دون البدنية فكلها تركز على التوازن النفسي للقائد.

ولكن هناك بعض الكتاب الذين اهتموا بالسمات البدنية إلى جانب النفسية ومن هؤلاء "براون" الذي حصر صفات القائد في تسع سمات هي⁽¹⁾:

1-السن، الوزن، الطول، القوة البدنية، المظهر، الصوت؛

2-الذكاء والمعرفة، القدرة على اتخاذ القرارات العادلة عند الحكم على الآخرين، الأصالة

والتفكير؛

3-القدرة على التعبير؛

4-القدرة على تحمل المسؤولية؛

5-الأمانة، الثقة بالنفس؛

6-السيطرة على العواطف؛

7-المركز الاجتماعي المناسب؛

8-حسن السلوك واللباقة؛

9-التعاون.

وكما يبدو فهذه الصفات هي مزج بين الصفات النفسية والبدنية.

ويصنف عالم الإدارة الهندي "تايجي" السمات إلى ثلاث مجموعات⁽²⁾:

(1) -بو جمعة بولقربعات، مرجع سابق، ص:55.

(2) -المرجع نفسه.

أ- سمات شخصية: تتمثل في الصحة الجيدة، والقدرة على التحمل، وإدراك القائد لرسالته والتحلي بروح الصداقة، والفهم العميق والشامل للأمور، والأمانة والاستقامة والالتزام بالأخلاق الكريمة.

ب- سمات سياسية: وتتمثل في قدرة القائد على الاستجابة للسياسة العامة، وإدراكه للأهداف السياسية والمثل العليا التي يطمح الشعب في تحقيقها.

ج- سمات نظامية: وهي تعني القدرة على الالتزام بالأنظمة ومراعاة تطبيقها بشكل جيد ومشر على تفويض سلطاته ومعرفة الحدود التي يجب أن يلتزم بها في التفويض.

هذه هي السمات عند مفكرين مختلفين، إضافة إلى ما توصل إليه "برادن" و"إرنست ديل" التي كلها لا تخرج عما جاء به الآخرون إلا في القليل النادر مثل كبر السن عند "برادن" والاستقرار العاطفي عند "إرنست ديل"⁽¹⁾.

ولقد وجهت انتقادات كثيرة إلى نظرية السمات ومن هذه الانتقادات أنها أهملت دور المرؤوسين في إنجاح عملية القيادة، كما لم يحدد دعاة هذه النظرية الأهمية النسبية للسمات المختلفة في التأثير على فعالية القائد حيث أثبتت الدراسات النفسية بأنه من النادر جدا إيجاد تشابه بين أي قائدين، وكذلك وجد أنه من الصعوبة تعميم نتائج هذه النظرية بشكل علمي ثابت.

II - 2- نظريات سلوك القائد:

إن عدم قدرة نظرية السمات على تحديد السمات التي يمكن أن تميز بين القائد الفعال والقائد غير الفعال، أدى إلى انتقال التركيز في الأبحاث والدراسات إلى سلوك القائد، وقد امتدت هذه الدراسات من نهاية الأربعينات إلى أوائل الستينات وقد ركزت هذه النظريات على تحليل سلوك القائد خلال قيامه بواجباته⁽²⁾.

(1) - د. محمد عبد الله آل ناجي، مرجع سابق، ص: 178.

(2) - سنان الموسوي، مرجع سابق، ص: 187، 188.

ويرى بعض الباحثين أن منهج تحليل سلوكيات القائد من الناحية النفسية والاجتماعية، والعوامل الفردية هي في الحقيقة العوامل الأساسية في تحديد سلوكيات القائد ومن خصائص المنهج السلوكي أنه يفرق عند معالجته لهذا الموضوع بين مفهوم القيادة ومفهوم القائد⁽¹⁾.

ومن أهم النظريات التي تندرج تحت نظريات سلوك القائد:

أ-نظرية الخط المستمر في القيادة: وتشير هذه النظرية بأنه ليس هناك سلوكا قياديا واحدا يمكن استخدامه بنجاح في كل الأوقات، وإنما السلوك القيادي الفعال هو الذي يتلاءم ويتكيف مع الموقف، بمعنى أن سلوك القائد الفعال هو الذي يأخذ بالاعتبار قدرات القائد نفسه وقدرات مرؤوسيه وأهدف المراد تحقيقه.

وهذا يعني بأن القائد يجب ألا يختار أسلوبا ديكتاتوريا أو ديمقراطيا وإنما يجب أن يكون مرنا.

ب-نظرية ليكورت في القيادة: كانت هذه النظرية تتجه للأبحاث في موضوع القيادة ومميزاتها عن طريق مقارنة سلوك المشرفين في المجموعات العمالية ذات الإنتاجية العالية. وهنا استنتج ليكورت بشكل عام أن القيادة الديمقراطية تعطي نتائج أفضل من القيادة الأوتوقراطية.

كما استطاع ليكورت التمييز بين أربعة أنظمة للقيادة وهي:

* النظام التسلطي الاستغلالي؛

* النظام للركزي النفعي؛

* النظام الاستشاري؛

* النظام الجماعي للمشاركة⁽²⁾.

(1) -د. محمد آل تاجي، مرجع سابق، ص: 178.

(2) -سان جوسوي، مرجع سابق، ص: 188-190.

ج- نظرية البعدين: تم في هذه النظرية تحديد بعدين للقيادة هما:

* المبادرة لتحديد العمل وتنظيمه؛

* تفهم واعتبار مشاعر الآخرين.

ووجدت الأبحاث بأن القائد الذي يملك درجة عالية من بعد (المبادرة وتحديد العمل وتنظيمه) يميل لأن يتدخل في تخطيط الأنشطة المختلفة لمروؤسيه، كما يحدد أدواره في إنجاز الأهداف ويؤسس قنوات اتصال واضحة بينه وبين مروؤسيه، كما يقوم بتوزيع العمل والرقابة عليهم، بينما القائد الذي عنده درجة عالية من بعد (تفهم واعتبار مشاعر الآخرين) يميل بأن ينمي حوا من الصداقة والثقة بينه وبين مروؤسيه كما أنه يحترم أفكاره ومشاعره⁽¹⁾.

د- نظرية الشبكة الإدارية: تعتبر نظرية الشبكة الإدارية من أكثر النظريات القيادية

المعروفة وقد طور "بليك" و"ماوتون" هذه النظرية واستطاعا تحديد أسلوبين لسلوك القائد وهما:

1- الاهتمام بالأفراد؛

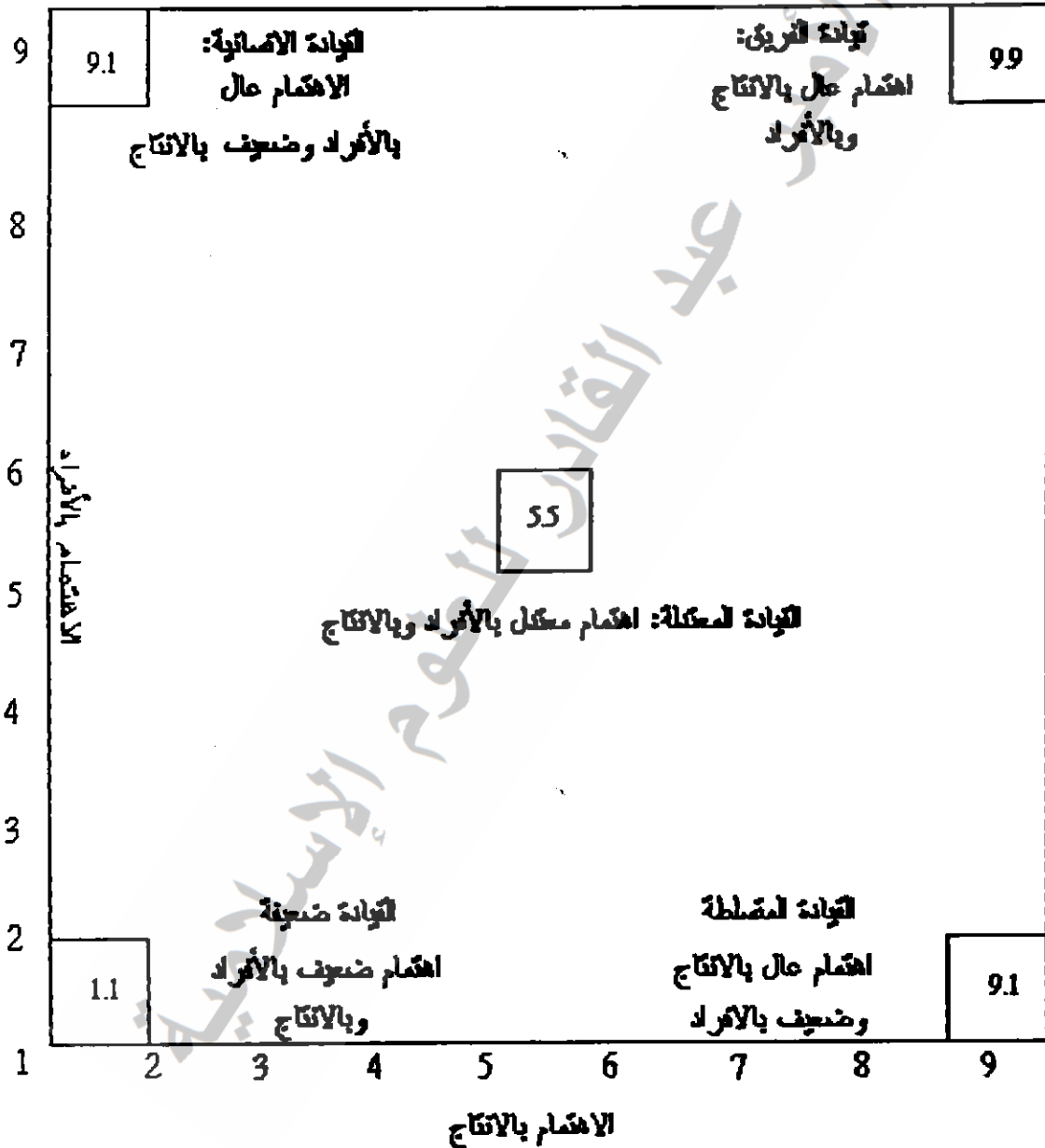
2- الاهتمام بالإنتاج⁽²⁾.

وقد قام الباحثان بتوضيح هذين الأسلوبين على صورة شبكة ذات محورين يظهر عليهما أساليب القيادة المختلفة؛ ويمكن تمييز خمسة أساليب رئيسية للقيادة بحسب موقعهما على الشبكة ب:

(1) المرجع نفسه، ص: 190، 191.

(2) د. محمد عبد الله بن ناصي، مرجع سابق، ص: 179.

بواسطة قراءة إحنائي ذلك الموقع كما يلي:



شكل (2) : نظرية الشبكة الادارية

وتلاحظ من النظريات السابقة أنها ركزت على متغيرين أساسيين في عملية القيادة هما الاهتمام بالأفراد والاهتمام بالعمل، واختار ليكرت أن أنجح قائد هو الذي يركز على الأفراد بينما نجد نظرية الشبكة الإدارية ترى أن أسلوب (9.9) هو الأفضل⁽¹⁾.

II -3- النظرية الظرفية (الوضعية):

اهتمت النظريات السابقة بالقائد من ناحية السمات التي يتمتع بها أو من ناحية الأسلوب والسلوك الذي يتبعه في عملية القيادة، واعتبر بعض الكتاب أن هذه النظريات غير كافية في تحليل فعالية القيادة.

وقد أجرى الباحثون دراسات ووجدوا أن القائد الناجح هو القائد الذي يقدر على تعديل أسلوبه وتكييفه بما يتلاءم مع الجماعة خلال وقت محدد لمعالجة موقف معين. ولذلك تكون فعالية القيادة تتأثر بشخصية القائد وأسلوبه وبشخصية الجماعة والموقف أو الحالة، والموقف له أهمية كبيرة في التأثير على عملية القيادة لأنه يؤثر على مدى قدرة القائد في إنجاز ما هو مطلوب منه، وللتعرف على مدى قدرة القائد في إنجاز ما هو مطلوب منه، وللتعرف على الشخص المناسب للقيادة وفقاً لهذه النظرية يتم وضع شخص معين في موقف معين وتترك له حرية التصرف وأهم النظريات الظرفية:

أ- النظرية الظرفية لفيدلر: أشار في هذه النظرية أنه ليس هناك أسلوب واحد في القيادة يصلح لكل زمان ومكان، كما أنه ليس هناك صفات معينة يجب توافرها في كل قائد، وليس هناك قائد يمكن وصفه بأنه ناجح أو فاشل في كل الأوقات، وأشار فيدلر بأن فعالية القيادة تعتمد على التوافق الصحيح والسليم بين شخصية القائد وثلاث متغيرات في الموقف هي:

- العلاقة بين القائد ومرؤوسيه؛

- مدى وضوح مهام العمل ومدى وضوح الواجبات الملقاة على عاتق المرؤوسين؛

- درجة القوة في مركز القائد.

(1) - سنان الموسوي المرجع السابق، ص: 192.

ب-نظرية المسار (الهدف): طورت هذه النظرية من قبل "روبرت هاوس" وتؤكد هذه النظرية أن القائد الفعال هو الذي يقوم بمساعدة مرؤوسيه في تحديد أهدافهم ورسم مساراتهم، وتدريبهم ومكافأهم.

وتحدد هذه النظرية أربعة أنواع من السلوك⁽¹⁾:

1-السلوك التوجيهي؛

2-السلوك الموازر؛

3-السلوك المشارك؛

4-السلوك الإنجازي.

ومهما كانت النظريات المعتمدة في القيادة إلا أنه يمكن تحديد بعض الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد وهي:

الوعي-الإحساس والتعاطف-الثقة-القدرة على الاتصال⁽²⁾.

III-أنواع القيادة:

تنوع القيادة حسب سلوك القائد وتنقسم إلى ثلاثة أنواع.

III-1-القيادة الاستشارية-الديمقراطية-:

إن القائد الناجح يمثل والجماعة شبكة علاقات، فهو لا يركز السلطة في يده بل يعمل على تشجيع كل فرد للعمل ناظرا إليهم بعين الحب والتقدير والرعاية فيقل بذلك التوتر بينهم⁽³⁾.

حيث يقوم القائد بإشراك مرؤوسيه إشراكا فعليا في اتخاذ القرارات خاصة ما يتصل منها برسم السياسات المتعلقة بالمنظمة، وذلك دون أن يكفي بطلب العون أو المساعدة منهم في

(1)-المرجع نفسه، ص:194، 195.

(2)-المرجع نفسه، ص:195.

(3)- أحمد ماهر البكري، القيادة وفعاليتها في ضوء الإسلام، د.ط، 1987م، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر،

صنعها، فهو القائد لا يتفرد بصنع هذه القرارات اعتمادا على سلطته الرئاسية أو الرسمية، وإنما ينضم إلى منظمته كعضو وزميل مشارك في صناعة القرارات، وفي إنجاز الأهداف المشتركة. وتحسينا لما سبق فإن القيادة الديمقراطية تباشر أعمالها خلال جماعية التنظيم، وذلك حتى يحدث تفاعل خلاق بين سياسات التنظيم وخطته وأهدافه.

من أهم سمات القائد الديمقراطي أن ينظر إلى شخصه على أنه منسق لأعضاء منظمته، وأن يعطي الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم ومواقفهم، وأن يظهر الممثل لهم والأمين على مصالحهم أمام المستويات العليا لا كرئيس لهم، ويكون على القائد أن يعمل على التركيز على رفع روحهم المعنوية وعلى خلق قنوات اتصال فعالة في التنظيم، حتى يستطيع القائد أن يصل بالتنظيم نحو تحقيق أهدافه برشد وبكفاءة⁽¹⁾.

III -2- القيادة التسلطية:

تقصد بالقيادة التسلطية أن الرئيس المتسلط في علاقته مع الآخرين شكل نجمة، إذا غاب انفرط عقد الجماعة، وإذا وجد فهي لا تعمل إلا من خلاله، يملئ عليها العمل خطوة خطوة، ويصعب عليهم معرفة الخطوات المقبلة، فالسياسة هو الذي حددها لا مناقشات الجماعة، فهو يتساءل عن ولاء الأشخاص له ليكيف تقريره عنهم حسب هذا المعيار، مركزا على ذاته في صفات الأمور⁽²⁾.

وفي هذا النوع من القيادة تبني علاقات التنظيم على أساس شخصي خالص فلا تمارس سلطة الجزاء ثوابا وعقابا على أساس موضوعي⁽³⁾.

(1) - إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة، د.ط، د.ت، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية،

ص: 314,313.

(2) - أحمد ملقر البقري، مرجع سابق، ص: 39.

(3) - إبراهيم عبد العزيز شيخا، مرجع سابق، ص: 341.

III -3- القيادة الفوضوية:

وتتمثل في رئيس غائب عن العمل وهو فيه، ولا يتدخل لتعيين الأعمال أو رفاق العمل، فيعمل العاملون بأفكار سريعة، غير متفكة وأهداف التنظيم، فتظهر الآراء المضطربة والعمل الفردي، ويشيع في المجموع روح الاستهتار، والتفكك وكثرة الفاقد من الجهد والوقت⁽¹⁾.

المبحث الثاني: القيادة في الفكر الإسلامي

تتبع أهمية القيادة في الإسلام من كونها قيادة من صنع الله عز وجل قال الله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَاءَكُمْ مِنَ اللَّهِ نُورٌ وَكِتَابٌ مُبِينٌ يَهْدِي بِهِ اللَّهُ مَنِ اتَّبَعَ رِضْوَانَهُ سُبُلَ السَّلَامِ وَيُخْرِجُهُم مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ بِإِذْنِهِ وَيَهْدِيهِمْ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾⁽²⁾.

فهي قيادة تستمد أصولها من القرآن الكريم، والسنة النبوية الشريفة وسيرة الخلفاء الراشدين ومن اهتدى بهديهم.

قال تعالى: ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا﴾⁽³⁾.

وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ، إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ تَلِكُ نَاصِيَةٌ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾⁽⁴⁾.

(1)- أحمد ماهر البكري، مرجع سابق، ص: 39.

(2)- سورة النافثة: 15-16.

(3)- سورة النساء: 65.

(4)- سورة النساء: 59.

I- ماهية القيادة في الفكر الإسلامي:

I-1- وجوب القيادة شرعا:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: [إذا كان ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم]⁽¹⁾.

فأحدث يشير إلى وجوب تأمير أمير على جماعة قليلة في السفر، وهذا يدل على أن الحاجة إلى تأمير أمير في المجتمع المسلم أوجب وألزم⁽²⁾.

وفي الوقت الذي حذر فيه الشرع غير الأكفاء من طلب الرئاسة، حذر القادرين عليها من الزهد فيها، لأن ابتعاد الصالحين عنها يمكن غير الصالحين من الوصول إليها، فيفسد بفسادهم خلق كثير، وتهدر بسوء تصرفهم قيم ومثل، فتتخلف الجماعة وتضيع الحقوق وتضعف الأمة⁽³⁾.

ونظرا لهذا الأمر فقد بشر رسول الله صلى الله عليه وسلم الإمام العادل بالجنة حيث قال: [سبعة يظلمهم الله بظلمه يوم لا ظل إلا ظله: إمام عادل، وشاب نشأ في طاعة الله، ورجل قلبه معلق في المساجد إذا خرج حتى يعود إليه، ورجلان تحابا في الله واجتمعا على ذلك واقتربا عليه، ورجل ذكر الله خاليا ففاضت عيناه، ورجل دعت امرأة ذات منصب وجمال فقال إني أخاف الله رب العالمين، ورجل تصدق بصدقة فأخفاها حتى لا تعلم شماله ما تنفق يمينه]⁽⁴⁾.

والقيادة هي سرّ تقدم الدول، وهي السبب الأول في قدرتها على المحافظة على مواردها البشرية، وحملها على اكتشاف كل الطاقات الخلاقة والمبدعة لديها، فإشارة الحديث السابق إلى أن مرتبة الإمام العادل هي أولى المراتب وليس فوق رتبة السلطان العادل رتبة إلى نبي مرسل.

(1)-رواه أبو داود عن أبي سعيد الخدري، كتاب: الجهاد، باب: في القوم يسافرون يؤمرون أحدهم، حديث رقم 2608، سنن أبي داود، دار الفكر، مج2، ج3، ص:36.

(2)-د.محمد توفيق النوافلة، الصفات الشخصية وسمات السلوك القيادي عند الخليفة عمر بن الخطاب، ط1، 2001م، دار مجدلاوي أنشر والتوزيع، ص:40.

(3)-محمد الحسن، أزمة القيادة وعلاجها في واقعا الإسلامي المعاصر، ط1، 1990م، دار الثقافة، الدوحة، ص:38،39.

(4)-رواد البخاري عن أبي هريرة، كتاب: الأذان، باب: من جلس في المسجد ينتظر الصلاة، صحيح البخاري، مج1، ج1، ص:160.

وعن الإمام أحمد بن حنبل رضي الله عنه قوله: لو كانت لي دعوة مستجابة لدعوت بما إلى السلطان لأن في صلاحه صلاح البلاد وفي فسادها فسادها.

وقيل السلطان من الرعية كالروح من الجسد فإن استقام مزاجها استقام مزاج جميع أعضائه وحواسه وإن فسدت فسد مزاج الأعضاء بفسادها وتعطلت أحوال الجسد⁽¹⁾.

I-2- معاني القيادة في المفهوم الإسلامي:

للقيادة معاني في المفهوم الإسلامي أهمها:

أولاً: الخلافة:

وقد استخلمت في القرآن الكريم في قوله تعالى: ﴿يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ﴾⁽²⁾.

ثانياً: الولاية:

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾⁽³⁾.

ثالثاً: الإمامة:

قال تعالى: ﴿فَقَاتِلُوا أُمَّةَ الْكُفْرِ إِنَّهُمْ لَا إِيْمَانَ لَهُمْ لَعَلَّهُمْ يَنْتَهُونَ﴾⁽⁴⁾.
وقال تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا﴾⁽⁵⁾.

(1) - محمد الحسن، مرجع سابق، ص: 41.

(2) - سورة ص: 26.

(3) - سورة النساء: 59.

(4) - سورة التوبة: 12.

(5) - سورة السجدة: 24.

رابعاً الملك:

قال تعالى: ﴿وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا﴾⁽¹⁾.
وقال تعالى: ﴿وَوَكَانَ وَّرَاءَهُم مَّلِكٌ يَأْخُذُ كُلَّ سَفِيهَةٍ عُصَبًا﴾⁽²⁾.

خامساً: الإمارة:

وأول من دعي بهذا اللقب عمر بن الخطاب رضي الله عنه، حين ناداه به أحد المسلمين فاستحسنه وقالوا والله لقد أصبت اسمه، وإنه والله أمير المؤمنين حقا وذهب لقباً له في الناس، وتوارثه الخلفاء من بعده.

سادساً: الأمانة:

وهي التكليف الإلهي لعمارة الأرض قال تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَنزَلْنَاهَا فِي الْأَرْضِ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾⁽³⁾.

I-3- صفات القائد الناجح من منظور إسلامي:

لقد حدّد العديد من فقهاء الإسلام الصفات التي يجب توافرها في القائد المسلم الناجح، أمثال الفارابي والملاوردي والفراء وهذا الذي يبرهن على وجود نظرية السمات في التراث العربي الإسلامي، وقد مزجت بين الصفات الفطرية والسمات السلوكية المكتسبة.

فالفارابي حدّد سمات القائد في معيارين:

أولاً: معايير فطرية أجملها في:

سلامة البدن، والفهم الجيد، والقدرة على الاستيعاب، والذكاء، وحسن العبارة، وحب العلم والعلماء، والتزاهة والصدق، والترفع عن الصغائر والزهد، والعدل، والشجاعة.

(1) -سورة البقرة: 267.

(2) -سورة الكهف: 79.

(3) -سورة الأحزاب: 72.

ثانيا: معايير مكتسبة حددها في:

- الحكمة، العلم، القدرة على الاستنباط، الاجتهاد ومعرفة العلوم وأن تكون لديه خبرة.
وهكذا اتبع الفارابي منهجا مثاليا في دراسة السمات المتميزة للقيادة حيث يرى أن القيادة المثالية، لا تتم إلا لقائد يجمع بين شيئين أحدهما الفطرة والطبع، والثاني الملكة والإرادة⁽¹⁾.
وهذه مجموعة أهم الصفات التي يجب توافرها في القائد الناجح من منظور إسلامي:
- 1- العقيدة الصحيحة: لأنها تحث على عمل الخير، والصالح العام، وتعمل على تجنب الشر، وتجنب إلحاقه بالآخرين؛
 - 2- المشورة في اتخاذ القرارات الهامة: إن لم يكن نص من الكتاب أو السنة في ذلك؛
 - 3- الفطنة وبعد النظر، والفراسة؛
 - 4- الشجاعة؛
 - 5- القدرة على المسؤولية؛
 - 6- الشعور الإنساني؛
 - 7- القدرة على التأثير في الآخرين وإقناعهم؛
 - 8- توافر للمهارات والخبرات الخاصة في مجال العمل الذي يتولى قيادته؛
 - 9- القلوة الحسنة؛
 - 10- القوة البدنية؛
 - 11- العلم؛
 - 12- الغيرة والهيبة؛
 - 13- الورع والتقوى؛
 - 14- البذل والإنفاق والكرم؛
 - 15- الشدة في الحق؛
 - 16- العدل والرحمة⁽¹⁾.

(1) - د. محمد توفيق النواطنة، مرجع سابق، ص: 66، 67.

II- وظائف القيادة من منظور إسلامي:

لقد أوجب الإسلام القيادة لأنها ضرورة ملحة، فقد أشار الرسول صلى الله عليه وسلم في حديثه: [إذا ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم] إلى أهمية المسؤولية والقيادة في كل الميادين، وعليه فالقيادة في الإسلام لها وظائف مرتبطة بيوهر العقيدة الإسلامية، وتعتبر قيادة النبي صلى الله عليه وسلم أنبل مهمة وقيادة، فهي مهمة اختارها الله عز وجل لرسوله الكريم.

وتتمثل وظائف القيادة فيما يلي:

1-أما ضرورة بشرية لكل تجمع بشري:

يقول ابن خلدون في هذا المجال: «إن البشر لا يمكن حياتهم ووجودهم إلا باجتماعهم، وتعاونهم على تحصيل قوتهم وضرورياتهم، وإذا اجتمعوا دعت الضرورة إلى المعاملة، واقتضاء الحاجات، ومد كل واحد منهم يده إلى حاجته، يأخذها من صاحبه لما في الطبيعة الإنسانية من الظلم والعدوان... فيقع التنازع المفضي إلى المقاتلة... فاستحال بقاؤهم دون حاكم يزج بعضهم عن بعض، واحتاجوا إلى القائد الذي يسوس أمرهم ويصرف شؤونهم، ويجمعهم على الخير، ويقضي على المنازعات»⁽²⁾.

2-تحقيق الاستخلاف الذي أراده الله:

قال تعالى: ﴿إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾⁽³⁾ وقوله: ﴿يَا دَاوُدَ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ﴾⁽⁴⁾.

(1)- المرجع نفسه، ص: 71.

(2)- ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، د. ط. د. ت، الجزء الأول من كتاب العمر وديوان المبتلى والخير في أيام العرب والعجم والبربر، د. ط. د. ت، ص: 146.

(3)- سورة البقرة: 30.

(4)- سورة ص: 26.

3- تنفيذ أحكام الله وإقامة حدوده:

وهذا لا يتم إلا بوجود حكومة شرعية لها قائد يسيرها، وقضاة يفصلون فيها بين الناس، في المنازعات، ويقيمون الحدود، وأمراء يسرون الأمور في المناطق المختلفة⁽¹⁾.

ويضيف أحدهم وظيفة أخرى وهي:

4- توفير الأمن والاستقرار للرعية:

وهو أن تسعى القيادة لتوفير الأمن النفسي والمعيشي لأفراد الرعية⁽²⁾ في الدولة قال تعالى: ﴿الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ﴾⁽³⁾.

هذه بعض الوظائف العامة للقيادة في الإسلام إضافة إلى الوظائف الخاصة والتي تشترك مع الفكر الوضعي، هنا لأن القيادة ضرورة بشرية يقرها العقل والمنطق.

ومن بين هذه الوظائف أيضا:

1- التخطيط: وهو تحديد الأهداف ورسم السياسات العامة ووسائل تنفيذها؛

2- التنسيق بين الأجهزة المختلفة للمواءمة بين الأوقات المزمع تنفيذ الأعمال فيها، بحيث لا تعارض أعمال أحد الأجهزة مع القوانين أو التعليمات السائدة في جهاز آخر؛

3- التنظيم الفني والإداري ووضع معدلات الأداء ثم متابعة التنفيذ وتقوم الخطة تلافيا لما قد يصاب به العاملون من إحباط، إذا كان طموح الخطة فوق قدراتهم وإمكاناتهم⁽⁴⁾.

(1) -محمد توفيق النواقل، مرجع سابق، ص:43.

(2) -محمد توفيق النواقل، المرجع نفسه، ص:47.

(3) -سورة قريش: 4.

(4) -أحمد ماهر البكري، مرجع سابق، ص:22.

III- طرق اختيار القادة في الإسلام:

تم عملية اختيار القادة في الإسلام في ضوء مبدأ الجدارة من خلال المفاهيم الموضحة في النقاط الخمسة التالية:

III-1- اختيار الأصلح:

جعل الخالق سبحانه وتعالى القيادة أمانة- وطلب منا أن نودبها إلى أهلها: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْتُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾⁽¹⁾، وحثنا من مخالفة ذلك بقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾⁽²⁾.

ودلت سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم أيضا على أنها أمانة يجب أدائها في مواضعها، لذلك قال أبي ذر- رضي الله عنه- في الإمارة: [إنها أمانة وإنما يوم القيامة خزي وندامة]⁽³⁾.

وقال النبي صلى الله عليه وسلم: [إن من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله]⁽⁴⁾.

وقال أيضا: [من ولي رجلا عملا على عصابة وهو يجد في تلك العصابة من هو أرضى منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين]⁽⁵⁾.

لذلك وجب على ولاة الأمر أن يولوا على كل عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجدون لتلك العمل⁽⁶⁾.

وبذلك يحدّ الماوردي في كتاب الأحكام السلطانية تبعات ومسؤوليات من بيده الاختيار علا قدره أو تواضعت منزلته: «باستكفاء الأمانة وتقليد النصحاء فيما يفوضه إليهم من الأعمال

(1)-سورة النساء: 58.

(2)-سورة الأنفال: 27.

(3)-صحيح مسلم، كتاب الإمارة.

(4)-صحيح مسلم، كتاب الإمارة.

(5)-رواه الحاكم في صحيحه.

(6)-ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، د. ط. 1998م، دار الجول، بيروت، ص: 49.

ويكلمه إليهم من الأموال لتكون الأعمال بالكفاح مضبوطة والأموال بالأمناء محفوظة»⁽¹⁾. وإذا لم يوجد الأصلح يختار الأمتل في كل منصب بحسبه إعمالا لقوله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾⁽²⁾.

وتتم معرفة الأصلح بمعرفة مقصود القيادة ومعرفة طريق المقصود فإذا عرفت المقاصد والوسائل تم الأمر، فالواجب في كل ولاية ولاية الأصلح بحسبها، فإذا تعين رجلان أحدهما أعظم أمانة والآخر أعظم قوة قدم أنفعهما لتلك الولاية وأقلهما ضررا فيها.

ويرى شيخ الإسلام ابن تيمية أنه يجوز تولية غير الأهل للضرورة إذا كان أصلح الموجودين، ويجب مع ذلك السعي في إصلاح الأحوال حتى يكمل في الناس ما لا بد لهم⁽³⁾.

والإسلام يدعو إلى إسناد الأعمال إلى ذوي الكفاية والتراهة عملا بقوله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾⁽⁴⁾.

لذلك يحدد ابن تيمية أركان القيادة في الإسلام في ركنين هما:

- **القوة:** والقوة في كل قيادة بحسبها، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة إلى القلرة على التنفيذ؛
- **الأمانة:** ترجع إلى خشية الله.

فالإسلام يركز على اتخاذ الصلاحية أساسا لتولية الوظائف العامة والقيادية بحيث لا يجوز تولية من لا صلاحية لهم، أو ترك الأصلح وتقدم الأقل صلاحية، بمعنى إذا وقع الاختيار على أحد الأفراد المشهود بهم بالكفاءة غير أن كفايته هذه تقل عن كفاية الآخرين، في هذه الحالة يكون قد خالف أصلا تشريعا في الإسلام.

(1) - محمد إبراهيم أبو شادي، طرق اختيار القيادات في البنوك الإسلامية في ضوء المنظور الإسلامي، ندوة الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، البنك الإسلامي للتنمية، 18-19 سبتمبر 1990م، ص: 515.

(2) - سورة البقرة: 286.

(3) - ابن تيمية، مرجع سابق، ص: 54، 55.

(4) - سورة القصص: 26.

لذلك لم يكن عامل السن شرطاً في تولي الوظائف القيادية أو الاستمرار في شغلها، متى توافرت فيمن يعين بقية الشروط الأساسية المطلوبة⁽¹⁾.

III-2- الاختيار قبل التولية:

على الرغم من معرفة أولي الأمر لكثير من السجاياء في أهلها وعناصر الرجولة في الرجال الأمر الذي جعل أمير المؤمنين عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- يقول لـ "سليط ابن قيس" حينما بعثه مع أبي عبيد بن مسعود لفتح العراق: «لولا عجلة فيك لوليتك، ولكن الحرب زبون لا يلح لها إلا الرجل المكث. كما قال أيضاً تعليلاً لعزل "شرحبيل بن حسنة" واليه على الشام ما عزلته عن سخط ولكني أردت رجلاً أقوى من رجل».

إلا أنهم اعتبروا الاختيار ضماناً أكيدة ووسيلة مفيدة للتأكد من تولية الأجدر والأفضل دائماً⁽²⁾.

وقد قن القرآن الكريم هذا المبدأ في قوله تعالى: ﴿وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا﴾⁽³⁾.

فعلى الرغم من همته إبراهيم للرسالة، إلا أن الخالق سبحانه وتعالى أكد على ضرورة ابتلائه واختياره.

كما أكد سبحانه وتعالى أن الخلافة (الوراثة) لن تكون سبيلاً للتولية، بل إن ذلك مرهون بشروط عادلة ولن ينال عهده الظالمون، كذلك اختبر الرسول صلى الله عليه وسلم معاذ بن جبل -عندما ولاه على اليمن- حيث سأله بما تحكم؟ فأجاب معاذ: بكتاب الله، ثم سأله فإن لم تجد؟ قال معاذ: بسنة رسول الله، ثم سأله فإن لم تجد؟ أجاب معاذ: أحتهد برأيي ولا آلو، فقال الرسول

(1)- محمد إبراهيم أبو شادي، مرجع سابق، ص: 517:518.

(2)- المرجع نفسه، ص: 518:519.

(3)- سورة البقرة: 124.

صلى الله عليه وسلم: الحمد لله الذي وفق رسول الله لما يرضي الله ورسوله، وبعثه إلى اليمن مطمئنا مستيقنا من صلاحته هذه الوظيفة⁽¹⁾.

وإمعانا في التأكد من صلاحية الشخص للقيادة، تعددت عملية الاختبار الشخصي المرشح للقيادة ذاته إلى سمعته، من ذلك ما حكاه ابن طباطبأ عن أحد حكام الدولة الإسلامية بأنه كان آية الدنيا في اختيار القادة، فكان إذا أراد معرفة صلاحية الرجل، فأشكل عليه ذلك، أن يشيع بين الناس أنه يريد توليته منصبا معيناً، ثم يتمادى في إبرام ذلك أياماً، فتمتلئ البلد بالأقارب، فيفترق الناس بين مؤيد ومعارض وينهب كل فريق إلى ذكر المحاسن والفضائل أو المساوئ والعيوب فتكون لدى الحاكم محصلة من البيانات والمعلومات، التي يستطيع بعد دراستها والتأكد من صحتها ترجيح اختياره أو العزوف عنه فهاتياً⁽²⁾.

III-3-التعيين تحت الاختبار:

وتلك ضمانات أخرى لمبدأ الجدارة، أخذ بها النظام الإسلامي للتأكد من صلاحية الفرد للعمل الموكول إليه من خلال مباشرته الأولية لهذا العمل، فلم يكن أمر اختيار القائد فهاتياً، فكثيراً ما اختير قادة وعينوا تحت الاختبار لفترة ما ثم يثبتون بعلمها في مناصبهم، أو يعزلون منها تبعاً لمدى صلاحيتهم.

لذلك أوصى أبو بكر الصديق-رضي الله عنه-يزيد بن أبي سفيان واليه قائلاً له: «إني وليتك لأبلوك، وأجرهك، فإن أحسنت رددتك إلى عملك وزدتك، وإن أسأت عزلتك فعليك بتقوى الله فإنه يرى من باطنك مثل الذي يرى من ظاهرك»⁽³⁾.

(1)- أخرجه أحمد في مسنده، ج1، ص:37. وأخرجه أبو دلود في كتاب الأفضية، والنسائي في كتاب القضاء.

(2)- محمد إبراهيم أبو شادي، مرجع سابق، ص:520.

(3)- المرجع نفسه ، ص:512.

وقد أكد هذا المعنى الإمام الماوردي بقوله: «اختبر أحوال من استكفيته لتعلم عجزه من كفايته وإحسانه من إساءته، فتعمل بما عملت من إقدار الكافي وصدق العاجز وحمد المحسن وذم المسيء»⁽¹⁾.

وبهذه الطريقة يكون النظام الإسلامي قد تفوق على جميع الأنظمة الوضعية في قدرته على متابعة القائد أحسن متابعة، وهو في منصبه ومن خلال أداء المهمة الموكلة إليه.

VI- التقليد:

التقليد في الإسلام يعني التعيين، ولم يكن قادة الإسلام يقنعون بحسن اختيار القادة التنفيذيين فحسب، وإنما كانوا يحددون لهم أسلوب العمل، والقواعد التي يسرون عليها لتكون أساسا لمحاسبتهم فيما بعد.

وكانت هذه القواعد تحدد إما في صورة خاصة وذلك في عهد التولية، أو في صورة جماعية في المؤتمرات التي كانت تعقد لذلك أما القواعد الخاصة فكان الرسول صلى الله عليه وسلم حين يقلد القائد يكتب كتابا إلى أهل عمله، فعندما ولي علاء الحضرمي على أهل البحرين كتب لهم كتابا جاء فيه «وأنا أشهد الله تعالى على من وليته شيئا قليلا أو كثيرا من أمور المسلمين، فلم يعدل فيهم أنه لا طاعة له... وهو خليع مما وليته، وقد برئت ذمم الذين معه من المسلمين»⁽²⁾.

وكان عمر رضي الله عنه لا يكتفي في الوالي بالشروط المتقدمة، بل يكتب له عهد تعيين يحتوي على أمر تنصيبه، متضمنا الشروط الخاصة للوالي كما يشتمل على ما ينحدر للوالي من سلطات وما يكلف من واجبات، ويحمل هذا العهد خاتم الخليفة وتوقيعه.

(1)- الماوردي الأحكام السلطانية والولايات الدينية، د.ط، 1973م، القاهرة، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي،

ص:145.

(2)- د. أحمد إبراهيم شوقي الفخري، الحرية السياسية في الإسلام، ط2، 1983م، دار العلم، الكويت، ص:44.

وكان عهد التعيين هذا لا يكتمل إلا بإعلانه على جمهور المسلمين وذلك بقراءته على الملأ في المسجد، حتى يعرف كل مواطن حقيقة سلطات الولاية والعمال، وكذلك واجبههم نحو مواطنيهم⁽¹⁾.

وكان يوضع للوالي في العهد بأن لا يظلم أحدا في جسده ولا ماله ولا يشتغل منصبه لفائدة أو مصلحة له أو لمن يلوذ به ويشترط عليه أربعة أمور: ألا يركب يرفونا، ولا يلبس رقيقا، ولا يأكل تقياء، ولا يعلق يابه دون حوائج الناس فيتخذ حجابا⁽²⁾.

أما القواعد العامة: فمن أوضحها خطب عمر في مؤتمرات الحج ومن أشهرها: «ألا وإني لم أبعثكم أمراء ولا جبارين، ولكن بعثتكم أئمة الهدى يُهتدى بكم فردوا للمسلمين حقوقهم، ولا تضربوهم فتذلوهم، ولا تخملوهم فتفتروهم، ولا تغلقوا الأبواب دونهم فيأكل قلوبهم ضعيفهم، ولا تستأثروا عليهم فتظلموهم، ولا تجهلوا عليهم، وقاتلوا بهم الكفار طاعتهم، فإذا رأيتهم بهم كلاله فكفوا عن ذلك فإن ذلك أبلغ من جهاد علوكم»⁽³⁾.

V- تهيئة ظروف العمل المناسبة:

أخذ أولوا الأمر في النظم الإسلامية على عاتقهم مسؤولية تهيئة ظروف العمل المناسبة لعمالهم قبل بدئهم في مباشرة أعمالهم.

لذلك قال صلى الله عليه وسلم: [من ولى لنا عملا وليس له مترا فليتخذ مترا، أو ليس له زوجة فليزوج أو ليس له خادم فليتخذ خادما أو ليس له دابة فليتخذ دابة أو أصاب سببا سوى ذلك فهو غال]⁽⁴⁾.

(1)- د. محمد أبو شادي، مرجع سابق، ص: 521.

(2)- القاضي أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم، الخراج، ط4، 1992م، المطبعة السلفية، القاهرة، ص: 125، 126.

(3)- د. محمد إبراهيم أبو شادي، مرجع سابق، ص: 524.

(4)- رواه الإمام أحمد بن حنبل عن عبد الرحمن بن جبير، مسند الإمام أحمد ج4، ص: 229.

وقال أبو عبيدة لعمر بن الخطاب: «إن استعملت أصحاب رسول الله فأغنهم بالعمالة عن الخيانة»، وعلق على ذلك أبو يوسف بقوله: «أجزل لهم في العطاء والرزق لا يحتاجون الاختلاس والخيانة»⁽¹⁾.

وكان تقدير الأجر على أساس عادل وهو "الأجر على قدر العمل" وهو الأساس الذي تنادي به الإدارة الحديثة وتقف عاجزة عن تطبيقه.

كما كان يُراعى في تقدير الأجر-الأعباء العائلية-فكان (الأهل) المتزوج يعطى حظين والأعزب حظاً واحداً⁽²⁾.

وسأتي التخصيل في مسألة الأجر في المبحث الثالث من هذا الفصل.

ومن خلال هذا المطلب الذي تم فيه توضيح طرق اختيار القادة يتبين لنا أن النظام الإسلامي هو أول من طبق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وجعله أمراً حقيقياً وواجباً لا معدل عنه، ويرجع ذلك إلى رغبة الإسلام في الاستعانة بالعناصر البشرية القادرة على تحقيق المصالح وصيانة الحقوق وبذلك يكون القائد سواء على مستوى الدولة أم على مستوى أي مؤسسة أو منشأة قادر على الاستفادة من القدرات البشرية والتخفيف من هدرها وتمييزها.

(1) - أبو يوسف، مرجع سابق، ص: 122.

(2) - محمد إبراهيم أبو شادي، مرجع سابق، ص: 524.

المبحث الثالث: قيادة النبي صلى الله عليه وسلم وتطبيقه لمفهوم

التنمية البشرية

إن القدرة على بناء مجتمع يحظى بالتوازن من كل جانب، سواء اجتماعيا أم سياسيا أم اقتصاديا، في فترة زمنية معتبرة جدا، أمر ليس بالسهل، إلا إذا كانت هناك إرادة عبقرية قادرة على التغيير.

إن شخصية النبي صلى الله عليه وسلم، وقيادته الفذة التي مازالت يُقتفى أثرها بالبحث، للوصول إلى تفاصيل شخصيته، التي أقامت دولة؛ وحققت تنمية بشرية، لم تستطع الدول وحتى المنظمات الوصول إلى ما حققه عليه الصلاة والسلام.

فهذا أول نموذج للتنمية البشرية في العالم، الذي استطاع من خلاله توسيع خيارات الناس، وتفجير قدراتهم، وتوظيفها أحسن توظيف.

ومهما حاولت الإحاطة بهذا الموضوع، فلن أفهم حقه، نظرا لتشعبه وتفرقه، في مختلف مصادر الفقه الإسلامي.

وكمحاولة حاولت تقسيم المبحث إلى جزأين: الأول خصصته للمؤشرات الثلاثة الأكثر أهمية في التنمية البشرية وهي الدخل والتعليم والصحة، والجزء الثاني على المستوى المؤسسي أو الأفراد من خلال وظيفة تنمية الموارد البشرية.

II-اهتمامه صلى الله عليه وسلم بالتنمية البشرية على المستوى الكلي:

ويتم التفصيل في هنا من خلال المؤشرات المعتمدة في قياس مستوى التنمية البشرية وهي: التعليم والصحة والدخل واهتمام النبي صلى الله عليه وسلم بتنمية المجتمع المسلم انطلاقا من الأفراد.

I-1- اهتمام النبي صلى الله عليه وسلم بالتعليم:

نقد أولى الإسلام عناية خاصة للعلم، لما له من أثر عظيم في تنمية الإنسان وتنمية مجتمعه، فأول ما نزل من كتاب الله تعالى قوله: ﴿إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، إِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ﴾⁽¹⁾.

وقال تعالى: ﴿قُلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾⁽²⁾.

وقال: ﴿بَلْ هُوَ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ فِي صُورِ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ﴾⁽³⁾.

وقال أيضا سبحانه: ﴿وَيُرِي الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ الَّذِي أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ هُوَ الْحَقُّ وَيَهْدِي إِلَى صِرَاطٍ الْعَزِيزِ الْحَمِيدِ﴾⁽⁴⁾.

وهذه الآيات من الوحي السماوي باركت وعظمت من العلم، لأنه السبيل الوحيد إلى التطور والتنمية.

ولقد أولى النبي صلى الله عليه وسلم في أحاديثه عناية بالعلم والعلماء فأول ما فعله الرسول صلى الله عليه وسلم عندما هاجر إلى المدينة هو بناؤه للمسجد، الذي يعتبر أول مؤسسة تربوية تعليمية في الإسلام، خرّجت علماء وفقهاء كان لهم الأثر الكبير في تطور الدول الإسلامية، كما ساهم في توعية وتطوير المنظومة الفكرية، للمجتمع الإسلامي في المدينة، وبعدها في جميع المناطق التي وصل إليها الإسلام.

وفي اهتمامه -عليه الصلاة والسلام- بالعلماء يقول: [فضل العالم على العابد كفضلي على أدناكم]⁽⁵⁾.

(1)-سورة العلق: 1-4.

(2)-سورة الزمر: 09.

(3)-سورة العنكبوت: 49.

(4)-سورة سبأ: 06.

(5)-رواه الترمذي عن أبي أمامة الباهلي، أبواب العلم، باب: في فضل الفقه على العبادة، الحديث رقم 2826، سنن الترمذي، دار الفكر، بيروت، ط2، ج4، ص154.

وقال أيضا: [من جاءه الموت وهو يطلب العلم، ليحيى به الإسلام، فينته وبين النبيين في الجنة درجة واحدة]⁽¹⁾.

وقال: [..العلماء ورثة الأنبياء لم يورثوا دينارا ولا درهما، وإنما ورثوا العلم والحكمة...]⁽²⁾.

فهذه بعض الأحاديث التي تبين مدى اهتمامه صلى الله عليه و سلم بالعلم و العلماء، ففي تربيته العلمية لأصحابه، ما كان يقتصر على تعليمهم وسائل علمية فقط بل ربي علماء بجهدين وحملة علم للبشرية، و لقد ظهرت آثار هذه التربية على أصحابه بعد وفاته، و كل ذلك يظهر من خلال منهجه العلمي و تعليمه للصحابة و تحفيزهم على العلم.

(1) - رواه الدارمي عن الحسن، باب: في فضل العلم والعلم والعلم، دار الفكر، بيروت، ج1، ص:100.

(2) - رواه أحمد عن أبي الدرداء، مستند الإمام أحمد، ج5، ص:196.

أولاً: المنظومة التعليمية التي أسسها النبي صلى الله عليه وسلم:

تعتبر المنظومة التربوية التعليمية التي أسسها النبي صلى الله عليه وسلم أوسع دائرة للمعارف تناولها البشر " لا يأتيه الباطل من بين يديه و لا من خلفه تنزيل من حكيم حميد" (1).

و قد أثبتت أحدث ما وصلت إليه النظريات المعاصرة فكانت بحق المنظومة التربوية النبوية التي خرجت العلماء و التي كان لها الفضل في نشر و تبليغ الرسالة المحمدية و من ثم كل العلوم التي ازدهرت في الدولة الإسلامية و قد تميز المنهج التي بنيت عليه هذه المنظومة التعليمية بما يأتي:

أ- غرس أصالة المنبع في المتعلمين و استقلاليتهم:

فقد غرس صلى الله عليه وسلم في نفوس أصحابه التمسك بكتاب الله و سنة رسوله صلى الله عليه و سلم ووجوب الصلوة عنها في كل أمر و حذرهم من التفريط فيهما، و التزوع إلى التقليد الأعمى.

فقال عليه الصلاة و السلام: [ألا إني أوتيت الكتاب و مثله معه، ألا يوشك رجل شبعان على أريكته يقول: "عليكم بهذا القرآن فما وجدتم فيه من حلال فأحلوه، و ما وجدتم من حرام فحرموه، و إن ما حرم رسول الله كما حرم الله" (2)].

و قد نقل لنا الصحابة هذا المنهج، و قاموا به خير قيام، و من المناسب في هذا المقام أن نذكر بعضاً من مواقف الرسول صلى الله عليه و سلم و صحابته و منتهجهم.

[عن جابر أن عمر بن الخطاب أتى النبي صلى الله عليه و سلم بكتاب أصحابه من بعض أهل الكتاب، فقال: يا رسول الله، إني أصبت كتاباً حسناً، من بعض أهل الكتاب فقال: فغضب، و قال: "أمتهوكون" (3) فيها يا ابن الخطاب ! و الذي نفسي بيده لقد جئتكم بما ييضاء نقيّة، لا تسألوهم عن شيء فيحدثونكم بحق فتكذبونه، أو يباطل فتصلقونه، و الذي نفسي بيده ، لو أن موسى كان حياً ما وسعه إلا أن يتبعني] (3)

(1) . سورة فصلت: 42

(2). أحمد بن حنبل، مرجع سابق، ج 4 ، ص: 130 .

(3). أمتهوكون: التهور و هو الوقوع في الأمر بغير روية.

(3). أحمد بن حنبل، مرجع سابق، ج 3 ، ص: 387 .

إذا كان الخروج عن منهاج الله أمراً أغضب رسول الله صلى الله عليه و سلم حتى احمرت وجنتاه، و دعا بالصلاة جامعة، و صعد المنبر، و لو أذن بذلك لتشتت أمر الناس و لأخذ هذا من هنا و هذا من هناك، و لأختلف الفهم و اشتدت الفرقة⁽¹⁾.

و يمكن تصور هذا المنهج التربوي فيما يلي:

ظهر عليه الغضب الشديد، و احمرت وجنتاه، لخطورة الموقف فهو عس عقيدة الأمة، و يززع كيافها فالأمم تقوى بثبات عقيدتها

عدم إهمال تصرف عمر، بزعم أنه تصرف عن حسن نية، فلم يقصد عمر من ذلك إلا العلم، و الرسول يعرف عمر و شدة إيمانه و حرصه على الدين.

من الفوائد التربوية لموقف الرسول صلى الله عليه و سلم مع القاروق المؤمن عمر بن الخطاب رضي الله عنه.

جمع الناس و بين هم الخطأ، و بين لهم خطورته، حتى و إن كان أقرب الناس و أشدهم إيماناً، و بذلك أغلق باباً خطيراً.

رد الصحابة إلى منهج الله و بين لهم حقيقته و أنلهم من الخروج عنه بنية حسنة أو غيرها، بقصد العلم أو غيره لحفظ الصف الإسلامي من الانحراف و التفرق.

إتخاذ القرار:
جمع الصحابة و نودي للصلاة الجامعة و أظهر الغضب للصحابة لخطورة الموقف.

الأمر يحتاج إلى قرار جازم، و هذا ما دعا عمر التلميذ الذكي إلى المسارعة إلى تدارك خطئه.

المصدر: شافع ذيان الحريري، ملامح المنهج العلمي التربوي في هدي النبي صلى الله عليه و سلم، مجلة الشريعة و الدراسات الإسلامية ، مرجع سابق، ص 139.

(1). شافع ذيان الحريري، ملامح المنهج العلمي التربوي في هدي النبي صلى الله عليه و سلم ، مجلة الشريعة و الدراسات الإسلامية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت ع 37، 1999 ، ص: 138.

ب- تربيته لأصحابه على منهج التلقي:

عن العرياض بن سارية رضي الله عنه قال: [وَعظنا رسول الله صلى الله عليه و سلم موعظة ذرفت منها العيون، ووجلت منها القلوب، فقلنا يا رسول الله كأنها موعظة مودع، فأوصنا، قال: " أوصيكم بتقوى الله، و السمع و الطاعة، و إن تأمر عليكم عبد، فإنه من يعش منكم فسيرى اختلافًا كثيرًا، فعليكم بسنتي، و سنة الخلفاء الراشدين المهديين، عظوا عليها بالتواجد، و إياكم و محدثات الأمور، فإن كل محدثة بدعة و كل بدعة ضلالة و كل ضلالة في النار] (1)

ج- تربيته لأصحابه على منهج التعامل مع النصوص و تدريبيهم على معرفة العلة و مناهج الحكم:

فقد روى أنه [أخرج عليه الصلاة و السلام على أصحابه و هم يتمارون في القدر، هذا بترع آية، و هذا بترع آية، فغضب حتى كأنما فقي في وجهه حب الرمان من الغضب، و قال: " بهذا أمرتكم ! أو بهذا بعثتكم! أن تضربوا كتاب الله بعضه ببعض؟ إنما ضلت الأمم قبلكم في مثل هذا، إنكم لستم مما هاهنا في شيء، أنظروا الذي أمرتم به فاعملوا، و الذي نهيتم عنه فاتهوا] (2) و قد تمثلت هذه التربية واضحة في أصحابه، فهذا عبد الله بن عباس - حبر الأمة- يقول " يوشك أن تسقط عليكم حجارة من السماء، أقول لكم، قال الله، قال رسول الله، و تقولون: قال عمر، و قال أبو بكر".

و في ذلك دلالة واضحة على كيفية التعامل مع النصوص، و تقدم الأولى عند الاختلاف فكيف الحال بما يقدم من نتائج العقول البشرية.

كما درب عليه الصلاة و السلام أصحابه على معرفة العلة و مناهج الحكم، كما فعل عندما سئل عن بيع الرطب بالتمر، قال: [أينقض الرطب إذا يس؟] قالوا نعم، فنهى عن ذلك (3). و عن وابصة بن معبد رضي الله عنه قال: [جئت تسأل عن البر و الإثم؟ قال: قلت نعم، قال فجمع أصحابه فضرب بها صدره و قال استفت نفسك استفت قلبك، يا وابصة - ثلاثا- البر ما

(1) أحمد بن حنبل، مسند سابق، ج 5، ص: 109.

(2) الترمذي، صحيح الترمذي، كتاب البيوع، أبواب البيوع، ط 1، 1931، مطبعة الصاوي، ج 5، ص: 233.

(3) البخاري، صحيح البخاري، كتاب العلم، باب طرح الإمام المسألة على أصحابه، (د.ط.)، (د.ت)، ج 1، ص: 46.

اطمأنت إليه النفس، و اطمأن إليه القلب، و الإثم ما حاك في النفس، و تردد في الصدر، و إن أفتاك الناس، و أفتوك" (1).

ففي هذه النصوص الرسول صلى الله عليه و سلم العلة، و بين الحكم يلور حولها حيث دارت (2).

ثانياً: أسلوب تعليمه صلى الله عليه و سلم:

و لقد اتبع النبي صلى الله عليه و سلم أسلوباً في تعليم الصحابة و لقد كان الصحابة يتلقون العلم عن رسول الله صلى الله عليه و سلم حلقاً في المسجد النبوي (3)، فعن أبي هريرة رفعه: [إذا جلستم إلى العلم أو المعلم، فادنوا و ليجلس بعضكم خلف بعض و لا تجلسوا متفرقين كما يجلس أهل الجاهلية] (4).

و يمكن إجمال أسلوب النبي صلى الله عليه و سلم في التعليم في النقاط الآتية:

أ- تعويدهم على منهج السؤال و أدبه:

علم النبي صلى الله عليه و سلم أصحابه أدب السؤال و منهجه، و الوقت المناسب لطرحه، و وجههم إلى توخي السؤال النافع (5)، ففي حثه على السؤال النافع، يقول: (ألم يكن شفاء العي السؤال) (6)، و قال " لقد ظننت يا أبا هريرة أن لا يسألني عن هذا الحديث أحد أول منك، لما رأيت من حرصك على الحديث" (7).

و عن أبي عمرة سفيان بن عبد الله رضي الله عنه قال: قلت يا رسول الله، قل في الإسلام قولاً لا أسأل عنه أحد غيرك قال: " قل آمنت بالله ثم استقم" (8).

(1) المصدر نفسه، ج2، ص: 402 .

(2) شافعي ذيان الحريري، مرجع سابق، ص: 142.

(3) أخرجه الإمام أحمد في مستدرج، ج 4، ص: 397.

(4) أخرجه أبو نعيم في أخبار العالم و المتعلم.

(5) شافعي ذيان الحريري، مرجع سابق، ص: 135.

(6) رواه ابن ماجه عن أبي رباح، كتاب: الطهارة، باب : 93، حديث رقم: 572، سنن ابن ماجه، دار الفكر، ج 1، ص: 189.

(7) البخاري، مصدر سابق، كتاب العلم، باب الحرص على الحديث، حديث رقم 99، ج 1، ص: 95.

(8) مسلم، صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب جامع أوصاف الإسلام، حديث رقم 62، ج 1، ص 65.

و في تنبيهه إلى ما لا فائدة منه يقول: [إن أعظم المسلمين في المسلمين جرماً من سأل عن شيء لم يحرم على المسلمين، فحرم من أجل مسألته] (1).

كما كان صلى الله عليه و سلم لا يقتصر في إجابته على موضع السؤال بل يجيب بقاعدة عامة: سأله رجل: [إنا نركب البحر، و معنا القليل من الماء، فإذا توضحنا به عطشنا، أتوضئنا بماء البحر؟ قال: "هو الطهور ماؤه الحل ميتته"] (2).

ب- توكيد ما يحتاج إلى التأكيد، بأساليب متنوعة:

فقد حلف صلى الله عليه و سلم على مسائل كثيرة، تزيد عن الثمانين: "والله لا يؤمن....."، و يكررها مرات، "والذي نفسي بيده....."، "و أم والله....."، "و الذي لا إله إلا هو....."، "و أني لأرجو الله.....".

و كان يكرر ما يريد تأكيده: [ألا أنبئكم بأكبر الكبائر؟ قلنا: بلى يا رسول الله، قال: الإشراك بالله، و عقوق الوالدين، و كان متكماً مجلس، و قال: ألا الزور، ألا و شهادة الزور، فما زال يكررها حتى قلنا: "لنته سكت"] (3).

ج- تشجيع الطالب و الثناء عليه:

سأل أبو هريرة رضي الله عنه يوماً رسول الله صلى الله عليه و سلم: [من أسعد الناس بشفاعتك؟ فقال صلى الله عليه و سلم: "لقد ظننت أن لا يسألني أحد عن هذا الحديث أول منك: لما علمت من حرصك على الحديث"] (4).

(1) صحيح البخاري، كتاب الاعتصام بالكتاب و السنة، باب الإقضاء بسنن رسول الله صلى الله عليه و سلم، ج4، ص: 2275.

(2) الترمذي، مصدر سابق، كتاب الطهارة، باب ما جاء في ماء البحر.

(3) البخاري، مصدر سابق، كتاب الاستئذان، باب من يتكأ بين يدي أصحابه، ج8، ص: 76.

(4) المصدر نفسه، كتاب العلم، باب الحرص على الحديث، ج1، ص: 59.

في هذا الحديث يظهر لنا الثناء و شهادة أستاذ الأساتذة لطالبه، و ذلك لحرصه على العلم و تفوقه على الكثير من أقرانه.

و يمسك الرسول صلى الله عليه و سلم مرة بأبي بن كعب و يقول له: [”إن الله أمرني أن أقرأ عليك القرآن، قال أبي: الله سمان لك؟ قال: الله سمانك لي. فحعل أبي ييكي“] (1).

فلاحظ تأثر أبي لدرجة البكاء نظرا لهذا الثناء العظيم الذي تلقاه من المصطفى صلى الله عليه و سلم، و هذا الأسلوب التشجيعي ترك في نفسية أبي أثرا عظيما و لهذا فإن الثناء على الطالب بدلا من إهماله أحد أهم الأسباب لنجاحه.

و يرجوعنا إلى كتب الحديث نجدها مليئة بأنواع الثناء، حتى ليكاد يخلوا صحابي من مدحه صلى الله عليه و سلم، و إن يذكر فضائل المتعلمين يجعلهم يتقبلون التوجيه و الإرشاد.

و بالتالي وجب أن يكون المربون مدركين لنفسيات الأبناء و المتعلمين، حيث لا تنجح العملية التربوية و التعليمية في تحقيق أهدافها إلا بوجود المحبة المتبادلة (2) ، و قد أراد الرسول صلى الله عليه و سلم أن يثبت محبته للأنصار لتشجيعهم فقال: ”لو سلك الناس شعبا و سلك الأنصار شعبا لسلك شعب الأنصار“ (3) ، و لم ينبهم في الآخرة فقال: ”فاصبر و احثى تلقوني على الحوض“ (4).

(1) المصدر نفسه، كتاب التفسير، باب تفسير سورة البينة، ج6، ص: 303.

(2) شافع ديان الحريري ، مربع سابق، ص: 154.

(3) ابن ماجه، مصدر سابق، ج 1 ، ص: 58.

(4) البخاري، مصدر سابق. ج5، ص: 113.

و قوله صلى الله عليه وسلم: "اللهم ارحم الأنصار، و أبناء الأنصار، و أبناء أبناء الأنصار"⁽¹⁾.

ج- التنبيه على ضرورة معرفة قدرات التلاميذ و إدراكهم العقلي:

عن أنس رضي الله عنه قال: [قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: " أرحم أمي أبو بكر، و أشدها في دين الله عمر، أصدقها حياء عثمان، و أفضاهم علي بن أبي طالب، و أقرؤهم لكتاب الله أبي بن كعب، و أعلمها بالحلال و الحرام معاذ بن جبل، و أفضهم زيد بن ثابت، ألا و إن لكل أمة لأميناً، و أمين هذه الأمة أبو عبيدة بن الجراح"⁽²⁾، فعلى المرابي أن يكون عالماً بأحوال و قدرات تلاميذه موجها إياهم حسب ما يناسبهم و ما يعزز ميولاً لهم و اتجاهاتهم.

د- توجيههم للتخصص المناسب:

روى البخاري تعليقا، و الترمذي، عن زيد بن ثابت: [أن قومه قالوا للنبي صلى الله عليه و سلم ها هنا غلام من بني النجار، حفظ بضع عشرة سورة، فاستقر أني فقرأت سورة "ق" فقال: "إني أكتب إلى قوم فأخاف أن يزيدوا علي أو ينقصوا، فتعلم السريانية"، فتعلمها رضي الله عنه في سبعة عشرة يوماً"⁽³⁾.

و لما رأى ذكاء عبد الله بن عباس رضي الله عنه دعا له فقال: [اللهم علمه الكتاب]⁽⁴⁾ فكان خير هذه الأمة.

و هكذا كان يوجه صلى الله عليه و سلم أصحابه كل حسب قدرته، و بالتالي كان النموذج الغد في توجيه طاقات الأمة إلى ما يناسبها.

(1) ابن ماجه، مصدر سابق، المقدمة، باب فضائل أصحاب رسول الله صلى الله عليه و سلم، ج1، ص:58.

(2) المصدر نفسه، ص:55.

(3) الترمذي، مصدر سابق، أبواب الاستئذان، ج9، ص:182.

(4) أحمد بن حنبل، مرجع سابق، ج1، ص:266.

هـ- استغلاله للمواقف الهامة في التعليم:

لقد كان الرسول صلى الله عليه و سلم، يستغل المواقف المؤثرة و المعبرة من أجل إيصال معلومة مهمة إلى أصحابه، حتى تكون أكثر تقبلا و حفظا لديهم.

و من أمثلة ذلك أنه عندما قدم على النبي صلى الله عليه و سلم سبي، فإذا امرأة من السبي تحلب ثديها تسعى، إذ وجدت صبيا في السبي، أخذته ، فألصقت به بطنها، و أرضعته ، فقال: " ألا ترون هذه طارحة ولها في النار؟ قالوا: لا، و هي على أن لا تطرحه، قال: الله أرحم بعباده من هذه لولها" (1).

و قوله للحسن و هو صغير: "كخ كخ ، ارم بها، أما علمت أنا لا نحل لنا الصدقة" (2).

و قد تعددت الأحاديث التي بهذا الأسلوب أين يربط الرسول عليه الصلاة و السلام بين الموقف أو (الصورة) و المعلومة.

و- استخدامه أسلوب التشويق و التنويع في عرض المادة:

كان رسول الله صلى الله عليه و سلم يستخدم أساليب متعددة في طرح المسألة، منها التشويق فيقول: "أتدرون ما الغيبة" (3)، "أتدرون من المفلس" (4)، فلقد أدرك صلى الله عليه و سلم أن السؤال مدعاة للتفكير و تنميته، و كان أحيانا يغير نبرات صوته: "كان إذا خطب احمرت عيناه، و علا صوته، و اشتد غضبه، حتى كأنه منذر جيش يقول: صبحكم و مساءكم" (5).

فهذه أساليب متنوعة تشد انتباه المتعلم، و تصفي نحوه الحدث.

(1) البخاري، مصدر سابق، كتاب العلم، باب يجعل للنساء يوم، ج1، ص:60.

(2) المصدر نفسه، باب أخذ صدقة التمر، ج2، ص:254.

(3) النووي، مصدر سابق، كتاب البر و الصلة، باب تحريم الغيبة، ج15، ص:142.

(4) المصدر نفسه، ج16، ص:135.

(5) المصدر نفسه، كتاب الجمعة، باب خطبته صلى الله عليه و سلم في الجمعة، ج6، ص:153.

ي- استخدام الوسائل التعليمية:

استخدم الرسول صلى الله عليه وسلم وسائل متعددة من أجل التوضيح و البيان منها:
* يشير مرة بقوله: "أنا و كافل اليتيم في الجنة كهاتين - وأشار بإصبعه - يعني السبابة و الوسطى-⁽¹⁾

* ينتقل من المحسوس إلى المجرد:

و من مثل ذلك ما روي عن أنس بن مالك و جابر بن عبد الله الأنصاري قالاً: "خرجنا مع النبي صلى الله عليه وسلم فإما أمر بعنق، فقطع، و إما كان مقطوعاً قد هاج ورقه، و بيد النبي صلى الله عليه وسلم قضيب فضربه، فجعل ورقه يتناثر، فقال: هل تدرون ما مثل هذا؟ قالوا: الله و رسوله أعلم، قال: "إن مثل هذا مثل أحدكم إذا قام إلى صلاته، جعلت خطاياها فوق رأسه، و إذا خر ساجداً، تناثرت عنه كما يتناثر ورق هذا العذق"⁽²⁾.

* و مرة يربط المعلومة المجردة بالمحسوس إيغالاً (*) في التحذير و التنفير:

كقوله صلى الله عليه وسلم: "العائد في هبته كالكلب يقئ ثم يعود في قيئه"⁽³⁾.
فقد صور هذا العمل تصويراً شنيعاً، ينفر كل من سمعه من الاقتراب منه أو التفكير في الرجوع في الهبة.

* و أحياناً يربط المعلومة المجردة بالمحسوس إيغالاً في الحث و التثبيت:

قال: يا أبا ذر: فقلت: لبيك يا رسول الله، قال: ما يسرني أني عندي مثل أحد ذهباً، تمضي عليا ثالثة و عندي منه دينار، إلا شئ أرصده لدين، إلا أن أقول به في عباد الله هكذا، و هكذا عن يمينه و عن شماله، و من خلفه، ثم مشى، ثم قال: إن الأكثرين هم الأقلون يوم القيامة، إلا من قال هكذا و هكذا، و هكذا، عن يمينه، و عن شماله، و من خلفه، و قليل ما هم"⁽⁴⁾. و مثله ما روي عن أبي ذر قال: "كنت أمشي مع النبي صلى الله عليه وسلم في حر المدينة، فاستقبلنا أحد، ..."

(1) الترمذي، مصدر سابق، كتاب البر و الصلة، باب ما جاء في رحمة اليتيم، ج7، ص:106.

(2) أبي محمد الحسين، الفراء، البغوي، شرح السنة للبغوي، (د.ط)، (د.ت)، ج3، ص:150.

(3) البخاري، مصدر سابق، كتاب الهبة، باب لا يحمل لأحد أن يرجع في هبته و صدقته، ج3، ص:210.

(4) المصدر نفسه، كتاب الاستقراض، باب أداء الديون، ج3، ص:233.

و هنا يبدو تفاعل هذه التربية مع راوي الحديث أبي ذر، الذي رحل إلى الشام هرباً من الأكثرين، و لم يبق في بيته قوت غده، و كان يرسل إليه عمر بن الخطاب رضي الله عنه بالطعام و المال، فلا يقيه حتى يوزعه على أهل المدينة من يومه، فلا يبقى منه شيء، و ما ذلك إلا أثر من آثار التربية العملية التطبيقية للمعلم الأول صلى الله عليه و سلم (1).

* القصة و تارة يضرب المثل و يفترض:

كما في قوله صلى الله عليه و سلم: [مثل القائم على حدود الله و الواقع فيها، كمثل قوم اتموا على سفينة، فكان بعضهم أسفلها، و بعضهم أعلاها، و كان الدين في أسفلها، إذا استقوا من الماء، مروا على فوقهم، فقالوا: لو أنا خرقنا في نصيبنا خرقاً فلم نؤذ من فوقنا، فإذا أخذوا على أيديهم نجوا، و نجوا جميعاً، و إن تركوهم و ما أرادوا هلكوا جميعاً] (2).

* تارة يستغل الرسم للتوضيح:

عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه قال: [خط رسول الله صلى الله عليه و سلم خطاً بيده ثم قال، هذا سبيل الله مستقيماً، قال: ثم خط عن يمينه و عن شماله، ثم قال: هذه السبيل، و ليس منها سبيل إلا عليه شيطان يدعوا إليه ثم قرأ: "و إن هذا صراطي مستقيماً فاتبعوه، و لا تتبعوا السبيل فتفرق بكم عن سبيله" (3).

2- مراجعة العلم و الحفظ لأصحابه:

فقد أوصى صلى الله عليه و سلم حفاظ القرآن بتعاهده و العناية به، فقال: [تعاهدوا القرآن فووا الذي نفسي بيده هو أشد فلنا من الأجل في عقلها] (4). و أما عن سماعه صلى الله عليه و سلم منهم و تصحيح أخطائهم أو تقوم اعوجاجهم أو تنبيههم إلى المنهاج الأكمل، فإنه يضيق ذكره.

(1) شافع ذيان الحريري، مرجع سابق، ص: 162.

(2) البخاري، مصدر سابق، كتاب الشركة، باب هل يقرع في القسمة، ج3، ص: 278.

* سورة الأنعام: 153.

(3) أحمد بن حنبل، مصدر سابق، ج2، ص: 55.

(4) النووي. مصدر سابق. كتاب صلاة المسافرين، استحباب تحسين الصوت بالقرآن، ج6، ص: 78.

ثالثا: كيفية تلقي الصحابة للعلم:

أ- هيئة نفوسهم و عقولهم لتلقي العلم يثير الانتباه، و كان يجهد للموضوع:

• ففي مجال التهيئة الحافظة، كان يثير الأسئلة التي تشد الانتباه و تشوقهم إلى معرفة الجواب، و طرح السؤال لإثارة الانتباه أسلوب تربوي حديث لم تستخدمه التربية الحديثة، إلا منذ ثلاثين عاما فقط، بل هذه الطريقة التي استخدمها الرسول صلى الله عليه و سلم لإيصال المعلومة نعجز عن حصرها و دقة أسلوبها و الفوائد التربوية التي تجني من طرح السؤال كثيرة أهمها:

- إثارة انتباه المستمع؛

- تثير عند المستمع عنصر التحدي و المنافسة؛

- اكتساب البروز للمعلومة؛

- تحقيق الأهداف السلوكية التربوية.

• أما في مجال التودد إلى النفوس و التقرب منها تتضح معالم المنهج النبوي من خلال خطابه لمعاذ بن جبل رضي الله عنه حيث أخذ بيده و قال له: [”والله إني لأحبك، ثم قال: أوصيك يا معاذ، لا تدعن في دبر كل صلاة تقول: اللهم أعني على ذكرك و شكرك و حسن عبادتك“]⁽¹⁾

ب- تعويدهم على التفكير و الحرص على الوقت و القيام بواجب التبليغ:

لقد كان رسول الله صلى الله عليه و سلم يعود أصحابه على تنشيط الذهن و تمرينه، فسأل أصحابه يوما: [”إن من الشجر شجرة لا يسقط ورقها و إنما مثل المسلم، حدثوني ما هي؟“]⁽²⁾. و هكذا يقوم الملم بالمقارنة بين النخلة و المؤمن.

ونستطيع استنتاج أسلوبان للمصطفى من خلال بعض أحاديثه:

* أسلوب الخبرة، و إستحاء الجواب من خلال خبرة التلاميذ، الخبرة العلمية الدنيوية؛

* أسلوب ربط المعلومات.

(1) أبو داود سليمان السجستاني، سنن أبي داود، ط1، 1952، شركة و مطبعة مصطفى البابلي الحلبي، ج1، ص:348.

(2) البخاري، مصدر سابق، كتاب العلم، باب الحياء في العلم، ج1، ص:73.

كما كان يعلم أصحابه صلى الله عليه و سلم الحرص على الوقت، فعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: [أخذ رسول الله صلى الله عليه و سلم بمنكبي و قال: "كن في الدنيا كأنك غريب أو عابر سبيل"]⁽¹⁾.

عن عقبة بن الحارث لرضي الله عنه قال: [صليت وراء النبي صلى الله عليه و سلم بالمدينة العصر مسلم، ثم قام مسرعا، فتخطى رقاب الناس إلى بعض حجر نساءه، ففزع الناس من سرعته، فخرج عليهم، فرأى أنهم قد عجبوا من سرعته، فقال: "ذكرت شيئا من تبر عندنا، فكرهت أن يحبسني، فأمرت بقسمته"]⁽²⁾.

كما حرص عليه الصلاة و السلام على تعليم أصحابه تبليغ العلم، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: [من سئل عن علم فكتمه أبجه الله -يوم القيامة- بلحام من نار"⁽³⁾]، و هذا : شعارا من صلى الله عليه و سلم بوجوب تبليغ العلم.

ج- تأديب طالب العلم:

لقد علم النبي صلى الله عليه و سلم أصحابه و هذبهم أحسن تهذيب فكانوا أئمة الدنيا، فقد كان يعلمهم الأدب في كل شيء و يوجههم الوجهة الصحيحة، فكان يحرص على تعليم المسي و إرشاده بدلا من تعنيفه و إذلاله، و لعل في الحديث الذي رواه أنس بن مالك رضي الله عنه أحسن دليل على ذلك قال: [بينما نحن في المسجد مع رسول الله صلى الله عليه و سلم، إذ جاءه أعرابي فقام يبول في المسجد، فقال أصحاب رسول الله صلى الله عليه و سلم: مه، مه قال: قال رسوا الله صلى الله عليه و سلم: "لا تزر موه⁽⁴⁾، دعوة"، فتركوه حتى بال]

(1) البخاري، مصدر سابق، كتاب الرقاق، باب كن في الدنيا كأنك غريب، ج:8، ص:159.

(2) المصدر نفسه، كتاب الصلاة، باب من صلى بالناس فتخطاهم، ج:1، ص:215.

(3) أبي داود، مصدر سابق، ج:2، ص:288.

(4) لا تزر موه: بضم التاء و إسكان الزاي وبعدها راء، أي : لا تقطعوا ، و الإزرام هو القطع.

ثم إن رسول الله صلى الله عليه و سلم دعاه، فقال له: " إن هذه المساجد لا تصلح أو كما قال رسول الله صلى الله عليه و سلم، قال: فأمر رجلا من القوم، فحماه بدلو من ماء فشبهه عليه" (1).
فهذا الحديث يبين إستكمال الحكمة في دفع الأذى، و أن العننف ليس وسيلة تربوية مأمونة العواقب، فقد حول الرسول صلى الله عليه و سلم الخطأ إلى درس تربوي عملي، كما كان عليه الصلاة و السلام يترك للمتعلم التفكير في عمله، و الشعور بالخطأ، فيترك فرصة كافية للرجوع، بعيدا عن التوبيخ.

[فعن عائشة رضي الله عنها أنها اشترت ثمره فيها تصاوير، فلما رآها النبي صلى الله عليه و سلم قام على الباب، فلم يدخل، فعرفت في وجهه الكراهية، فقالت يا رسول الله صلى الله عليه و سلم: أتوب إلى الله، و إلى رسول الله، فماذا أذنبت؟ قال: " إن أصحاب هذه الصور يعذبون يوم القيامة، فيقال لهم أحبوا ما خلقتم" فقال: " إن البيت الذي فيه صور لا تدخله الملائكة" (2)]

رابعا: حثه صلى الله عليه و سلم على التعليم لمختلف الأصناف:

أ- الجمع بين أنواع التعليم المختلفة:

إن العملية التربوية و التعليمية في الإسلام لا تقتصر على فئة معينة أو في سن معين بل إن الأمر بالتعليم موجه نحو كل أفراد المجتمع.

فقد عني صلى الله عليه و سلم بالتعليم الفردي، و الجماعي و كان يجمع بينهما، فكثيرا ما نقرأ أن النبي صلى الله عليه و سلم كان يجلس مع أصحابه أي جماعة، فتجد، بينما نحن جلوس عند رسول الله صلى الله عليه و سلم، فجمع الناس، فخرج علينا و نحن جلوس في المسجد، فهذه نماذج للتعليم الجماعي، و يكون هذا الأخير أحيانا عمليا كقوله صلى الله عليه و سلم: " صلوا كما رأيتموني أصلي" (3).

(1) النووي مصدر سابق، كتاب الطهارة، باب وجوب إزالة التنجاسات إذا حصلت في المسجد، ج3، ص:191.

(2) البخاري، مصدر سابق، كتاب البيوع، باب التجارة فيما يكره لبسه، ج3، ص:133.

(3) المصدر نفسه، كتاب الأدب، باب رحمة الناس، ج4، ص:1901.

أما التعليم الفردي فله أيضا نماذج كثيرة منها، حديث عبد الله بن عباس رضي الله عنه: "كنت خلف النبي صلى الله عليه و سلم يوما، فقال: يا غلام أني أعلمك كلمات: احفظ الله يحفظك، احفظ الله تجده تجاهك، إذا سألت فاسأل الله، و إذا استعنت فاستعن بالله" (1).

و بذلك يكون الرسول صلى الله عليه و سلم يراعي في ذلك الفروق الفردية و يراعي احتياج الأفراد و قدراتهم و مستوى تفكيرهم.

فقد ورد أنه كان يخطب فدخل رجل فقال: " يا رسول الله، رجل غريب، يسأل عن دينه، فترك خطبته، و دعا بكرسي، فجلس يعلمه، ثم عاد لخطبته" (2).

ب- الاهتمام البالغ بالتعلمين الجدد و الإنصات لهم:

يتضح هنا من خلال حديث قنوم جبريل عليه السلام إلى رسول الله صلى الله عليه و سلم و هو جالس مع أصحابه، فلم يكن يعرفه أحد من الصحابة رضوان الله عليهم فكان الرسول صلى الله عليه و سلم أراد أن يعلمنا و هو معلم البشرية الأول أنه لا يشترط لينال العلم أن يكون المتعلم معروفا لدى باقي المتعلمين، و أنه يجب المساواة في حق التعلم بين يتضح هنا من خلال حديث قنوم جبريل عليه السلام إلى رسول الله صلى الله عليه و سلم و جالس مع القدامى أو الجدد (3).

ج- اهتمامه بتعليم الشباب و الكبار:

كان وصاية الرسول صلى الله عليه و سلم بالشباب من طلبة العلم، فقال أفينا كتاب الله، نعلمه أبناءنا و يعلمه أبناءنا أبناءهم" (4).

كما اهتم الرسول صلى الله عليه و سلم بتعليم الكبار، قال البخاري في باب الاغتباط بالعلم و الحكمة، و قد تعلم أصحاب رسول الله صلى الله عليه و سلم في كثير سنهم" (5).

(1) الترمذي، مصدر سابق، كتاب صفة القيامة ، ج7، ص:185.

(2) النووي، مصدر سابق، كتاب الجمعة، باب حديث التعليم في الخطبة، ج6، ص:165.

(3) شافع ذبيان الحريري، مرجع سابق، ص:166.

(4) أخرجه الإمام أحمد في مسنده، ج:4، ص: 219 .

(5) محمد عبد الحى الكتاني، نظام الحكومة النبوية، المسمى الترتيب الإدارية، ط2، د.ت، شركة دار الأرقم بن أبي الأرقم، بيروت، ج1، ص:162.

د- اعتناؤه بتعليم المرأة و تثقيفها:

لقد اعتنى النبي صلى الله عليه و سلم بتعليم المرأة قبل أربعة عشرة قرنا و أعطاهما الحق في ذلك قبل أي تشريع آخر في الدنيا، و لم يقتصر عليه الصلاة و السلام على مجرد الوعظ في لقاءات عابرة بل تعدى الأمر إلى أن خصص لهن يوم، [فمن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النساء قلن لرسول الله صلى الله عليه و سلم: غلبنا عليك الرجال، فاجعل لنا يوما من نفسك، فوعدهن يوما، نفيهن فيه، فوعظهن، و أمرهن]⁽⁵⁾.

و مما سبق نخلص إلى نتيجة مفادها أن منهج النبي صلى الله عليه و سلم في التربية يقول على أساس الاعتناء بالعنصر البشري من كل النواحي و بكل أصنافه، حتى يضمن عملية تربوية ناجحة، قادرة على بناء المجتمع على قواعد سليمة، فمضى بنجحت العملية التعليمية، بنجحت العملية التتموية في المجتمع، و استطعنا تكوين و تشكيل قدرات بشرية ذات كفاءات عالية.

(5) صحيح البخاري، كتاب العلم، باب يجعل للنساء يوم، ج1، ص: 73.

II- اهتمامه-صلى الله عليه وسلم- بالصحة:

إن أبرز ما يعرف في هذا المجال، علم طب النبي، وهو علم يعرف منه ما قاله النبي صلى الله عليه وسلم في أمر تصحيح الأبدان الإنسانية، وفائدته أظهر من أن تخفى.

وقد صنف في الطب النبوي العديد من العلماء، منهم الحافظ السيوطي واسم كتابه: "المنهج السوي والمنهل الروي في الطب النبوي"، وقد اختصره من كتاب الطب النبوي للحافظ الذهبي.

كما ذكر في كتاب لابن طرخان اسمه "الأحكام النبوية في الصناعة الطبية" وقد بناه على أربعين حديثاً في الطب مما اتفق على إخرجه البخاري ومسلم.

وإن التفصيل يطول بما احتوت عليه السنة من اهتمامه عليه الصلاة والسلام بالصحة.

منها النظام الغذائي، فلم يجمع صلى الله عليه وسلم بين سمك ولبن، ولا بين لبن وشيء من

الحوامض، ولا بين غداعين حارين، ولا باردتين لزجين، ولا بين قابضين، وقابض ومسهل، ولا

مسهلين، ولا بين غليظين، ولا بين سريع الهضم وبطيئه، ولا بين مشوي ومطبوخ، ولا بين قديد

ورطب، ولا بين الحليب والبيض، ولا بين اللحم والحليب، ولا أكل طعاما بائنا، ولا فيه عفونة من الأطعمة⁽¹⁾.

وفي هذا قال الحسين بن علي جمع الله الطب في نصف آية: ﴿هُوَ كَلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُعْتَرَفُوا﴾⁽²⁾.

ولما تكلم الحافظ بن رجب على حديث: [ما ملأ آدمي وعاء شرا من بطن، بحسب ابن آدم أكلات يقمن صلبه، فإن كان لا محالة فثلث لطعامه، وثلث لشرابه وثلث لنفسه]⁽³⁾.

إنه أصل عظيم جامع لأصول الطب كلها، وقد روي أن ابن ماسويه الطبيب لما قرأ هذا الحديث في كتاب ابن خيثمة قال: لو استعمل الناس هذه الكلمات يعني قوله صلى الله عليه وسلم حسب ابن آدم أكلات يقمن صلبه إلى آخره لسلموا من الأمراض والأسقام، ولتعطلت المستشفيات ودكاكين الصيدلة⁽⁴⁾.

وقال ابن القيم في الهدى النبوي: مراتب الغذاء ثلاثة؛ أحدها مرتبة الحاجة، والثانية مرتبة الكفاية، والثالثة مرتبة الفضيلة.

وهكذا كان النبي صلى الله عليه وسلم أعلم الأطباء والخبراء في مجال الصحة. ولو اتبع هديه لما أنفقت الأموال على المرض والأدوية والمستشفيات، ولعاش الناس حياة سليمة خالية من الأسقام.

(1) عبد الحي الكتاني، مرجع سابق، ج2، ص: 228، 232.

(2) -سورة الأعراف: 31.

(3) -الترمذي، أبواب الزهد، باب: ما جاء في كراهية كثرة الأكل، مصدر سابق، ج4، ص: 18.

(4) عبد الحي الكتاني، مرجع سابق، ص: 232.

III- الدخل:

لقد اهتم الإسلام بكل الجوانب الضرورية للحياة. ومن بينها الدخل الذي يصطلح عليه في الفقه الإسلامي بالأجر، والذي يتعلق بضروريات العمال ومستوى معيشتهم واستقرارهم النفسي.

ولم يترك الإسلام جانباً من جوانب الأجر إلا بسطها برحمته وعدله فكان منارا يضيء الحياة أمنا ورخاء.

أولاً: الأجر في الاصطلاح:

عرّفه د. صادق مهدي السعيد بقوله: هو العوض الذي يحصل عليه العامل مقابل وضعه نشاطه المهني المشروع تحت تصرف الغير، وقيامه بذلك النشاط لحساب هذا الغير، أو لمن يعمل لصالحه وتوجيهه أو هو العوض المادي لعمل الإنسان الاكسابي⁽¹⁾.

والأجر يشمل كل ما يعطى للعامل لقاء عمله، عوضاً عن استيفاء رب العمل لمنافعه، مضافاً إليه جميع العلاوات أو المكافآت التي قد يحصل عليها العمال، وأنه إذا لم يقدّم العامل بأداء العمل المتفق عليه فلا يستحق أجر⁽²⁾.

ثانياً: مشروعية الأجر:

أقرت الشريعة الإسلامية مشروعية الأجر بالنص وإجماع المسلمين على ذلك قال تعالى:
﴿وَلَمَنْ جَاءَ بِهِ حِمْلُ بَعِيرٍ﴾⁽³⁾.

(1) - صادق مهدي، العمل وتشغيل العمال، د.ط، مؤسسة الثقافة العالمية، بغداد، ص:377.

(2) - أحمد صبحي أحمد مصطفى العبادي، الأمن الغذائي في الإسلام، ط1، 1991م، دار الففاس للنشر والتوزيع، ص:232-233.

(3) -سورة يوسف: 72.

وقد جاءت الأحاديث النبوية مقرة ومعززة لحق الأجير وبداية الحق المعرفة لذلك [أنهى الرسول -صلى الله عليه وسلم- عن استئجار الأجير حتى تبين له أجره]⁽¹⁾.

ومن ضروريات تحديد الأجر، تطابق الأجر النقدي والأجر الحقيقي، فيما يتصل بحفظ حق العامل.

وهذه جملة من الأساسيات في تحديد أجر العامل منها:

أ- لا مساومة جماعية ولا وساطة في مجال العمل أو الأجر في النظرية الإسلامية للأجور، بل ألزم الإسلام صاحب العمل بحد أدنى للأجر يكفي احتياجات العامل، ولم يترك أيضا هذه الاحتياجات لتصل إلى الكفاف بل حددها بحد الكفاية؛ بل إن الإسلام يماثل بين احتياجات العامل وصاحب العمل⁽²⁾ بقوله -صلى الله عليه وسلم-: [يا أبا ذر إنك امرؤ فيك جاهلية هم إخوانكم جعلهم الله بين أيديكم، فأطعموهم مما تأكلون وألبسوهم مما تلبسون، ولا تكلفوهم ما يغلبهم فإن كلفتموهم فأعينوهم]⁽³⁾.

ب- تكفل نظرية الأجور الإسلامية حرية التعاقد وحرية العمل، فهناك أجر المثل في حالة الإكراه على العمل، وهناك حد أدنى معروف يساير تمايز احتياجاتهم ومستوياتهم.

ج- تعتمد نظرية الأجور الإسلامية بالنسبة لحوافز العمل على جوانب مختلفة ومتعددة، عكس النظريات الاقتصادية المعاصرة، التي تعتمد في هذا الشأن على الحوافز أو الجزء المادي فحسب، فقد وضعت الشريعة حافزا عقائديا للعمال.

(1) - أحمد بن حنبل، مصدر سابق، مج 3، ص: 68.

(2) - أحمد صبحي مصطفى العيادي، مرجع سابق، ص: 247.

(3) - مسلم، كتاب: الأيمان، باب: إطعام المملوك مما يأكل، حديث رقم 1661، ج 3، ص: 1282.

ومن الأساسيات الضرورية لتحقيق الأجر العادل للعامل تحريم الإسلام للأجر إلا في العمل المشروع المتفق مع مصالح المجتمع، وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاج والدخل القومي، وتوجيه الموارد الاقتصادية إلى أنماط الحاجات الحقيقية للمجتمع⁽¹⁾.

ثالثاً: الأسس الإسلامية لتنظيم الدخل:

إن الدخل عنصر مهم في حياة العامل، وله انعكاس مباشر على حياته في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والإسلام لا يسمح لأحد باختصار جهد العامل وسرقته أو تركه فريسة لنظريات وقوانين تخضع لرحمة رب صاحب العمل وإنسانيته في التطبيق ومن شمولية التشريع الإسلامي وكمال عنايته بالعامل ليحقق له أجراً عادلاً يرتقي به إلى مستوى الكرامة الإنسانية، بل أعلى من ذلك إلى الإنسان المسلم الذي يعكس الإسلام سلوك حياته.

وقد وضع الإسلام القواعد والمبادئ التي تنظم الأجر قبل المرحلة التي يبدأ فيها عمل السوق، كما يجب أن يكون أجر العامل مقدرًا بالكفاية فعلى أصحاب الأعمال أن يراعوا أن الأجر لن يتزل عن حد الكفاية المعتبرة شرعاً دون النظر إلى اعتبارات العرض والطلب.

وفي شرط الكفاية حفظ العامل من سيطرة أصحاب رؤوس الأموال واحتكاراتهم، وصون المجتمع من الانحرافات، ولم يترك الإسلام تحديد الأجر لصاحب العمل مما قد يسبب استغلال العامل كما في النظم الاقتصادية الغربية، وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يشير بذلك إلى ما يتضمنه اتفاق موسى مع سيدنا شعيب⁽²⁾ الوارد في قوله تعالى: ﴿إِنِّي أُرِيدُ أَنْ لُكِّحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَّانِي جَجَجٍ﴾⁽³⁾.

ومن الأمور التي ينبغي أن تراعى في شرط الكفاية أن يكون الأجر مساوياً لأجر العمال ممن يؤدون ذات العمل، فالأجر يكون على طبيعة العمل ومقدار الجهد والإنتاج والإبداع. وقد عزز

(1) - أحمد صبحي مصطفى العيادي، مرجع سابق، ص: 249.

(2) - المرجع نفسه، ص: 245، 246.

(3) - سورة القصص: 27.

الرسول-صلى الله عليه وسلم-حق العامل بمعرفة الأجر بقوله: [إن موسى أجر نفسه ثماني سنين، أو عشرة على عفة فرجه وطعام بطنه]⁽¹⁾.

والإسلام يطالب باحترام الأجر وقبوله لما له من أثر واضح في العمل والإنتاج، وتزكية النفس بالصدقة والأكل منه، وحفظ الحقوق لصاحب العمل ومساعدة العامل عن الإلتقان في العمل⁽²⁾.

وقد أحاط الإسلام حق العامل بسياج إيماني لم يرتق إليه التشريع في عصر من العصور، يقول تعالى في الحديث القدسي: [ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فآكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره]⁽³⁾.

والإسلام يبحث على دفع الأجرة للعامل لما في ذلك من أثر نفسي ومادي ينعكس عليه سرورا وإخلاصا وحرصا، وقد وضع رسول الله صلى الله عليه وسلم ذلك بقوله: [أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه]⁽⁴⁾.

وسبب الحث على تعجيل دفع أجرة الأجير أنه يلي حاجة نفسية وحاجة واقعية في حياة العامل، فإعطائه أجره كاملا يشعره باهتمام صاحب العمل وتقديره، ويسدّ به ضرورياته. وإهماله وتأخير إعطائه يجرمه ثمرة جهده فيقلل من نشاطه وإقباله على العمل فالإسلام يحرص على أن يكون العامل متمتعا برضا نفسي بالإضافة إلى اكتفاء ذاتي⁽⁵⁾.

(1)- ابن ماجه ، مصدر سابق، كتاب: الرهون، باب: إجارة الأجير على طعام بطنه، حديث رقم 2444، ج2، ص: 817.

(2)- أحمد صبحي أحمد مصطفى العيادي، مرجع سابق، ص: 234.

(3)- البخاري، مصدر سابق، كتاب: البيوع، باب: إثم من باع حرا، مج2، ج1، ص: 41.

(4)- ابن ماجه ، مصدر سابق، كتاب الرهون، باب: أجر الإجارة، حديث رقم 2443، سنن ابن ماجه، ج2، ص: 817.

(5)- سيد قطب، العدالة الاجتماعية، ط5، 1978م، دار الشروق، ص: 127.

وتتضح ثمرة تحقيق الحاجيات للفرد والاكفاء الذاتي للمجتمع في احترام الجهد البشري والوفاء بالعقود وحفظ الأمانات⁽¹⁾، يقول تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾⁽²⁾. وهذا ما يضمن عدم ضياع الطاقات البشرية وخراب الأرض والموارد الاقتصادية بأكملها. وعن طريق تطبيق هذه المبادئ وغيرها استطاع الرسول-صلى الله عليه وسلم- تطبيق الأجر العادل، والذي كفل العدالة الاجتماعية وشعور العمل بكرامته عن طريق حفظ حاجاته الأساسية التي تجعل الفرد في أمن اقتصادي تشجعه على الإنتاج والإبداع، فضمن دخل كافي لكل فرد من أفراد المجتمع هو وسيلة من وسائل الحفاظ على الثروة الحقيقية المتمثلة في الأفراد.

II- اهتمامه صلى الله عليه وسلم بتنمية القوى العاملة:

اهتم النبي صلى الله عليه وسلم- بتأهيل وتنمية العنصر البشري ووضع قواعد ثابتة يجب مراعاتها والتفكير بما في اختيار وتدريب وتنمية الموظفين.

II-1- العلم والتدريب:

يعتبر العلم والتدريب من أهم الوسائل التي تحقق التنمية للقوى البشرية، فالتدريب وما يشمله من أساليب وبرامج يؤدي إلى رفع مستوى أداء الأفراد، وتتم هذه العملية بإشراف وتوجيه من جانب القادة، والتدريب في جزء منه يشمل التعليم⁽³⁾. ويعرف التدريب بأنه عملية تعلم تمكن الأفراد من اكتساب المهارات أو مفاهيم أو اتجاهات أو معارف جديدة تساعدهم على تحقيق أهدافهم⁽⁴⁾.

(1) - أحمد صبحي أحمد مصطفى العيادي، مرجع سابق، ص: 236.

(2) - سورة المائدة: 1.

(3) - محمد حسين خليل، تنمية القوى العاملة في الفكر الإداري الإسلامي والمعاصر، ندوة الإدارة في الإسلام، مرجع سابق، ص: 540.

(4) - نعيم نصير، المنظور الإسلامي لإدارة الموارد البشرية، مجلة الإدارة العامة، ع56، 1987م، الرياض، ص: 163.

كما حث الإسلام على التدريب في سائر المجالات المهنية والحرفية حيث قال الرسول- صلى الله عليه وسلم-: [ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده]⁽¹⁾.

واعتنى الرسول- صلى الله عليه وسلم- بتأهيل وتدريب عماله قبل إرسالهم إلى أماكن عملهم حيث يروى عن علي رضي الله عنه أنه قال: [بعثني النبي صلى الله عليه وسلم إلى اليمن قاضيا، فقلت تبعثني إلى قوم وأنا حديث السن ولا علم لي بالقضاء؟ فوضع يده على صدري فقال: ثبتك الله وسدّدك، إذا جاءك الخصمان فلا تقضي للأول حتى تسمع من الآخر فإنه أجدى أن يبين لك القضاء]⁽²⁾.

ويذكر أنه حينما أدرك الرسول-صلى الله عليه وسلم- مهارة الفرس في الرماية، اهتم بتدريب المسلمين على الرمي بغية رفع مستوى كفاءتهم. وقد سمح باتخاذ المسجد ميدانا للتدريب وشارك بنفسه صلى الله عليه وسلم في التدريب على الرمي.

وكان الأسلوب المتبع هو المقابلة الشخصية مع الولاة والحكام لإلقاء التعليمات ونقل الخبرات⁽³⁾.

كل ما سبق يوضح ويعكس أساليب التدريب التي قام بها النبي-صلى الله عليه وسلم- حيث اتبع سياسة الباب المفتوح، والنظر بكل اهتمام وهذا ما ينادي به الفكر الإداري المعاصر، كذلك كان هناك اهتمام واضح بالتدريب كأحدى وسائل تنمية العاملين ورفع مستوى أدائهم كذلك لم يفرق الإسلام بين التعليم والتدريب ولكن مزج بينهما تحت مسمى التعلّم، وكان أهم مرجع علمي لذلك هو القرآن والسنة النبوية الشريفة.

(1)-البخاري، مصدر سابق، كتاب: البيوع، باب: كسب الرجل وعمله يده، مج2، ج1، ص:9.

(2)-أحمد بن حنبل، مصدر سابق، ج1، ص:149.

(3)- محمد حسن خليل، مرجع سابق، ص:543، 544.

II - 2- تحقيق رضاء الفرد عن عمله:

لقد توصل الفكر الإداري المعاصر إلى أنه من أجل تحقيق رضاء الفرد لابد أن تكون حاجاته الاجتماعية والنفسية مشبعة.

أولاً: الحاجات الأولية (الأساسية):

ويكون من خلال الأجر المناسب الذي يكفي لإشباع الحاجات الأساسية بقوله تعالى:

﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾⁽¹⁾

وقوله تعالى: ﴿إِنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ تَكَرَّرَ أَوْ أُنْتَهَى﴾⁽²⁾.

ثانياً: الحاجة إلى الأمان:

ويتمثل إشباع هذه الحاجة من خلال تأمين الفرد العامل ضد الأخطار والإصابات وضمن استمرارية العمل، وتهدف هذه الوسائل المختلفة إلى تحقيق شعور الفرد بالأمان بالنسبة للمستقبل، وبالتالي يستطيع أن يركز في عمله ويعطي جهداً أكبر في أداء العمل.

والإسلام يدعو إلى إشباع هذه الحاجة من خلال الإيمان الداخلي بأن رزقه وأجره على الله، ويؤدي هذا الإيمان إلى إزالة القلق على المستقبل الوظيفي وهم الرزق⁽³⁾.

يقول تعالى: ﴿فِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ﴾⁽⁴⁾.

ويقول أيضاً: ﴿أَوْ لَمْ يَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَن يَشَاءُ وَيَقْدِرُ، إِنَّ فِي

ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ﴾⁽⁵⁾.

وقوله: ﴿نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا﴾⁽⁶⁾.

(1)-سورة الكهف: 30.

(2)-سورة آل عمران: 195.

(3)-د.محمد حسن خليل، مرجع سابق، ص: 553.

(4)-سورة النازيات: 22.

(5)-سورة الزمر: 52.

(6)-سورة الزخرف: 32.

ثالثا: الحاجات الاجتماعية

وتتمثل هذه الحاجة في الانتماء إلى الجماعة.

قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّمَا أَعْظُمُ بِوِاجِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلَىٰ وَفَرَادَىٰ ثُمَّ تَتَفَكَّرُونَ﴾ (1).

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: [ثلاث خصال لا يغفل عنهن قلب مسلم أبداً، إخلاص العمل لله، ومناصحة ولاة الأمر، ولزوم جماعة المسلمين، فإن دعوتهم تحيط من ورائهم] (2).

هذه الأحاديث وغيرها كثير يبين حرص المصطفى -صلى الله عليه وسلم- على الحث على لزوم الجماعة من أجل إشباع حاجات الفرد الاجتماعية التي تشجعه على الإبداع والإنتاج.

رابعا: التقدير الشخصي:

وتشبع هذه الحاجة الاجتماعية من خلال منح الحوافز المعنوية تقديرا لأداء عمل متميز، أو إعطاء الفرد العامل مزيدا من الحرية في أداء العمل أو منحه بعض المزايا الأدبية (3).

وفي ذلك يقول تعالى: ﴿لَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾ (4).

ويقول الرسول -صلى الله عليه وسلم- [إن الله لا ينظر إلى صوركم ولا إلى أموالكم ولكن ينظر إلى قلوبكم وأعمالكم] (5).

ويشير هذا الحديث إلى أسس تقدير العامل والمتمثلة فيما قدمه من جهد وليس شيء آخر.

(1) -سورة سبأ: 36.

(2) -أحمد بن حنبل، مصدر سابق، ج5، ص: 183.

(3) - محمد حسين خليل، مرجع سابق، ص: 556.

(4) -سورة الشعراء: 183.

(5) -مسلم، مصدر سابق، كتاب: البر، باب: تحريم ظلم المسلم، حديث رقم 2564، ج4، ص: 1987.

خامسا: إثبات الذات:

وتقع هذه الحاجة أعلى مدرج الحاجات الاجتماعية والنفسية، وتعني التفوق والإنجاز المتميز، ولن يكون من خلال إتاحة فرص التقدير المتميز⁽¹⁾.

ولعل أبلغ ما يعبر عن ذلك قوله سبحانه وتعالى: ﴿يَرْفَعُ اللَّهُ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾⁽²⁾.

II-3-مراعاة الجهد الإنساني:

ينادي أصحاب الفكر المعاصر في مجال تنمية القوى العاملة بضرورة تطابق مكونات الجهد الإنساني للفرد العامل مع متطلبات العمل من حيث هذه المكونات، فعند تحديد مواصفات الوظائف المختلفة لا بد من تحديد المكونات المناسبة للجهد الإنساني للفرد العامل اللازمة لأدائه بأعلى مستوى وبالتالي تتماشى مع شروط من يشغل هذه الوظائف ويقررون في هذا المجال المبادئ التالية:

- 1-التكوين الإنساني: وهو مجموعة السمات العضلية والنفسية للفرد العامل؛
- 2-التكوين الثقافي: ويتمثل في مستوى التعليم والتدريب والثقافة العامة والقدرة؛
- 3-التكوين الحراري وهي السرعات الغذائية اللازمة لأداء مهام الوظيفة والتي تنتج من أنواع معينة من الأغذية:

-يتميز كل إنسان عن غيره في مكونات الجهد الإنساني الثلاثة، ويحتاج كل عمل من الأعمال إلى جهد إنساني ذي تركيبة معينة، حيث يطلب لاستمرار تطابق تركيبة الفرد العامل من مكونات الجهد الإنساني الثلاثة مع تركيبها المناسبة لكل عمل من الأعمال.

-إن التقدم في العمر والعجز والمرض وسوء التشغيل يؤثر بالنقص في التكوين الإنساني لجهد الفرد العامل، يمكن تجنب هذه من خلال حسن العلاقات الإنسانية، كما يؤثر بالنقص في التكوين الثقافي

(1) - محمد حسين خليل، مرجع سابق، ص: 557.

(2) -سورة المجادلة: 11.

والنسيان والتقاعد العلمي للمعلومات، ويمكن تجنب هذه العوامل من خلال برامج التعليم والتدريب⁽¹⁾.

وقد تطرق الفكر الإسلامي إلى هذا الأمر، قال تعالى: ﴿لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾⁽²⁾، وقوله: ﴿لَا يَكْفُرُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا﴾⁽³⁾.

تشير هاتين الآيتين أن لكل إنسان جهدا وطاقة بشرية معينة.

ويؤكد هذا المعنى قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: [كل ميسر لما خلق له]⁽⁴⁾.

أي أن الأفراد يختلفون في مدى قدراتهم وطاقاتهم أو جهدهم، وبالتالي لا بد أن تتناسب مواصفات الأعمال من حيث الطاقة والجهد الإنساني مع مكونات جهد أو طاقة كل فرد.

وعند تأثير العمر وتقدمه في نقص مكونات الجهد الإنساني وخاصة التكوين الإنساني الذي يتمثل في الخصائص النفسية والعضلية، قال سبحانه وتعالى: ﴿الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ بَعْدَ قُوَّةٍ ضَعْفًا﴾⁽⁵⁾.

وتشير هذه الآية إلى المداخل المختلفة لعمر الإنسان، والتي يتغير فيها الجهد الإنساني من الطفولة إلى الكهولة إلى الشيخوخة.

ولقد كان الرسول-عليه الصلاة والسلام- يكلف أصحابه بما يطيقون ولا يشد عليهم، فكان رحيما عطوفا كريما عليهم.

(1) - محمد حسين خليل، مرجع سابق، ص: 559، 560.

(2) - سورة البقرة: 286.

(3) - سورة الطلاق: 7.

(4) - مسلم، مصدر سابق، كتاب: القدر، باب: كيفية خلق آدمي، حديث رقم 2649، ج 4، ص: 2041.

(5) - سورة الروم: 54.

خلاصة:

كخلاصة لما سبق نستنتج أن:

-تعَدَّت نظريات القيادة في الفكر الإداري فمنها ما ارتبط بصفات القائد في حد ذاته ومنها ما ارتبط بسلوكه، وما ارتبط بالظروف التي يوضع فيها القائد.

-تنقسم أنواع القيادة إلى قيادة ديمقراطية، وتسلطية، وفوضوية حسب سلوك القائد مع مرؤوسيه.

-تختلف القيادة في الفكر الإسلامي عنها في الفكر الوضعي نظرا لأنها مستوحاة من التشريع الإلهي فهي تهتم بتطوير الأفراد وتنميتهم بما يتماشى وحاجاتهم الفردية وحاجات المجتمع ككل.

-ترتبط كل من معاني القيادة وصفات القائد وطرق اختياره في الإسلام بما يتلاءم وتحقيق تنمية شاملة للأفراد.

-تعتبر قيادة النبي صلى الله عليه وسلم القيادة النموذجية التي يجب مراعاتها عند اختيار المسؤولين والمديرين لأنه الأسوة الحسنة الصالحة لكل زمان ومكان وإتباع هديه وطريقته، التي أدت إلى نجاح المجتمع الإسلامي الأول الذي قاد فيما بعد نهضة اقتصادية.

-إن اهتمامه صلى الله عليه وسلم بالحاجات الاقتصادية والتي على رأسها التعليم أدى إلى ظهور منهج علمي متفرد في تاريخ الإنسانية إضافة إلى تطويره لمفهوم العمل الذي يراعي الفرد بصفة أساسية.

الختامية

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية

في نهاية هذا البحث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي تم إجمالها في:

- أن التنمية البشرية مفهوم جديد، وهو امتداد لنظريات رأس المال البشري، حيث لم يعد الدخل هو الوسيلة الوحيدة لقياس مستوى رفاهية الأفراد، بل تعدى ذلك إلى مؤشرات أخرى أهمها التعليم والصحة.

وتعتبر التنمية البشرية مدخل استثماري للموارد البشرية من خلال تكوين القدرات والمؤهلات واستغلالها.

ومن خلال دراستنا لوضعية التنمية البشرية في الدول العربية بهدف الكشف عن مؤهلات هذه الدول البشرية والتي اتخذناها كنموذج للدول الإسلامية بصفتها وحدة متجانسة، تبين أن أغلبها يقع ضمن مستوى تنمية بشرية متوسطة، وتبين أيضا بأنها أغني مما هي فقيرة نظرا لما تتوفر عليه، لكن تبقى مواردها البشرية تتميز بضعف التعليم، والأمية، وانخفاض مستويات الإنتاجية، مع التدهور الخطير في منظومة التعليم العالي والبحث العلمي ومراكز البحث والتطوير لما لها من الدور الأساسي في التنمية البشرية، وخاصة ضمن ما يعرف الآن باقتصاد المعرفة.

ووجدنا أن القوى العاملة العربية تعاني التهميش والعزلة عن المسار الاقتصادي العالمي، وتعرف هدرا في مواردها نتيجة المستويات العالية من البطالة والتي شهدت مستويات قياسية تصل أحيانا إلى 24%.

وتتميز بحوث اقتصاديات الإدارة الحديثة بالاهتمام بمفهوم القيادة خاصة على مستوى المنظمات الكبيرة بما لها من الأثر الكبير في تفعيل وتأهيل وتعبئة الموارد البشرية للوصول إلى تحقيق الميزة التنافسية، لأن الموارد البشرية هي المسؤول الرئيسي عن نجاح المنظمات في ظل توفير جميع عوامل الإنتاج.

ولضمان الوصول بالموارد البشرية إلى أقصى فعالية يجب توفر صفات خاصة بالقائد (المدير) الذي يستطيع النجاح في ذلك.

وقد تم وضع نظريات خاصة بالقيادة، تتمثل في ثلاث نظريات هي: نظرية السمات، نظرية الموقف، ونظريات سلوك القائد وهي أنجح نظريات القيادة لأنها تجمع بين الاهتمام بالعامل وبالإنتاجية.

والرسول صلى الله عليه وسلم وهو القائد النموذج الذي توضع انطلاقاً منه كل صفات القيادة الناجحة لكل زمان ومكان، فقد استطاع في فترة زمنية معتبرة أن يكون ثروة بشرية تتميز بمستويات عالية من الكفاءة استطاعت أن تحقق نهضة اقتصادية بكل المقاييس. أين طبق الرسول- عليه الصلاة والسلام- أسلوبه في التنمية البشرية والمستمد من الوحي الذي حدد الحاجات والقدرات البشرية مراعية في ذلك التكوين الجسدي والروحي والعقلي للأفراد، أين أولى عليه الصلاة والسلام الاهتمام الكبير بالتعليم من خلال منهجه العلمي الذي يقوم على أسس وقواعد تم الكشف عنها حديثاً.

و عليه يتوجب على الدول الإسلامية بصفة عامة و الدول العربية بصفة خاصة الاهتمام بمواردها البشرية، فهي المحدد الرئيسي في قافلة التنمية الاقتصادية بكل أبعادها و مؤشراتهما، و إبعادها عن الظروف التي تسبب في إهدار قدراتها و كفاءاتها .

إن الوضعية المأساوية للتعليم في العالم العربي و على رأسه التعليم العالي و الذي أصبح العمود و الحجر الأساس في عملية التنمية البشرية ، هو السبب الرئيسي في الانفصال الكبير بين الواقع الاقتصادي للدول و مؤسساتها التعليمية التي عوض أن تكون مراكز بحث و تدريب و تخريج للقوى البشرية المؤهلة القادرة على إحداث نقلة نوعية في اقتصاديات هذه البلدان، ما زالت تعاني من التهميش و العزلة عن المسار الاقتصادي لدولها و واقعها الاقتصادي الذي يسوده عدم الاستقرار في ظل المنافسة الشديدة و سيطرة الشركات الأجنبية.

و هذا كله يستدعي إعادة النظر في السياسات الاقتصادية و تحديد أولى الأولويات و هي تمكين الفرد من تادية نشاطه في العملية الإنتاجية و توفير جميع الشروط المناسبة له عن طريق اختيار قادة و مسؤولين لديهم النظرة الإستراتيجية لدور التنمية البشرية في تحقيق تنمية اقتصادية شاملة و يكون لديهم الاتصال المباشر للأفراد و بالظروف الاقتصادية لمجتمعهم.

الفهرس

أولا: فهرس الآيات

ثانيا: فهرس الأحاديث

ثالثا: فهرس الجداول

رابعا: فهرس الأشكال

خامسا: المصادر و المراجع

جامعة الأم القادس للعلوم الإسلامية

أولاً: فهرس الآيات

الصفحة	الرقم	الآية
-البقرة-		
92-33	30	[إني جاعل في الأرض خليفة]
96	124	[لو إذ ابتلى إبراهيم ربه بكلمات فأتمهن قال...]
90	267	[وقال لهم نبيهم إن الله قد بعث لكم طالوت...]
130-95	286	[لا يكلف الله نفساً إلا وسعها]
-آل عمران-		
127	195	[إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى]
-النساء-		
94	58	[إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْتُوا الْأَمَانَاتِ...]
89-87	59	[يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا...]
87	65	[فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر...]
-المائدة-		
125	1	[يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...]
87	16-15	[وقد جاءكم من الله نور وكتاب مبين يهدي...]
-الأنعام-		
113	153	[وإن هذا صراطي مستقيماً فاتبعوه...]
-الأعراف-		
120	31	[وكلوا واشربوا ولا تسرفوا]
-الأنفال-		
94	27	[يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول...]
-التوبة-		
89	12	[فقاتلوا أئمة الكفر إنهم لا إيمان لهم لعلهم ينتهون]
-يوسف-		
121	72	[ولمن جاء به حمل بعير]
-الإسراء-		
33	70	[ولقد كرمتنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر...]
-الكهف-		
127	30	[إننا لا نضيع أجر من أحسن عملاً]
90	79	[لو كان وراءهم ملك يأخذ كل سفينة غصبا...]
-الشعراء-		
183	183	[لا تبخسوا الناس أشياءهم]

- القصاص -		
95	26	[إن خير من استأجرت القوي الأمين]
123	27	[إني أريد أن أنكحك إحدى ابنتي هاتين...]
- الروم -		
130	54	[الذي خلقكم من ضعف ثم جعل من بعد ضعف...]
- السجدة -		
89	24	[وجعلنا منهم أئمة يهدون بأمرنا لما صبروا]
- الأحزاب -		
91-33	72	[إنا عرضنا الأمانة على السموات والأرض والجبال...]
- سبأ -		
	06	[ويزرى الذين أوتوا العلم الذي أنزل...]
128	36	[قل إنما أعظكم بواحدة أن تقوموا لله مثنى...]
- ص -		
92-89	26	[يا داود إنا جعلناك خليفة في الأرض...]
- الزمر -		
127	52	[أو لم يعلموا أن الله يبسط الرزق لمن يشاء...]
- فصّات -		
104	42	[لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه...]
- الزخرف -		
127	32	[نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا]
- الذاريات -		
127	22	[في السماء رزقكم وما توعدون]
- المجادلة -		
129	11	[يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم...]
- الطلاق -		
130	07	[لا يكلف الله نفسا إلا ما آتاها...]
- قريش -		
93	04	[الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف].

ثانيا: فهرس الأحاديث

الصفحة	الحديث
88	«إذا كان ثلاثة في سفر.....»
88	«سبعة يظلمهم الله بظلمه.....»
94	«إنها أمانة...»
94	«إن من وليّ من أمر المسلمين شيئا...»
94	«من ولي رجلا عملا على عصابة...»
97	«....اختبر الرسول صلى الله عليه و سلم معاذ بن جبل عندما ولّاه على اليمن حيث سأله بما تحكم...»
99	«من ولي لنا عملا و ليس له منزلا...»
103	«من جاءه الموت...»
103	«...العلماء ورثة الأنبياء...»
104	«ألا إني أوتيت الكتاب...»
104	«أتى النبي صلى الله عليه و سلم بكتاب أصابه من بعض أهل الكتاب...»
106	«و عظنا رسول الله صلى الله عليه وسلم.....»
106	«.....بهذا أمرتكم و بهذا بعثتكم أن تضربوا كتاب الله...»
106	«أينقص الرطب إذا يبس...»
106	«نهى عن بيع الثمر قبل بدو صلاحها...»
106	«...جئت تسأل عن البر و الإثم...»
107	« كان الصحابة يتلقون العلم حلقا...»
107	« إذا جلستم إلى العالم.....»
107	« ألم يكن شفاء العي...»
107	«...لقد ظننت يا أبا هريرة أن لا يسألني عن هذا الحديث أحد...»
107	«قل لي في الإسلام قول لا أسأل عنه أحد...»
108	«إن أعظم المسلمين جرما...»
108	«..... هو الطهور ماؤه الحل ميتته...»
108	« إلا أنبئكم بأكبر الكبائر.....»
108	« من أسعد الناس بشفاعتك...»
109	« إن الله أمرني أن أقرأ عليك القرآن...»
109	«لو سلك الناس شعيا...»
109	« فاصبروا حتى تلقوني...»
110	« اللهم ارحم الأنصار...»
110	« أرحم أمتي أبو بكر...»
110	« ها هنا غلام من بني النجار...»
110	«اللهم علمه الكتاب...»

111	« فإذا امرأة من السبي..... »
111	« كخ كخ ارمي بها... »
111	« و كان إذا خطب احمرت عيناه... »
112	« أنا و كافل اليتيم... »
112	« خرجنا مع النبي صلى الله عليه و سلم فأمر بعنق... »
112	« العائد في هبته كالكلب... »
112	« ما يسرني أني عندي... »
112	« كنت أمشي مع النبي صلى الله عليه و سلم في حر المدينة..... »
113	« مثل القائم على حدود الله و الواقع فيها..... »
113	« خط رسول الله صلى الله عليه و سلم خطا... »
113	« تعاهدوا القرآن فو الذي نفسي بيده..... »
114	« و الله إني لأحبك..... »
114	« إن من الشجر شجرة لا يسقط ورقها..... »
	« كن في الدنيا كأنك غريب..... »
115	« صليت مع النبي صلى الله عليه و سلم بالمدينة العصر فسلم ثم قام مسرعاً..... »
115	« من سئل عن علم..... »
115	« إذ جاءه أعرابي فقام يبول في المسجد..... »
116	« اشترت نمرقة فيها تصاوير..... »
116	« صلوا كما رأيتموني أصلي..... »
117	« كنت خلف النبي صلى الله عليه و سلم فقال يا غلام إني أعلمك كلمات..... »
117	« يا رسول الله رجل غريب يسأل عن دينه..... »
117	« فينا كتاب الله..... »
118	« غلبنا عليك الرجال..... »
120	« ما ملئ أدمي و عاء شرا من بطن..... »
122	« نها الرسول صلى الله عليه و سلم عن إستكثار الأجير..... »
122	« يا أبا نر إنك امرؤ فيك جاهلية..... »
124	« إن موسى أجر نفسه ثمانين سنين..... »
124	« ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة..... »
124	« أعطوا الأجير حقه..... »
126	« ما أكل أحد طعاما قط خيرا..... »
126	« بعثني النبي صلى الله عليه و سلم إلى اليمن..... »
128	« ثلاث خصال لا يغل عليهم قلب مسلم أبدا..... »
128	« إن الله لا ينظر إلى صوركم..... »
130	« كل ميسر لما خلق له..... »

ثالثاً: فهرس الجداول

رقم الجدول	التسمية	الصفحة
-1-	دلالة مؤشر التنمية البشرية	24
-2-	مؤشر للتنمية البشرية للمنطقة العربية للعام 2003م	45
-3-	نمو دخل الفرد العربي خلال الفترات 1975-1990-2001م	51
-4-	الأمية في الوطن العربي وبعض بلدان العالم	60
-5-	نسبة هجرة العلماء والمهندسين العرب إلى الو.م.أ...	69

رابعاً: فهرس الأشكال

رقم الشكل	دلالاته	الصفحة
-1-	معدل إنتاجية العامل الزراعي في بعض البلدان	56
-2-	نظرية للشبكة الإدارية	83

خامسا: فهرس المصادر و المراجع:

القرآن الكريم

كتب الحديث:

- الإمام أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، دار الفكر، بيروت، (1404-1981م).
- الإمام أبو الحسن بن الحجاج بن مسلم القشيري، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، ط 1972، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- الإمام أحمد بن حنبل مسند الإمام أحمد بن حنبل، دار الفكر، (د.ت)، (د.ط).
- أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، ابن ماجه، (د.ط)، (د.ت)، دار الفكر.
- الترمذي، سنن الترمذي دار الفكر بيروت ط 2 دار الفكر.
- محي الدين أبو زكريا النووي، صحيح مسلم بشرح النووي، ط 1، 1929، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- أبي محمد الحسين الفراء البغوي، شرح السنة للبغوي، (د.ط)، (د.ت).
- سليمان بن الأشعث السجستاني أبو داود، سنن أبي داود، دار الفكر.
- الدارمي، سنن الدارمي، دار الفكر، بيروت.

الكتب

- إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة، (د.ط)، (د.ت)، توزيع منشأة المعارف بالإسكندرية.
- أحمد إبراهيم شوقي الفخري، الحرية السياسية في الإسلام، ط 2، 1983، دار العلم، الكويت.
- أحمد صبحي أحمد، مصطفى العبادي، الأمن الغذائي في الإسلام، ط 1، 1991، دار النفائس للنشر و التوزيع.

- أحمد ماهر البقري، القيادة وفعاليتها في ضوء الإسلام ، (د.ط)، 1987م، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة و النشر.
- إتحاد الخبراء و الاستشاريون الدوليون INTEC ، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، إترك للنشر و التوزيع، ط1، 2004 م ، القاهرة.
- إستراتيجيات الاستثمار البشري، سلسلة الإصدار، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1996 م.
- تركي رابع، مشكلة الأمية في الجزائر، (د.ط)، مكتبة الشعب.
- ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي و الرعية، (د.ط)، 1998 م، دار الجيل، بيروت.
- حامد أحمد رمضان بدر، إدارة الموارد البشرية، (د.ط)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994 م.
- ابن خلدون، مقدمة ابن خلدون، (د.ط)، (د.ت).
- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، ط1، (2001-2000م)، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- سنان الموسوي، الإدارة المعاصرة-الأصول و التطبيقات- ، ط1 ، 2004م، دار مجدلوي للنشر و التوزيع، الأردن.
- صادق مهدي، العمل و تشغيل العمال، (د.ط)، مؤسسة الثقافة العالمية ،بغداد.
- عبد الجابر تيم و آخرون، مستقبل التنمية في الوطن العربي، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، (د.ط)، 1998م، عمان الأردن.
- علي غربي، بلقاسم سلكانية، د.إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، ط1، 2002م، شركة دار الهدى للطباعة و النشر ، الجزائر.
- القاضي أبو يوسف يعقوب ابن إبراهيم، الخراج، ط1، 1992م، المطبعة السلفية، القاهرة.
- كمال الدين عبد الغاني، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، ط1، 2004م، دار الوفاء لدنيا للطباعة و النشر.

- المواردي، الأحكام السلطانية و الولايات الدينية، (د.ط)، 1973م ، القاهرة، مكتبة و مطبعة مصطفى الحلبي.
- محمد توفيق النوافلة، الصفات الشخصية، و سمات السلوك القيادي عند الخليفة عمر بن الخطاب ط1، 2001، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع.
- محمد الحسن، أزمة القيادة و علاجها في واقعنا الإسلامي المعاصر، ط1، 1990م، دار الثقافة ، الدوحة.
- محمد عبد الحي الكتاني، نظام الحكومة النبوي المسمى الترتيب الإدارية، ط1، (د.ت)، شركة دار الأرقم بن أبي الأرقم، بيروت.
- محمد عبد العزيز عجمية ، محمد علي الليثي، التنمية الاقتصادية مفهومها- نظرياتها- سياساتها، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1999م.
- مركز دراسات الوحدة العربية، هجرة الكفاءات العربية، بحوث و مناقشات الندوة التي نظمتها اللجنة الاقتصادية لغني آسيا، ط2، 1982م.
- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، ط1، (2003م -2004م)، الدار الجامعية.
- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، ط2، 1998م، دار المحمدية العامة.

المجلات

- جلال عبد الله معوض، الأمية في الوطن العربي، مجلة شؤون عربية، ع84، 1992م.
- خالد تحسين علي، تطورات مقلقة لأوضاع الزراعة و الغذاء في الوطن العربي، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع32، 1981م.
- خير الدين بن عبد الرحمن ، ماذا بعد مليار عاطل عن العمل، مجلة الفيصل، ع287.
- الزبير مهداد، المعلم العربي.....إعادة التكوين، مجلة المعرفة، ع58، 2000م.
- زكي حنوش، إشكالية البحث العلمي و معوقاته في الجامعات العربية، مجلة شؤون عربية، ع86، 1986م.

- سلمان رشيد سلمان، الاتجاهات العلمية العالمية الحديثة و البحث العلمي العربي، نظرة أولية ، مجلة شؤون عربية ، ع78، 1994م و ع79، 1994م.
- شافع ذبيان الحريري، ملامح المنهج العلمي التربوي في هدي النبي صلى الله عليه و سلم، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع37، 1999م.
- صالح صالح، دور الدولة في الحياة الاقتصادية، مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ع4، 2005م.
- صالح عمر فلاح، التنمية المستدامة بين تراكم رأس المال في الشمال اتساع الفقر في الجنوب، مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، سطيف ، الجزائر، ع3، 2004م.
- طاهر جفيم، إنتاجية العامل الجزائري و الشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر، "دراسة تحليلية نظرية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، ع18، ديسمبر 2002م.
- الطاهر لبيب، العجز عن التعريب في مجتمع تابع، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع2، 1982م.
- عبد الجبار عبود الحلفي، الأمن الاقتصادي للمواطن العربي واقع الحال و احتمالات المستقبل، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، ع64، 1996م.
- عبد الكريم بن اعراب، نحو الأمية لتحقيق التنمية، أي إستراتيجية للجزائر في القرن الواحد و العشرين، مجلة جامعة الأمير عبد القادر، ع18، 2005م.
- عبد الكريم بن اعراب، البحث العلمي و التنمية الإنسانية، مجلة جامعة الأمير عبد القادر، ع19، أكتوبر، 2005م.
- عبد الكريم بن اعراب، التعليم و تحديات القرن الواحد و العشرين، مجلة الأمير عبد القادر، ع18، 2005م.
- علي توفيق الصادق، علي أحمد البليل، محمد مصطفى عمران، الاقتصاد العربي بين الواقع و الآمال، مجلة المستقبل العربي، مركز الوحدة العربية ، ع299، 2004م.
- عقون محسن، ماهية التنمية و أبعادها، مجلة الحقيقة، جامعة أدرار، ع1، 2002م.
- محمد الأسعد، السكان و التنمية في بلدان إتحاد المغرب العربي، مجلة المستقبل العربي، مركز أبحاث الوحدة العربية، ع155، 1992م.

- محمد الرشيد قريشي، نفل التكنولوجيا في الوطن العربي، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع24، 1992م.
- أ.محمد الهادي لعروق، التنمية البشرية في الجزائر، مجلة مخبر التهيئة العمرانية، جامعة قسنطينة، ع1، 2003م.
- محمود أحمد السيد، التحديات التي تواجه التعليم في القرن الواحد والعشرين، مجلة الكلمة، منتدى الكلمة للدراسات والأبحاث، ع15، 1997م.
- مصطفى محمود عبد السلام، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002م: خلق فرص للأجيال القادمة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ع286، مج25، 2003م.
- مكتب العمل العربي، الموارد البشرية و دورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، ع68، 1997م.
- مكتب العمل العربي، الموارد البشرية و دورها في الحياة الاقتصادية، مجلة العمل العربي، منظمة العمل العربية، القاهرة، ع98، 1997م.
- مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية، تطور التربية في الدول العربية، مجلة التربية الجديدة، ع56، 1995م.
- محمد عبد الله آل ناجي، القيادة الإدارية بين منهج الإسلام و النظريات المعاصرة، مجلة الشريعة و الدراسات الإسلامية، ع29، 1996م.
- د.نعيم نصير، المنظور الإسلامي لإدارة الموارد البشرية، مجلة الإدارة العامة، ع56، 1987م.

الرسائل

- بوجمعة بولقريعات، القيادة الإدارية و دورها في تطوير الإدارة الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، الجزائر، 1982م.
- رأفت أبو فرحانة، أهمية الموارد البشرية في استقطاب أنماط التنمية في الدول العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1996م.
- قاسمي ناصر، خريجو الجامعة و السوق -دراسة سوسيولوجية-، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع، 1991-1992م.

الملتقيات و الندوات

- الملتقيات:

I. الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، جامعة ورقلة، 9-10 مارس، 2004م:

-إلياس بن ساسي، يوسف القرشي، مؤشرات التنمية البشرية المفهوم الأساسيات و الحساب.
-بوحنية قوي، نحو منظور متكامل لمفهوم التنمية البشرية من خلال المدخل الكلي، المدخل الجزئي، مدخل الحكم الراشد.

-أ.د. فرج عبد الفتاح فرج، العولمة و مقتضيات التنمية البشرية.

-لعلي بوكيمش، بوشناق محمد، التنمية البشرية في الجزائر.

-وصاف سعيدي، عوديا مولود، الاستثمار البشري كمحدد أساسي لنمو القطاع التصديري.

II. ملتقى الزكاة، البلدية، 2004 م:

-سملاي محضية، بلالي أحمد، التنمية البشرية و تحديات الفقر.

III. الملتقى الدولي حول أهمية الشفافية و نجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، كلية

العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 31 ماي -2 جوان 2003م:

-د. عبد المجيد قدي، نحو إستراتيجية للموارد و الكفاءات البشرية في ظل العولمة.

- الندوات:

I. ندوة الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث و التدريب، البنك الإسلامي للتنمية، 18-19

سبتمبر 1990 م:

-محمد إبراهيم أبو شادي، طرق اختيار القيادات في البنوك الإسلامية في ضوء المنظور الإسلامي.

التقارير:

- تقرير التنمية البشرية، 1992م.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، 1990م.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2002م.
- الأمم المتحدة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية للعام 1990م، وكالة الأهرام للتوزيع، القاهرة، مصر، 1991م.
- Pnud, Rapport Mondial Sur Le Développement Humain ، 2003 .
- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية، المفهوم و القياس، 1998م.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية 2003م.
- المجلس العربي للطفولة و التنمية، التقرير الإحصائي، ع17، 2001م.

مواقع الإنترنت

- http : www.nhdr.org-
- http : www.islamoline.net-
- http : www.uae.gov.Ae-
- http : www.un.org-
- http : www.Jordondev.net.org-
- http : www.mfhoum.com-
- http : www.hdr.org-
- http : www.undp.org-
- http : www.arab.ipu.org-
- http : www.khayma.com-
- http : www.univ.paris7.fr-

ملخص البحث:

يدور هذا البحث حول مفهوم التنمية البشرية من خلال المفهوم الذي اعتمده الأمم المتحدة سنة 1990م، والذي يسعى إلى قياس التقدم البشري ونوعية الحياة على المستوى العالمي.

حيث تختلف التنمية البشرية عن التنمية الاقتصادية، يجعل الإنسان هو الهدف والغاية والوسيلة، وتقاس استناداً إلى وضعية الأفراد من خلال الصحة والتعليم والدخل، باعتبارها المدخل الأساسية لتنمية الأفراد والاستثمار فيهم لتحقيق الأبعاد الاستثمارية لأي نشاط إنتاجي استجابة للتحديات التنافسية.

وتبقى الدول العربية تحتل مستويات متوسطة على سلم مؤشرات التنمية البشرية، رغم التقدم الملاحظ في الدخل، وما زالت وضعية التعليم بصفة عامة وقضايا البحث العلمي من المسائل التي تعاني الضعف وعدم القدرة على تخريج يد عاملة قادرة على المنافسة نظراً لما تعانيه، ورغم ما أثبتته الدراسات عن دور التعليم الذي يعتبر حجر الزاوية في عملية التنمية البشرية.

إنه لا يخفى أن أي تخلف في أي مجال مرده غياب قيادات ذات كفاءة وذات نظرة استراتيجية سواء على مستوى المؤسسات أم على مستوى الدول، وهذا ما حدث في مجال تنمية الموارد البشرية في الدول العربية.

وحتى يتم وقف إهدار الأموال والطاقات، وجب الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها عن طريق إعداد قيادات واعية وقادرة على إعداد أفراد لدخول أسواق المنافسة العالمية، آخذين في الاعتبار الخلفية الإيديولوجية والثقافية المتمثلة في موروثنا الديني والحضاري الإسلامي، والذي يتجسد في شخصية النبي صلى الله عليه وسلم، وذلك بدراسة أسلوبه في القيادة والمستمد من الوحي الإلهي الذي هو أعلم بالكفاءات والقدرات البشرية في كل المجالات، وبالتركيز خاصة على المنظومة التعليمية للهدى النبوي.

Résumé

- Cette recherche va nous conduire à illustrer la définition du développement humain en se basant sur celle adoptée par les nations UNIS en 1990 laquelle veut mesurer ce développement ainsi que le niveau de vie mondiale.

- Le développement humain est différent de celui économique en prenant l'homme comme sujet d'étude, s'appuyant sur sa situation sanitaire, éducative et son revenu.

L'homme est début, l'objectif et même le moyen d'une étude qui vise à définir le développement.

- A travers ces trois volets : santé, éducation revenu, centre de gravité du développement des personnes et d'investir en eux, on peut attendre les dimension d'investissement en un travail rentables sur des bases compétitives.

- Les pays arabes, comme étant des états musulmans, ont réussi un avancement en ce qui concerne le revenu, néanmoins, elles sont classées dans une position moyenne en question du développement humain.

- En contre partie, l'éducation et la recherche scientifique ne sont pas en mesure de former une main d'œuvre qualifiée et compétitive bien qu'elles sont considérées comme principe de base

de développement humain.

- Il est primordial de mettre l'accent sur les indicateurs d'un développement en quelque domaine qui se présente en l'absence d'une main d'œuvre qualifiée avec une vision stratégique chose qui se produit dans les pays arabes en la matière.

- Pour mettre fin au gaspillage d'argent et d'énergie il est important d'investir et de développer les ressources humaines et les qualifier en préparant des cadres et des commanditaires compétitifs d'introduire des personnes à la hauteur aux marchés mondiales compétitifs, s'appuyant sur notre idéologie et culture basée sur notre héritage religieux et de la civilisation islamique en étudiant la personnalité du prophète Mohammed que la salut soit sur lui et sa méthode et son style du commandement dicté par Allah seul connaisseur des capacités humaines dans tous les domaines.

ne vision stratégique, chose qui s'es produisait dans les pays arabe en la matière.

Pour mettre fin au gaspillage des fonds et des capacités, il faudrait investir dans le développement humain en formant des cadres responsables compétents capables de former à leur tour des individus qui puissent entrer avec forte concurrence dans les marchés internationaux sans négliger notre patrimoine idéologique et culturel qu'on puise dans notre religion et notre civilisation et qui est incarné en la personne du prophète "Mohamed" le salut soit sur lui ,en étudiant sa façon de gérer qui lui a été inculquée par le message divin qui est le meilleur connaisseur des capacités humaines dans tous les domaines.

المركز للعلوم الإسلامية

Summary

The following research deals with the meaning of the human development through the sense adopted by the United Nations in the year 1990 and which aims at measuring the human progress and the kind of life on the international level.

The human development differs from the economic one through considering man as the aim and the means. This is measured according to the individuals situation i.e., health, education and income because these are the main elements for the individuals development to realize the investing purposes of any productive activity as a reaction to competitive challenges.

The Arab countries, as Islamic States keep average levels of the human development through progress in the income.

The status of education, as a whole, in addition to the scientific research mothers are still suffering from weakness and the inability to bring a work force able to compete despite the role of education, as focused by studies, which is considered as the basis of the human development process.

It is obvious that any backwardness in any field is due to the absence of competent leader ships of a strategic view on both the institutions and states levels. This reveals what has happened in Arab countries in the field of developing the human resources.

To put an end to the waste of money and energies, it is necessary to invest in developing the human resources and qualifying them through preparing conscious leader ships, able to form individuals to enter international competition markets taking into account ideology and culture i.e., Islamic religion and civilization. The personality of the prophet Muhammed (p.b.u.h) is the best and perfect example for this by studying his own way method, the source of which is Devine Revelation, in leading.