خلق القيمة في ظل المقاربة الإدراكية للحوكمة و إمكانية تطبيقها على المؤسسات الدينية

value creation as part of the cognitive approach to governance and its applicability to religious institutions

* غضبان حسام الدين[1] روينة عبد السميع[2]

Houssam Eddine Ghodbane [1], Abdessami Rouina [2]

[1] جامعة بسكرة (الجزائر)، houssam.ghodbane@univ-biskra.dz

[2] جامعة بسكرة (الجزائر)، abdessami.rouina@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2019/07/21 تاريخ القبول: 2019/09/11 تاريخ النشر: 2019/12/30

ملخص:

بالرغم من التبني الواسع للمقاربة التشاركية للحوكمة و سيطرتها على المقاربة المالية " المبنية على مصالح المساهمين" إلا أن البراديغم **الانضباطي** الذي ميز كلاهما ممثلا في النظريات التعاقدية (نظرية الوكالة – نظرية حقوق الملكية – نظرية تكاليف التعاقدات) تجاهل الديناميكية الإنتاجية الفكرية في المؤسسة ،و هو ما عجل بظهور براديغم آخر بهدف إلى بناء تصور مغاير للكفاءة التنظيمية و الإدارية يهدف إلى كسر الجمود المعرفي بالمؤسسات عرف بـ " **المقاربة الإدراكية للحوكمة**" أو " **الحوكمة الإدراكية** "، والتي ترتكز على **خلق القيمة** من خلال تشجيع المهارات، التعلم، و الإبداع خاصة في ظل اقتصاد المعرفة أين ينظر للمؤسسة على أنها " خزان للمعارف" لا كونها مركز للعقود أو نظام مفتوح فقط. لذلك نسعى من خلال هذا البحث إلى إبراز ماهية المقاربة الإدراكية للحوكمة و ما يميز عملية خلق القيمة في هذه المقاربة لكونها تختلف براديغميا عن ما هو متبنى في المقاربة التقليدية. ثم محاولة توضيح كيف يمكن للمسجد باعتباره مؤسسة دينية أن يستفيد من الحوكمة الإدراكية في خلق القيمة التي تسمح له بممارسة دوره الحقيقي.

الكلمات المفتاحية: . المقاربة التعاقدية للحوكمة – المقاربة الإدراكية للحوكمة – خلق القيمة – اقتصاد المعرفة – المؤسسة الدينية.

تصنيف JEL: M00; M19

Abstract:

Although the participatory approach to governance is widely spread by dominating the "shareholder-driven" financial approach, the disciplinary paradigms that characterize the two contractual theories (agency theory, property rights theory, cost theory transactions), ignored the productive dynamics of the company, which favored the emergence of another paradigm allowing to construct a different conception of the organizational and administrative efficiency called the "cognitive approach of the governance" or "Cognitive governance", which is based on the creation of value through the promotion of skills, learning and creativity, especially in the knowledge-based economy where the enterprise is regarded as a "repertoire of knowledge" rather than a contract node or an open system only. Through this research, we try to highlight the cognitive approach of governance and deduce the characteristics of value creation because they differ radically from what is adopted in the traditional approach. Our main question revolves around the following question: What are the most important benefits of value creation in the cognitive approach to governance?

keywords: The contractual approach of governance - the cognitive approach to governance - the creation of value - the knowledge economy- religious institutions

Classification JEL : M00; M19

* **المؤلف المرسل.**

مقدمة:

إن دراسة نظريات الحوكمة في الوقت الحالي لم يعد للتعريف بالموضوع أو التوعية بأهمية الحفاظ على مصالح الأطراف الآخذة مثل ما كان الحال في السنوات الأخيرة خاصة التي تلت الفضائح المالية والإدارية لكبرى الشركات العالمية، و إنما أصبح يهتم بدراسة هذه النظريات للبحث عن الآليات والميكانيزمات التي تحسن من الكفاءة في المؤسسة و تقليل الهدر التنظيمي، و التي لن تتحقق إلا بدراسة سيرورة خلق القيمة في المؤسسة La creation de valeur من ناحية كيفية إنشائها و الاستفادة منها. لذلك نجد الآن توجها بحثيا مكثفا لدراسة موضوع خلق القيمة في المقاربات المختلفة للحوكمة، كون أغلب القرارات المالية أو الإدارية تبنى على أساس القيمة المراد تحقيقها. و لا نقصد هنا بالقيمة الجانب المادي (المالي) و إنما كل ما يميز المنظمات بشكل عام عن منافسيها سواء كان ذلك في الموارد المادية أو غير المادية (السمعة، المهارات، الكفاءات...).

فبعد سيطرة النموذج المالي لسنوات عديدة مع فترة بداية ظهور مصطلح الحوكمة ثم التحول نحو النموذج التشاركي نتيجة تزايد الضغوط المفروضة على المؤسسات من أجل عدم إقصاء أي طرف له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمؤسسة، جاء الآن في ظل التحولات الاقتصادية و التوجه نحو اقتصاد المعرفة دور النموذج الإدراكي ذو الهدف الرئيسي المتمثل في موائمة المعرفة للقدرات والمهارات المتاحة لتساهم بدورها في استدامة المؤسسة. فنجاح هذه الأخيرة لم يبق محصورا في الإمكانيات المادية و إنما في المعرفة التي تتوفر لديها و التي تسمح لها بالتجديد ، المنافسة ،و مقاومة ظروف المحيط المتغيرة باستمرار خاصة في زمن العولمة.

و لقد ارتأينا في هذا البحث أن نحاول الالتفات إلى المساجد باعتبارها أكثر المؤسسات و الأماكن ارتباطا بنا كمسلمين من الناحية الدينية والدنيوية ،فالمسجد من المفترض أنه منبر لطرح المواضيع العلمية الحياتية بجانب المواضيع الدينية، فينتج مجتمع متعلم ومثقف ، لكنه أصبح اليوم مقتصرا على أداء الصلوات بشكل روتيني غابت عنه الغايات من صلاة الجماعة من توحيد للصفوف خلف القضايا الأساسية للمجتمع، تنمية روح التكافل والتعاون، وصل حد التنافر بين المصلين في نفس الصف، وغاب التعلم و المعرفة و خلق القيم المعرفية و الاجتماعية. حتى القران الكريم يتم تلقينه للأطفال تلقينا لا فهما..ما الفائدة من تخريج شباب حافظ لكتاب الله غير مدرك لمعانيه؟ رب قارئ للقران والقران يلعنه، اللهم اجعل القران الكريم شاهدا لنا لا علينا، هذه شواهد على ما نريد قوله دون الخوض في صحتها سواء تعلق الأمر بالحديث أو الدعاء المأثور لكن المعنى صحيح. و عليه يمكن أن يكون تطبيق الحوكمة الإدراكية عاملا في إرجاع المكانة المفقودة للمساجد في الجزائر. فالمسجد يختلف عن بقية المؤسسات، لأنه ينمي فكر قاصده بما يسمعه من محاضرات وندوات وعلوم ومعارف دون أن يُشترط لذلك سن معينة أو مرحلة دراسية محددة، فهو لا يخلو من معرفة متجددة وتعليم مستمر، وهذا ما ينادي به اليوم كثير من رجال التربية والتعليم، ويعتبرونه أمراً لازماً ومهماً في تطوير المجتمعات ورقيها وازدهارها ...

أولا– الإطار المنهجي للدراسة:

1– الإشكالية :

نسعى من خلال هذا البحث إلى دراسة ماهية المقاربة الإدراكية للحوكمة و من ثم معرفة خصائص خلق القيمة في هذه المقاربة لكونها تختلف براديغميا عن ما هو متبنى في المقاربة التقليدية. و عليه تكون إشكاليتنا على النحو التالي:

ماهي إمكانيات تطبيق خلق القيمة وفق المقاربة الإدراكية للحوكمة على المؤسسات الدينية؟

يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية :

– ماهي مميزات خلق القيمة؟

– ما المقصود بالمقاربة الإدراكية للحوكمة؟

و للإجابة على هذه الإشكالية سنتعمد على كل من المنهج الوصفي الثابت بالاعتماد على الدراسات والمراجع العربية و الأجنبية بوصفها بيانات ثانوية خارجية لأخذ منها ما يناسب بحثنا و توضيح بصورة أساسية ماهية الحوكمة الإدراكية، بالإضافة إلى المنهج التحليلي فيما يتعلق بدور المؤسسات الدينية وأساسا المساجد.

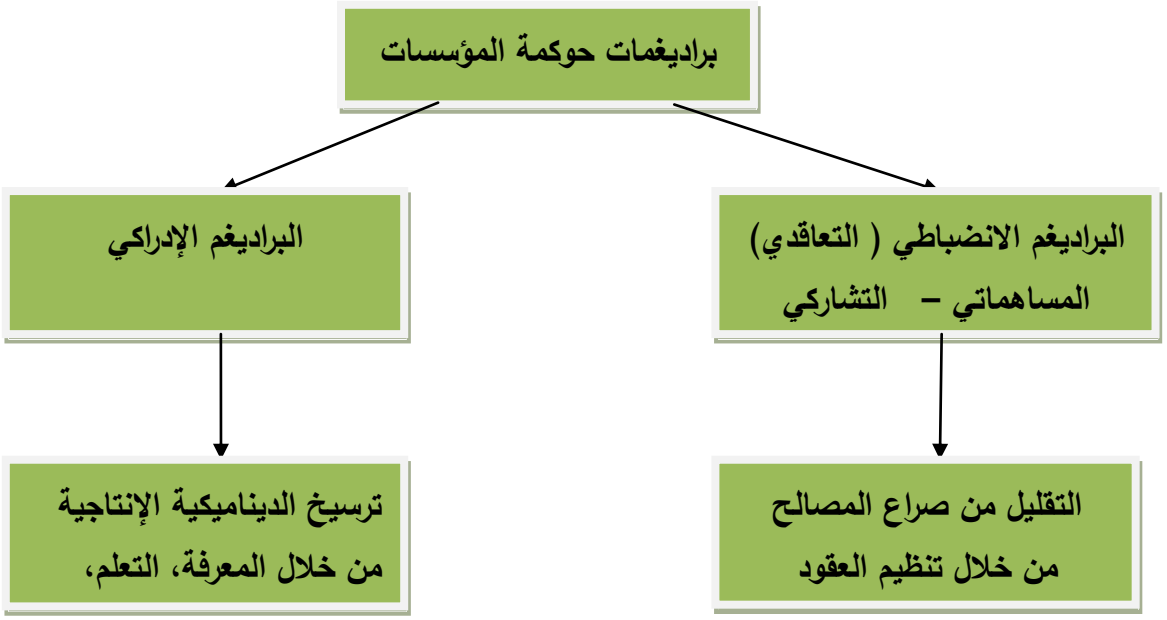
2 –المنهجية المعتمدة :

تهدف الأبحاث العلمية الى الوصول الى الحقيقة من خلال دراسة ا لظّاهرة محل ا لملاحظة، فيلجأ إلى توظيف منهجيّة واضحة ومبررة من شأنها تقديم نتائج تمكننا من شرح، تأويل أو بناء حقيقة ما. لذا فا لتموقع الإبستيمولوجي واعتماد البراديغم المناسب غاية في الأهمّية لجعل النّتائج المتوصّل إليها ذات مصداقية. من الضروري أيضا ومنذ البداية تحديد من طبيعة المعرفة المراد إنتاجها حسية، عقلية أو تجريبية ومن ثم تحديد العلاقة الموجودة بين موضوع البحث (objet) والباحث (sujet). في هذا البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي الثابت المتعلق بالمحتوى (contenu). أما فيما يخص جمع البيانات و تحليلها، فقد اعتمدنا على المقاربة الكيفيّة باعتبارها المقاربة الأكثر تناسبا مع المنهج المعتمد الذي لا يلجأ للأرقام كثيرا. لم نطرح فرضيات في بحثنا هذا، وهذا لا يعيبه بل ان استخدام الفرضيات بالشكل الآلي غير المبرر ليس بالعمل العلمي . قمنا اساسا بوصف ظاهرة خلق القيمة وفق عدد منة عناصر المقاربة الادراكية بعيدا عن البيانات الأولية. فلا حاجة لنا عند هذا المستوى من البحث الوصفي للاستبيان، المقابلة، الملاحظة وحتى الجماعات المركزة. فاكتفينا فقط ب البيانات الثّانويّة الخارجيّة من خلال الاطلاع على عدد من المراجع والمقالات. الدراسات الكمية التي ستتمخض عن هذا المقال ستكون في اغلبها كمية من خلال محاولة دراسة دور أو أثر المتغيرات المستقلة على نظيرتها التابعة.

3– الإطار البراديغمي للحوكمة:

نهدف من خلال وضع الإطار البراديغمي للحوكمة إبراز أهم التصورات التي وضعت لتفسير نظرية الحوكمة، مع الإشارة إلى أننا سنقوم في هذا البحث بدراسة المقاربة الإدراكية للحوكمة لتوافقها مع متطلبات الاقتصاد المعاصر. و الشكل رقم (01) يوضح ذلك:

الشكل (01): الإطار البراديغمي للحوكمة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسات سابقة في الموضوع

ثانيا– التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

1– تعريف الإدراك:

يعتبر الإدراك القدرة على إدراك ومعالجة المعلومات الآتية لحواسنا بطريقة نشيطة[2]، و هو:

أ– في الفلسفة: المجال الذي يسمح بصنع المعرفة.

ب– في علم النفس: يعبر عن الميكانزمات التي تسمح بالاستحواذ على المعرفة.

ج– في اللسانيات: هو وظيفة اتصالية تترجم عبر لغة معينة لنقل فكرة إلى مستقبلها. [3]

2–العلاقة بين الإدراك و المعرفة و الواقع:

الإدراك هو المعالجة المعرفية التي تسمح لنا بتفسير بيئتنا من خلال المحفزات التي تدرك بالأعضاء الحسية. هذه القدرة مهمة جدا لأ نها نستعملها يوميا[4]. و هو أول مرحلة من مراحل اكتساب المعرفة.لكننا نواجه هنا إشكالية...فهل لدينا حقيقة فهم جيد لما يجرى في مجتمعنا في مجال الأخلاق مثلا ؟ هناك إدراك لأشياء ما ولكن نتيجة لطابوهات كثيرة تكون درجة المعرفة قليلة ، و من الصعب طبعا أن نفهم بشكل حقيقي بدون معرفة. و كذلك كثيرا ما نتعامل مع أشياء بدون قراءة كافية عنها مما يؤدى إلى مضيعة الوقت أو محدودية النتيجة بسبب قلة المعرفة رغم إدراكنا لها) الحفناوي (2012 ,

كما أن إدراكنا للواقع محكوم بمجموع الأدوات الذهنية والقناعات المهيمنة والسائدة لذلك فإن الواقع المدرك إنما هو انعكاس لصورة ذهنية تكونت تختلف عن الواقع الحقيقي، وعليه فإن الذين يطرحون السؤال لماذا لا يرى الآخرون ما نرى؟ إنما يعبرون عن هذه الحقيقة ونظرية نصف الكأس الفارغ أو المملوء معروفة في هذا المجال . (بخوش، 2013)

إن القران الكريم يستخدم كلمة الإدراك كثيرا للتفرقة بين المعرفة والإدراك، فقال تعالى : " إنا أنزلناه في ليلة القدر وما أدراك ما ليلة القدر". وقال أيضا " إن كتاب الفجار لفي سجين وما أدراك ما سجين". وقال : " القارعة ما القارعة وما أدراك ما القارعة". والإدراك يقسم على الأقل الى قسمين : إدراك سطحي يتلقاه الإنسان عن طريق الحواس الخمس ويشترك فيه اغلب الناس وإدراك عميق يختص به البعض ويقوم على التجميع والتحليل والمقارنة وهو أبضا على مستويات بين بني البشر.

3– تعريف خلق القيمة:

هناك تأرجح واضح بين التعاريف المقدمة لخلق القيمة بين الباحثين، لكنها تنحصر في تصورين أساسيين هما: التصور المالي الذي يرى في عملية خلق القيمة هي تحقيق الأرباح و الثروة، و الثاني هو التصور التنظيمي الذي يبحث في كيفية استغلال الموارد الداخلية للوصول إلى أفضل النتائج بالنسبة للمؤسسة وكل الأطراف ذات العلاقة بها، وهو التصوّر الذي سنتبناه في هذا البحث.

4– العلاقة بين الموارد الداخلية و خلق القيمة:

يمكن للمؤسسة امتلاك ميزة تنافسية إذا ما إعتمدت على إستراتيجية تساهم بشكل فعال في خلق قيمة ليس في مقدور المتنافسين تقليدها، ويكون هذا الخلق للميزة بواسطة الموارد المتميزة التي تمتلكها المؤسسة. (Yahchouchi,p86) فمثلا شركة MC Donald's كانت تملك ميزة تنافسية في بداية نشاطها، لأن طريقة إنتاجها بحجم كبير وفريدة لم تكن مقلدة من منافسيها في ذلك الوقت، أما اليوم فإن مجموعات كـ: Mawey , Quich و Burger King تمكنوا من خلق قيمة كالتي تمتلكها MC Donald's وهذا لأن المنافسة في قطاع الغذاء السريع ليست ملائمة هيكليا لتميزها بالحدة والكثافة، وللخروج من هذا المأزق كان على MC Donald's أن تراهن على خلق قيمة اعتمادا على مواردها الداخلية التي ليس بمقدور منافسيها تقليدها فيها. تمثلت هذه القيمة

في زيادة منتجات جديدة و تحسين جودة الخدمات وهذا بالارتكاز على عمال مكونين بشكل احترافي. إذن فالميزة التنافسية هي تلك هي تلك الميزة التي تتحقق من خلال انتهاج المؤسسة لإستراتجية خالقة للقيمة. (سملاوي وبلايلي، 2004،ص156)

تاريخيا كانت هنالك نظريات و إسهامات ترتكز على العلاقة بين الموارد الداخلية للمؤسسة وخلق القيمة من بينها أعمال PRESTON et SACHS سنة 2002، والتي فسرت العلاقة بين موارد المؤسسة وخلق القيمة عن طريق الأنشطة غير ملموسة.

كما نجد أعمال HEINFFELDT et CURCIO سنة 1997 التي تتمحور حول العلاقة بين تسيير الموارد البشرية و خلق القيمة للمؤسسة، و كذا أعمال WALAS الذي اعتبر خلق القيمة شرطا أساسيا لقدرة المؤسسة على الاستثمار .(Yahchouchi, p87) لكن الإشكال في العلاقة بين الموارد المتميزة وخلق القيمة هو أن المؤسسة ذات الموارد المتميزة تمتلك ثروة حقيقية بإمكانها أن تعتبر كمحفظة موارد، غير أن تحديدها ليس دائما سهلا على اعتبار أن أنظمة المعلومات التقليدية لا تعطينا عنها إلا صورة مجزأة وغير كاملة. (سملاوي و بلايلي، 2004، ص157)

ثالثا– تعريف الحوكمة:

ينسب لفظ الحوكمة إلى اللغة الإغريقية أين طرح مصطلح (Kubernan) بداية من القرن الثالث عشر تعبيرا عن قدرة ربان السفينة و مهاراته في قيادتها وسط الأمواج و الأعاصير و العواصف، و ما يمتلكه من قيم و أخلاق نبيلة و سلوك نزيه في الحفاظ على أرواح و ممتلكات الركاب، و رعايته للأمانات و البضاعة التي بحوزته و من ثم إيصالها لأصحابها، و دفاعه عنها ضد القراصنة و الأخطار التي تتعرض لها أثناء الإبحار. فإذا ما وصل بها إلى ميناء الوصول ثم عاد إلى ميناء الإبحار من مهتمه سالما أطلق على هذا الربان (good governer). استعمل مصطلح الحوكمة في اللغة اللاتينية بكلمة (Gubernare) في بداية القرن الرابع عشر بنفس المعنى السابق، ثم استخدم في اللغة الفرنسية القديمة (Gouvernance) بداية من القرن الثالث عشر كمرادف لمصطلح الحكومة (Gouvernement)، و ابتداء من سنة 1478 استعمل المفهوم للإشارة إلى المنظمات التي تتبع هيكل إداري خاص. و في اللغة الإنجليزية تم طرح مصطلح (Governance) للدلالة على وسيلة إدارة أو حكم.(Joumard, 2009,p09)

لقد طرحت العديد من التّعاريف المتعلقة بالحوكمة المتآزرة مرّات والمختلفة مرات أخرى. في المقابل، يمكن أن نقترح التعريف التالي وهو أن الحوكمة تمثل: " أسلوب تسيير يرتكز على المبادئ الأخلاقية بهدف التأكد من حسن إدارة المنظمات على المدى الطويل مع ضرورة الحفاظ على مصالح جميع الأطراف ".

1– مستويات الحوكمة في المؤسسة (المستوى الجزئي):

لحوكمة المؤسسات مقاربتين أساسيتين هما:المقاربة التعاقدية و المقاربة الإدراكية. أما المقاربة التعاقدية تشتمل على نموذجين تطورا ضمن إطار نظرية الوكالة ، و هما:

1-1– النموذج المالي Shareholder (النموذج التقليدي) : الذي تدعمه نظرية الوكالة ، والذي يفترض بأن المؤسسة مسؤولة فقط أمام المساهمين فالهدف حسبه هو تعظيم قيمتهم المالية، حيث أن كل جهود المسيرين يجب أن تكون موجهة لتعظيم قيمة أسهمهم. والمشكل الذي يمكن أن يطرأ هو الاختلاف و الصراع بين الملكية والسلطة مما يتطلب العمل على كيفية إيجاد عناصر توافق بين المسيرين وأصحاب الأسهم.

إن النموذج المالي أو المساهماتي كما يطلق عليه في بعض الأحيان نظام يحصر العلاقة فقط بين المساهمين والمسيرين أو ما يعرف بالرؤية المساهماتية، حيث تعطى السلطة للمساهمين كحماية شرعية وقانونية من اجل الحفاظ على حقوقهم ضد أي محاولة إنتهاكية لرؤوس

أموالهم من طرف المسيرين(debla, 2007, p45) ، ويطبق هذا النموذج في الولايات المتحدة الأمريكية التي يشترط قانونها أولوية المساهم (حماد، 2004، ص130) ، حيث ينطوي حق الملكية على حق الهيمنة والرقابة والذي يطلق عليه الاقتصاديون " حق الهيمنة المتبقية"، وهو الحق في اتخاذ القرارات المتصلة باستخدام أصول المؤسسة التي لا تخضع بشكل صريح وفقا للقانون أو للعقود لهيمنة أي طرف آخر، وحقيقة الأمر أن حق المساهمين في التأثير على المجرى المعتاد للنشاط يعد محدودا باختيار أعضاء مجلس الإدارة.

1-2 النموذج التشاركي Stakeholder: حسب هذا النموذج فالسلطة مقسمة على مجموع المساهمين لمواجهة السلوكات السلبية للمساهمين، فحوكمة المؤسسات تظهر هنا ليس فقط كعنصر لتأمين مساهمات المالكين ولكن بالموازاة كتأمين لكافة الصفقات المبرمة بين الشركة ومختلف الأطراف الأخرى (مسيرين، زبائن، موردين،...)، وبصورة عامة كل المحيط المجتمعي للمؤسسة. ففي ظل هذه الرؤية تظهر المؤسسة كحلقة وكآلية نتيجة التعاقدات التي تنشأ بين الجميع، فهي إذن نوع من الإتحاد أو التحالف من أجل خلق القيمة لجميع الأطراف.

أما المقاربة الإدراكية و هي مجال اهتمامنا في هذا البحث فسنتطرق إليها في العنصر الموالي.

2- تعريف الحوكمة الإدراكية:

تعتبر من أحدث المقاربات في مجال حوكمة المؤسسات التي انتقلت من العامل الانضباطي إلى العامل المعرفي بوصفه العامل الاساسي للحوكمة على اعتبار أنّ المؤسسة هي "خزان معارف". تؤكد هذه المقاربة على ضرورة خلق القيمة للمؤسسة أولا من خلال الاستغلال الأمثل المهارات التي يمتلكها الأفراد، و ثانيا تخفيض التكلفة المعرفية التي يمكن أن تنتج من عدم الفهم، سوء تصرف (chareaux, 2002, p25....)

الحوكمة الإدراكية هي أيضا هي احدى مقاربات الحوكمة القائمة على المعرفة Knowledge based ، و قد تطورت نتيجة أعمال الباحثين في مجال نظرية التعلم التنظيمي خاصة Argyris et Schon الذين اعتبرا المؤسسة كونها " منظمة إدراكية" على خلاف من سبقهم. حيث أكدا على أن فعالية القرارات و الإجراءات تتوقف على أنماط التفكير الإدراكي و المعرفي لدى مختلف الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة. يكمن أن نستعرض جملة من التعاريف المتعلقة بالحوكمة الإدراكية :

– الحوكمة الإدراكية هي: " الأسلوب الذي يهدف إلى تحديد و من ثم تطوير مهارات و معارف المسيرين في المؤسسة لتوجهيهم نحو المزيد من الإبداع".

– الحوكمة الإدراكية هي: " العملية التي تضمن التوجه الإستراتيجي للمؤسسة نحو خلق القيمة المستدامة ". (pluchart, 2018)

– يعرفها Charreaux بأنها: " مجموع الآليات و الميكانزمات التي لديها القدرة على خلق القيمة من خلال التعلم و الابتكار". (Garoui & Jaroubi, 2012,p68)

أما نحن، فنرى بأن الحوكمة الإدراكية هي: " المقاربة التي تسمح بتوجيه المعارف بهدف التقليل من الصراع الإدراكي [5] بين الأطراف الآخذة ، و من ثم تحقيق استدامة المؤسسة".

من خلال التعاريف المبرزة سابقا يمكننا استخلاص بعض مميزات المقاربة الإدراكية للحوكمة:

– الاهتمام بالمعارف و اعتبارها أساس بناء الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة.

– التشجيع على الإبداع من خلال استغلال الأفكار و تطوير المهارات.

– الاعتماد على الموارد اللامادية و غير الملموسة Intangible

3- الحوكمة الإدراكية و التطور على أفكار نظرية الوكالة :

عرفت نظرية الوكالة مثل ما ذكرته الأدبيات تطورا ملحوظا عند JENSEN (بداية من سنة 1983) بفضل أعماله التي تجاوزت بكثير أفكار كل من Berle et Means سنة 1932، أين قدم تصورا آخر لعلاقة الوكالة التي تجمع بين الرئيسي و العون سميت النظرية الإيجابية الوكالة La théorie positive de l'agence TPA. أكد في نظريته على أن العقود التي تحكم و تنظم العلاقات بين الأطراف يمكن أن تتطور في المستقبل وفق تغيرات المحيط و وفق أيضا درجة تأثير هذه التغيرات على كل طرف و إدراكه لها. و عليه فالانشغال بتخفيض صراع المصالح في هذه الحالة و القائم على العقلانية المحدودة و الرشادة قد يعتبر كافيا لمساعدة المؤسسة على النجاح والاستدامة في المدى الطويل. من هنا كان الانطلاق في التفكير بضرورة الإعتماد على عامل آخر شامل يقوم على علاقات الوكالة، التعاون، و التكامل... و يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة و لا يكتفي ببعد وحيد (الاهتمام بصراع المصالح)، و هو البعد الإدراكي (Marsal, 2010).

4- خصائص الحوكمة الإدراكية:

تتميز المقاربة الإدراكية للحوكمة بتعارضها الفلسفي مع مبادئ المقاربة التعاقدية، ففي حين تعتبر هذه الأخيرة مجرد امتداد للنظريات الاقتصادية النيوكلاسيكية (نظرية الوكالة، نظرية تكاليف التعاقدات، نظرية حقوق الملكية) التي لم تستقل عن الدائرة الضيقة للسوق و ميكانزماته، فقد تجنبت النظرية الإدراكية هذا المفهوم فحاولت تجاوز عيوب النظرية التقليدية (وفق تطور نظرية الحوكمة) التي عجزت عن تفسير بعض الظواهر التنظيمية المرتبطة بفعالية الحوكمة بكل ما تنطوي عليه النظرية من ممارسات وتطبيقات.

من الخصائص التي تتميز بها المقاربة الإدراكية للحوكمة هو تعدد ممارساتها البراديغمية فأحيانا تعتبر كوسيلة لتخفيض تكاليف الصراعات الإدراكية و الفكرية بين الأطراف، و أحيانا كأسلوب لتوزيع القيمة المنتجة بصورة عادلة، و أحيانا أخرى كأسلوب لاختراع و اكتشاف فرص جديدة... و هو ما يقدم أهم صفة يتميز بها النموذج الإدراكي ألا و هي الديناميكية الإنتاجية 6. و عليه فوفق هذا التصور يصبح مفتاح الأداء في المؤسسة هو قدرة الإدارة على تحسين تصورها و تخطيطها للفرص الجديدة (Charreaux, 2011, p09).

كما تتميز المقاربة الإدراكية للحوكمة بفصل مفهومي المعلومة و المعرفة عن بعضهما على نقيض المقاربة التعاقدية التي تقر بتطابق المفهومين فيقول Madhok بأن: " المعلومة و المعرفة يمثلان قلب عملية التصميم التنظيمي لأن كليهما يساهم في حل المشاكل التعاقدية". فهو إذن وفق رأينا يلغي دور المعرفة التنظيمية و لا يعترف بتراكم المعارف وتناسخها التي تؤدي إلى التعلم التنظيمي الذي يعتبر من أساسيات المقاربة الإدراكية ، و ذلك لمساواته بين المعلومة و المعرفة و هو ما نعارضه نحن أيضا.

إن خصائص الحوكمة الإدراكية المذكورة سابقا لها تأثير على المدى الطويل للمؤسسة، كما أنها تسمح بالتغير في طبيعة دور المؤسسة من **حفظ المعارف** إلى **خلق المعارف** ، فالأولى لا تضيف أي مزية للمؤسسة بينما الثانية تساهم في توجيه الأداء نحو الأهداف الموضوعة (ben.rajeb, 2003).

5- خصائص خلق القيمة في النموذج الإدراكي للحوكمة:

انطلاقا من الخصائص التي تطرقنا إليها في العنصر السابق نجد أن النموذج الإدراكي للحوكمة يقدم تصورا مغايرا لسيرورة خلق القيمة في المؤسسة. بداية من رفضها لفرضية " العقلانية الجوهرية"[7] لصالح " العقلانية الإجرائية"8، فهي بذلك لا تركز على القيمة (مثل ما هو الحال لدى المقاربة التعاقدية: القيمة المالية للمساهمين و القيمة التشاركية للأطراف الآخذة) و إنما تبحث في العمليات والخطوات التي تؤدي إلى خلق هذه القيمة. أي تتبع نظرية سايمون في اتخاذ القرارات (العقلانية المحدودة). في هذا السياق دائما يؤكد كل من

Langlois et Foss بأن أغلب الدراسات التي تناولت ودعمت المقاربة التعاقدية للحوكمة اهتمت فقط بمسألة عدم تناظر المعلومات و الصراعات التي تنشأ نتيجتها، فبالتالي فهي انشغلت بكيفية توزيع القيمة لا بكيفية إنشاءها أو سيرورة عملها. فالشائع بأن القيمة في إطار هذه المقاربة تنشأ من المعرفة و من الموارد الأخرى التي لا يمكن تقليدها (ارتباطها بنظرية الموارد) (Garoui & Jaroubi, 2012, p65).

يولي هذا النمط من الحوكمة في إطار سيرورة خلق القيمة دائما اهتماما كبيرا بشخصية المؤسسة وكذا المهارات المتاحة و ضرورة تناسقها، فهي تعتبرها خزانا للمعارف التي يجب استغلالها بشكل مرضي 9، للوصول إلى تحقيق قيمة مستدامة. لا للوصول إلى السيطرة على السلطة مثل ما يتضح من قراءة أفكار Berle et Means .

بالنسبة لـ Prahalad et Lazonich et O'sullivan تنشأ القيمة نتيجة قدرة المسير على تخيل، إدراك و بناء فرص إنتاجية جديدة. (Techekoumi, p02) و نوضح نحن هنا بأن تصورنا للفرص الإنتاجية التي تستهدفها المؤسسة في ظل البحث عن القيمة يتمثل في توفير ظروف و إمكانيات التي تسمح بالتغيير و الإبداع في المؤسسة، و نستبعد فكرة الإنتاج المادي المرتبط بالحجم و الوقت. ففي ظل اقتصاد المعرفة لم تبق معادلة النجاح مرتبط بالمال و لكن أصبحت مرتبطة بالفكرة ثم المعرفة ثم استغلالهما. و الجدول الموالي (الجدول 01) ، يوضح أهم مميزات خلق القيمة في إطار المقاربة الإدراكية و التعاقدية:

الجدول (01): خصائص خلق القيمة في مقاربات الحوكمة المختلفة

مقاربات الحوكمة	التعاقدية		الإدراكية
	التشاركية	المالية	الإدراكية
نظريات المنظمة المرتكز عليها	نظرية الأطراف الآخذة	نظرية الوكالة – نظرية تكاليف التعاقدات – نظرية حقوق الملكية	نظرية التعلم التنظيمي– نظرية الموارد
العامل الأساسي في خلق القيمة	– فرض الانضباط – تقليل صراع المصالح بين الأطراف الآخذة	– فرض الانضباط – تقليل صراع المصالح بين الملاك و المسيرين	– العامل الإنتاجي المعرفي – تصور و خلق الفرص

المصدر: Charreaux.G (2002) : «quelle théorie pour la gouvernance ? de la gouvernance actionnariale à la gouvernance cognitive », *maxoune4.free.fr/Poub/.../THéorie%20de%20la%20gouvernance.PD...*, visité le 28-11-2018, à 15 :05.

من خلال الجدول رقم(01) نجد أن المقاربة الإدراكية للحوكمة تضفي الصبغة الإبداعية في عملية خلق القيمة، بينما المقاربة التقليدية للحوكمة تهتم بطبيعة القيمة (المالية) و تعظيم ثروة الملاك، أما المقاربة التشاركية فهي أيضا تهتم بطبيعة القيمة المنشأة ألا و هي تحقيق التوافق بين الأطراف الآخذة. و عليه تساهم الحوكمة في هذه الحالة في وضع إستراتيجية فعالة لخلق القيمة في المؤسسة عن طريق **إنتاج** و **توزيع** المعرفة (تشاركها)، فالميزة الأساسية لهذه المقاربة عن باقي المقاربات هي كيف ننتج و متى ننتج المعرفة؟، و هو التساؤل الذي تجيب عنه ميكانزمات الحوكمة الإدراكية في مجال تنظيم العلاقات بين الأطراف الآخذة. كما ينبغي التذكير بأن الحوكمة الإدراكية تتبنى البعد الداخلي في خلق القيمة ، أي ينبغي على المسيرين إدراك ما يمتلكونه و ما الذي يمكن أن يمتلكونه في المستقبل من أجل إنشاء قيمة تساعد على تحقيق الأهداف المخططة. كذلك يختلف أسلوب فض النزاعات في كلتا المقاربتين، ففي ظل الصراع الإدراكي يجب التركيز على نقل و تحويل **المعارف** الموضوعية و المقنعة إلى الطرف الآخر في إطار عملية التعلم التنظيمي بينما قد يحتاج الأمر في صراع الوكالة إلى توفر **معلومات** شفافة ترضي الطرف الآخر، و هناك بالطبع فرق بين الرضا و الاقتناع...

6- المؤسسات الدينية مصدر لخلق القيمة وفق مقاربة الحوكمة الإدراكية:

المساجد هي بيوت الله التي بنيت للعبادة والتقرب من الله عز وجل، وإنّ أول ما فعله الرسول حينما وصل إلى المدينة المنورة هو بناء مسجد، وذلك لأهمية المسجد وقدرته على بناء مجتمع سليم ومتكامل،

انطلاقا من مقولة عالم الاجتماع الفرنسي دوركهايم بأن :" المؤسسة الدينية هي وحدها القادرة على أن توحد البشر في مستوى تصوراتهم و مشاعرهم" يمكن إدراك أهمية هذا النوع من المؤسسات في حياة المجتمعات تفوقا و تجاوزا للقوانين الوضعية التي تحاول فرض سيطرتها على الفرد و المجتمع، لكن الالتزام الديني بصفة خاصة و العقيدة بصفة عامة تبقى أكبر من هذا كله و هو ما أثبته التاريخ في جميع الديانات السماوية و غير السماوية. رغم اعتقادنا ان توحيد البشر على تصور واحد وأوحد أمر مستحيل، لكن المراد هو إدراك حقيقة تواجدنا على وجه البسيطة. قال تعالى " وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ إِلَّا مَن رَّحِمَ رَبُّكَ وَلِذَٰلِكَ خَلَقَهُمْ وَتَمَّتْ كَلِمَةُ رَبِّكَ لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ". (سورة.هود، آية118-119)

إن الدين عن الفلاسفة المحدثين يعتبر: " جملة من الإدراكات و الاعتقادات و الأفعال الحاصلة للنفس جراء حبها لله، عبادتها له، طاعتها لأوامره"، أما بالنسبة لدوركهايم دائما فالدين هو:" مؤسسة اجتماعية قوامها التفريق بين المقدس و غير المقدس، و لها جانبان أحدهما روحي مؤلف من العقائد و المشاعر الوجدانية و الأخر مادي مؤلف من الطقوس و العادات". (ناجم، 2012، ص 261-264) وعليه من خلال المنطلقات السابقة التي ذكرناها، فإدراك الدين لا يختزل في إدراك الصلاة و المساجد لا ينحصر دروها في مكان إقامة الصلاة، و إنما هي مصدر تكوين الأجيال فكريا و عقائديا لعيش الحياة المطلوبة بالاعتماد على الكتاب العظيم و السنة النبوية وبالتالي فهي مساهمة في خلق القيمة لدى الفرد بالتعاون مع المؤسسات الأخرى (المدارس، الجامعات، مؤسسات العمل، دور الثقافة، وسائل الإعلام...) .

إن المساجد اليوم في العالم و في الجزائر يمكن اعتبارها مؤسسات دينية ذات طابع حضاري و مكانة اقتصادية، اجتماعية، ثقافية، سياسية، تمتلك علاقات متشابكة مع أطراف آخذة عديدة و لها مهام متنوعة، و هو الأمر الذي جعلنا نتبنى هذا الطرح المتمثل في اقتراح المسجد كفضاء لممارسة الحوكمة الإدراكية بهدف خلق الديناميكية المعرفية لدى المجتمع و الرقي به و جعله فعالا في عملية التنمية بعيدا عن مواضيع التطرف، التكفير والتعصب.

تعتبر المساجد مؤسسات دينية تخضع لقوانين تسيرها ، و عليه فلو أردنا التكلم عن آليات حوكمة المساجد فسنجد أن الآليات الداخلية تتمثل في اللجنة الدينية ، الإمام، و المصلين أين يضطلع كل منهم بأدوار التسيير، الرقابة، المساءلة كل حسب مهامه، بينما تتمثل الآليات الخارجية في مديرية الشؤون الدينية، المحسنين. أما من جانب براديغمات الحوكمة فنرى بأن المساجد تتوافق و البراديغم الإدراكي القائم على المعرفة، لماذا؟ لأن هذا الأخير يقوم على نقل المعارف بين الأطراف وهو ما نحتاجه في مساجدنا أولا للقضاء على مشكل الصراعات ليس صراع المصالح أو الصراع المادي و إنما الصراعات الفكرية القائمة على السيطرة على المسجد، إشكالية الفتوى، اختلافات المذاهب أي بمعنى عام هناك أفراد و مصلين كثر يجب التوفيق فكريا بينهم... مع الإشارة إلى هناك مشكلة عويصة تواجه المساجد اليوم في ظل التفتح و المعلوماتية هي " عدم الفهم المتبادل" الناتج أساسا من العقائد الكثيرة التي انتشرت بتوسع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ثم ثانيا العمل على خلق جو مناسب للتفكير في كيفية الحياة وفق ما يرضاه الله، و هذا يتم من خلال الاعتناء بالخطاب الديني والرقي به ليناسب المرحلة الحالية و الظروف الراهنة، فالمساجد تمارس أنشطة عديدة تمس فئات وشرائح مختلفة من المجتمع يمكن استغلالها في خلق القيمة (بناء المهارات، حسن التصرف، القدرة على التفكير...) منها: الدروس الفقهية، خطب الجمعة، الندوات، تحفيظ القران

وتفسيره وفهمه، جلسات الصلح، الاتفاقيات الجماعية (الخاصة بالزواج أو الدية...).. كما يمكن أن تتوجه نحو الخارج بالتواصل مع الجامعات و المؤسسات الأخرى....

من الضروري أن تمارس المساجد دورها وفق أطر علمية موضوعية مبنية على الحوار و النقاش لا على التلقي فقط و إقصاء المخالفين في الرأي، فتنمية المهارات و الكفاءات خاصة لدى الشباب والأطفال يمكن أن يعمل على إعادة تشكيل القيم الاجتماعية المتدهورة في وقتنا الحالي. و عليه فإن المساجد اليوم نتنظر دورا أكبر لها في استعادة زمام المبادرة للمشاركة الفعالة في صياغة الفرد المسلم المتكامل في شخصيته المادية والمعنوية.

وعلى عاتق الأئمة والخطباء تقع مسؤولية تفعيل ذلك، من حيث اختيار الموضوعات المتوافقة مع المناسبات الزمانية والمكانية والتعاون مع روّاد المساجد والمصلين لإيجاد جو من الألفة الاجتماعية والتعارف الدائم الكريم. ولا شك أن هذا يتوافق ويلتقي مع الدعوات المتكررة الصادرة عن الإدارات المسؤولة عن المساجد، والمتضمنة العمل على تفعيل دور المساجد في المجتمع لتسهم في نشر مزيد من الوعي والرقي الاجتماعي المتكامل (حسين، 2018).

رابعا– خاتمة:

بالرغم من مجهودات كل من المقاربتين في وضع تصور لخلق القيمة بين البحث عن الفعالية في المقاربة التعاقدية و الكفاءة في المقاربة الإدراكية إلا أنهما تعرضا لانتقادات بناءة وفق رأينا، ذلك لأنهما أهملا عاملا أساسيا في سيرورة خلق القيمة و المتمثل في عدم اقتراح آليات للحد من الأخطاء (القصدية و العفوية) و التصرفات غير المناسبة التي يقع فيها المسيرون أثناء اتخاذهم للقرارات، و هو ما عجل بظهور مقاربة أخرى للحوكمة هي المقاربة السلوكية هناك من الباحثين من أدمجها ضمن البراديغم الإدراكي و هو ما نتبناه نحن أيضا. لأن ركائز الإدراك (المعرفة، التعلم، المهارات...) يمكن أن تساهم في تنظيم سلوك الموارد البشرية بشرط أن تكون هناك برامج و نية جدية حقيقية تسعى إلى التغيير. و هو المبدأ الأساسي للمؤسسات الدينية التي أفرغت للأسف من محتواها و أصبحت بمثابة أماكن بدون روح يتم فيها إقامة الصلوات و ينصرف الناس رغم أنها كانت في الحقبات الأولى للإسلام أنبل مما هي عليه الآن حيث كانت تعلم و تفقه، توجه...كانت منبرا لتوليد الأفكار. لذلك لابد لنا من أن نعيد النظر في دور المؤسسة الدينية و لن يتم هذا إلا بتوافق و إدراك مختلف الأطراف المحيطة بالمسجد سواء داخلية أو خارجية بأهميته في التنشئة الاجتماعية و خلق القيمة ككل، والا تحول ديننا الى معول في يد السياسيين وأصبح الأئمة كهنة عبادا للظلمة.

في الأخير، إن دراستنا للمقاربة الإدراكية للحوكمة لا يعني إقصائنا أو تجاهلنا للمقاربات السابقة بل العكس، فالتصور المتكامل لخلق القيمة يستوجب دراستها من زوايا عديدة بشرط عدم تفضيل زاوية عن زاوية أخرى و هو ما حدث فعلا لدى باحثي المقاربات التقليدية. أي أننا نوصي بجمع المقاربات المختلفة لأن الهدف في النهاية هو التأكد من المنظمات تسير و تدار وفق المبادئ الأخلاقية للوصول إلى الأهداف المرضية للجميع.

الإحالات والمراجع:

[2] https://www.cognifit.com/ar/perception، أطلع عليه يوم 29-11-2018، على الساعة 09:09.

[3] http://www.cnrtl.fr/definition/cognitive, visité le 28-11-2018, à 16 :50.

[4] https://www.cognifit.com/ar/perception، أطلع عليه يوم 29-11-2018، على الساعة 08:09.

[5] اقترح : ينشأ الصراع الادراكي بين الأفراد نتيجة لعدم توافق ادراك كل واحد لنفس المعرفة. فالمعرفة واحدة والادراكات متعددة.

[6] الديناميكية الإنتاجية هي استغلال المعارف و المهارات و الأفكار بصورة مستمرة في عملية تحسين الأداء.

[7] العقلانية الجوهرية: تفترض بأن الفرد يسعى لتعظيم نفس القيم على الدوام و هي ثابتة لدى الجميع و متفق عليها.

[8] العقلانية الإجرائية: هي الوجه المغاير للعقلانية الجوهرية، حيث تدعو إلى إعادة النظر في محتوى القيم أو المصلحة حسب الظروف.
[9] نقول مرضي : لأننا نتبنى نظرية العقلانية المحدودة و نصدق بوجود العقبات الإدراكية التي تؤثر على عملية التخطيط الذي نضعه.

قائمة المراجع:

1. https://www.cognifit.com/ar/perception، أطلع عليه يوم 29-11-2018، على الساعة 09:09.
2. http://www.cnrtl.fr/definition/cognitive, visité le 28-11-2018, à 16 :50.
3. https://www.cognifit.com/ar/perception، أطلع عليه يوم 29-11-2018، على الساعة 08:09.
4. أحمد الحفناوي (2012)، لإدراك والفهم والوعي والاتقان والإحسان : مستويات المعرفة الخمس، https://drelhefnawy.wordpress.com/2012/09/04، أطلع عليه يوم 29-11-2018، على الساعة 09:17.
5. محاضرات للأستاذ مصطفى بخوش، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة،2013.
6. Yahchouchi .G, « valeur ajoutée par les parties prenantes et création de valeur de l'entreprise », www. lacpa .org .lb/.../18%20Dr.%20Georges%20Yahchouchi.pdf,p86.
7. يحضيه سملالي،أحمد بلالي، فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية، 09-10مارس 2004، جامعة ورقلة،الجزائر ، ص 156.
8. Joumard.R (2009), « le concept de gouvernance »,rapport n° LTE 0910 ,présenté pour l'institut national de recherche sur les transports et leur sécurité, Paris, France, p 09.
9. Debla .F, « Le système de gouvernement des entreprises nouvellement privatisées en Algérie » ,thèse présentée pour obtenir le diplôme de magister en science économique, Université de Batna, Algérie, 2006/2007,
10. P 45.
11. طارق عبد العال حماد، **حوكمة الشركات**، الدار الجامعية، 2004، ص 130.
12. Charreaux. G (2002) , « à la recherche de nouvelles fondations pour la finance et gouvernance d'entreprises » ,Finance Contrôle Stratégie, volume 05,n° 03,p 25.
13. Pluchart.J.J (2013), « les nouvelles approches de la gouvernance des entreprises », https://www.voxfi.fr/les-nouvelles-approches-de-la-gouvernance-des-entreprises/, vu le 20-11-2018, à 10:18.
14. Garoui.N and Jarboui.A (2012), « a cognitive approach to corporate governance : a visualization test of mental models with the cognitive mapping technique », journal of defense resources management, vol 3, issue 1 (4), 2012, Brasov, Romania, p68.
15. Marsal.C (2010), « les mécanismes cognitifs de gouvernance : un atout pour les banques mutuelles, CIRIEC.
16. Charreaux.G (2011), « quelle théorie pour la gouvernance ?de la gouvernance actionnariale à la gouvernance cognitive et comportementale », centre de recherche en finance, architecture et gouvernance des organisations FARGO, Paris, France, p 09.
17. Ben rejeb.W (2003), « gouvernance et performance dans les établissements de soins en Tunisie », DEA en management, https://www.memoireonline.com/02/06/110/gouvernance-performance-etablissements-soins-tunisie.html, vu le 28-11-2018, à 10 :43.
18. Tchekoumi.L.B , « la théorie cognitive de la gouvernance suffit-elle a expliquer la création de valeur dans le cas de l'Afrique, *https://colloquegouvernance2018.www.univ-montp3.fr/.../download...* , vu le 28-11-2018,à 13 :38 , p 02.
19. سورة هود، الآية 118 و 119.
20. مولاي ناجم، المؤسسة الدينية و دورها في الحفاظ على الهوية الوطنية (من واقع التحديات إلى أفق العلاج)، الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، الجزائر، العدد 02، جوان 2012، ص ص 261-264.
21. حسين عبد الغني، دور المسجد في تنمية المجتمع، http://midad.com/article/213637/%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AC%D8%AF-%D9%81%D9%8A-%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9، أطلع عليه يوم 27-04-2019، على الساعة 13:59.