

إدارة الحكمة ودورها في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها العملية عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه

الملخص:

أغدير بنت سالم العيدروس

تخصص الإدارة والتخطيط، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: ms.agadeer@hotmail.com

هدفت هذه الدراسة للاستفادة من واقع التطبيق العملي لإدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتحقيق استقلالية جامعة أم القرى واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى النتائج التالية: التطبيقات العملية لإدارة الحكمة عمر بن الخطاب رضي الله عنه التي يمكن الاستفادة منها في جامعة أم القرى ما يلي: - تولية الأصلاح (ضوابط ومعايير تعيين القيادات والعاملين في الجامعة). - دور القدوة (أخلاقيات المهنة). - التدقيق الإداري (متابعة ومحاسبة العاملين في الجامعة). - تطبيق مبدأ الشورى (اهتمام الإدارة العليا برأي أهل المعرفة والخبرة من أعضاء هيئة التدريس). - أن توافر أبعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى شطر الطالبات جاءت بدرجة متوسطة وأخذت الترتيب التالي (البعد التأملي، البعد الوجداني، ثم البعد المعرفي). - أن توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة. - وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توافر ابعاد إدارة الحكمة (البعد المعرفي، البعد التأملي، والبعد الوجداني) وبين توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى شطر الطالبات. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: العمل على تجسيد إدارة الحكمة العُمرية في الواقع العملي بإدراج متطلباتها وأساليبها المستخلصة من عهد عمر بن الخطاب في مؤسسات التعليم العالي لما تتميز به من خصائص معرفية وتأمليه وأخلاقية في جعلتها تؤدي إلى القدرة على تنفيذ السلوك الإداري الأنسب.

الكلمات المفتاحية: إدارة الحكمة، استقلالية الجامعات، عمر بن خطاب، جامعة أم القرى.

Management of Wisdom and its Role in Achieving the Independence of Umm Al-Qura University in the Light of its Practical Applications at Omar bin Al-Khattab' May Allah be Pleased with Him.

Agadir Salem Al Aidarous

Educational Administration and Planning, Department of Educational Administration and Planning- Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Makkah Al Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: ms.agadeer@hotmail.com

Abstract:

This study aims to take advantage of the reality of practical application of wisdom management in Omar bin Al-Khattab to achieve the independence of Umm Al-Qura University. The study adopted the descriptive approach ,and reached the following results: The applications of wisdom management developed by Omar bin al-Khattab, may Allah be pleased with him that can be utilized at the University of Umm Al-Qura include: - Giving the job to the most able and the most competent (criteria for appointing leaders and staff in the University). - Leaders should always be aware that they are role models (Use of professional code of ethics). - Adoption of administrative audit (follow-up and accountability of employees in the University) . -Applying the Shure principle (Leadership should consult knowledgeable and experienced faculty members). - The availability of the wisdom management dimensions at the University of Umm Al-Qura female section came to a medium degree and took the following order (meditative dimension, emotional dimension, and then the cognitive dimension). - The availability of the elements of the success of independence at the University of Umm Al-Qura came to a medium degree. - There is a positive correlation between the availability of the dimensions of wisdom management (the cognitive dimension, the meditative dimension, the emotional dimension) and the availability of the elements of the success of independence in Umm Al-Qura University. The study made some recommendations, the most important of which is Working to embody Umar's wisdom management in practice by incorporating its requirements and methods, derived from Umar ibn al-Khattab's era, in higher education institutions due to its cognitive, meditative, and ethical characteristics, which in its entirety lead to the ability to implement the most appropriate administrative behavior.

Keywords: wisdom management, Autonomy of university, Omar bin al-khattab, Umm Al Qura University.

مقدمة:

نظرا لتزايد أهمية الجامعة في مجتمع المعرفة والتنافسية العالمية للجامعات بدأت دول كثيرة في النظر إلى انشاء جامعات عالمية المستوى باعتبار ذلك هدفا وطنيا؛ لأنها تعزز قدرة الدولة على التنافس في السوق العالمي للجامعات عن طريق حيازة المعرفة المتقدمة وتكفيها واستحداثها. لذا يرى Oecd (٢٠٠٣) الإدارة المركزية المباشرة من قبل الحكومات لم تعد مناسبة، وعليه يتعين وجود نظام لحوكمة الجامعات يضمن استقلاليتها واستمرار نشاطها ونموها في ظل تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الرئيسية. وتتوقف درجة تحقيق الجامعات لتلك الأهداف على مدى ما يتاح لها من الاستقلالية بحيث تضمن هذه الاستقلالية إطلاق يد الجامعة في تخصيص مواردها بالطريقة التي تنظم عوائدها في مختلف المجالات (صابر، ٢٠٠٧).

وبالتالي فإن تحقيق الاستقلالية للجامعة يتطلب إدارة قوية وقادرة (حكيمة)؛ لتكون قادرة على الادراك القوي من خلال النظر فيما يكمن وراء القدرة على التصور لما هو جيد للجامعة وأصحاب المصالح إلى العمل بسرعة على فرصة عمل جديدة وليس مجرد معرفة التحديات. (Gibson، ٢٠٠٧) ويصف الدليمي (٢٠١٣) إدارة الحكمة أنها من التطورات الفكرية المعاصرة والتوجهات الحديثة التي تمكن المنظمات التي تنتهجها من إحداث التطور والتغيير المطلوب، وهي من أروع ما قدمه الفكر الإداري نظراً من أهميتها في انها ركيزة العمل العلمي والمنطقي.

وتعد إدارة الحكمة إحدى الصعيات الحديثة التي تردت أخيراً في مجال الفكر الإداري إلا أن أدبيات إدارة الحكمة- (في الفكر الإداري المعاصر) - لم تصل على العمق في تفعيل ممارستها في المنظمات المعاصرة؛ مقارنة بما تم فعلياً في الإدارة الإسلامية. ومن أهم التطبيقات الرائدة لإدارة بالحكمة التي أحدثها عمر بن الخطاب، الذي التي اعتبرت أساساً راسخاً من أسس الإدارة الناجحة.

وعليه جاءت هذه الدراسة لتطبيق إدارة الحكمة في جامعة أم القرى ليس فقط كمدخل عقلا في التعامل مع المواقف المتباينة؛ بل الأهم كونها نهج الخليفة الراشد عمر بن الخطاب حيث تمثلت فيها إدارة الحكمة كممارسات واقعية مظهراً رفيعاً بصورة التقدم الحضاري في ذلك العصر. واثبات أن ما قدمته الدراسات المعاصرة فيما يخص إدارة الحكمة إنما هو إعادة بلورة لما جاء به الفكر الإداري الإسلامي. مما يتوجب اعتبار الممارسات الإدارية عند عمر أساساً لإدارة الحكمة في الفكر الإداري المعاصر. والعمل على تطبيقها في الجامعات.

مشكلة الدراسة:

يعد نظام الجامعات الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم وتاريخ ١ ربيع الأول ١٤٤١هـ نقلة نوعية في مسيرة الجامعات السعودية؛ لأنه يمنحها التمكين والتميز والجودة، ويحقق الاستقلالية المنضبطة لها وفق السياسة العامة التي تقرها الدولة. فبات على الجامعات باعتبارها أحد دعائم تقدم الأمم أن تتحمل مسؤولية مستقبل أوطانها بالعمل على إعادة ترتيب عملياتها وهيكليتها ورأس مالها البشري للتكيف مع تلك المتغيرات. ومع ذلك خلصت عدد من الدراسات منها (ياسعيد، ٢٠١٨؛ عسيري، ٢٠١٦؛ الشريف، ٢٠١٥) أن من تحديات تطبيق الاستقلالية: ضعف جاهزية بعض الجامعات وهيمنة الإدارة البيروقراطية، لذا أصبح لزاما النظر إلى الجامعات من منظور الحكمة بتبني إدارة الحكمة كمنهجية رشيدة في الإدارة، إلا أن هناك دراسات انتقدت عدم وجود نظرية مستندة على الحكمة في ممارسة الإدارة المعاصرة مثل دراسة (Mintzberg، ٢٠٠٠؛ Srivastva et al، ١٩٩٨). وذكر كلا من Rooney & McKenna (٢٠٠٩) للوصول إلى الحكمة التنظيمية يتطلب تحقيقها قيادة حكيمة، إلا أن الحكمة مورد استراتيجي ضعيف الفهم. ومع ذلك نجد ورد لفظ الحكمة في القرآن الكريم عشرين مرة، في تسع عشرة آية. وتم ممارستها من قبل رواد الإدارة الإسلامية.

وفي إطار سعي جامعة أم القرى إلى تحقيق رؤية ٢٠٣٠، وتطلعاتها الطموحة في تحقيق الاستقلالية لشطر الطالبات في الجامعة، ومن منطلق قوله تعالى: وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا. (البقرة: ٢٦٩). مع محاولة لكشف وإبراز لو جزء بسيط من إدارة الحكمة عند الفاروق الذي أرسى الدعائم الإدارية الفعالة، تتركز مشكلة هذه الدراسة. وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما دور إدارة الحكمة في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما مدى الاستفادة من التطبيقات العملية لإدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه في الجامعة؟
٢. ما مدى توافر ابعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في شطر الطالبات؟
٣. ما مدى توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في شطر الطالبات؟

٤. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين مدى توافر ابعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى وتوافر مقومات نجاح استقلاليته من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

أهداف الدراسة: محاولة الاستفادة من واقع السلوك والتطبيق العملي لإدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتحقيق استقلالية جامعة أم القرى، وذلك بتحقيق ما يلي:

- التعرف على أبرز التطبيقات العملية لإدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه - التعرف على مدى توافر ابعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في شطر الطالبات

- التعرف على درجة توفر مقومات استقلال جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في شطر الطالبات

-الكشف عن العلاقة بين توافر ابعاد إدارة الحكمة وبين توافر مقومات الاستقلالية في جامعة أم القرى في شطر الطالبات.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من خلال: -

§ الجانب النظري: إن النجاح الباهر الذي حققه الخليفة عمر بن الخطاب في إدارته الحكيمة لجدير بالاهتمام والبحث والتنقيب للتعلم منه. بالإضافة إلى الاسهام بإزالة الغموض عن دور إدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب لتحقيق استقلالية الجامعة، في ظل ندرة الدراسات والبحوث المتصلة بإدارة الحكمة وربطها باستقلالية الجامعات -على حد علم الباحثة-.

§ الجانب التطبيقي: ويمكن أن تستفيد من نتائج الدراسة إدارة جامعة أم القرى في ظل صدور نظام الجامعات الجديد بالمملكة العربية السعودية في تاريخ ٢٩ أكتوبر ٢٠١٩؛ بتحقيق استقلاليته، ضمن متطلبات الرؤية الوطنية.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الحكمة: عرّفها Ekmekçia, et al (٢٠١٤) بأنها: قدرة المنظمة على أن تكون رائدة في التفكير الإبداعي حول القضايا الاستراتيجية، وأن تتعلم كيفية الاستفادة من الأفراد الذين يقدمون النصائح حول مجموعة متنوعة من القضايا من وجهات نظر

متعددة، وعلى تعزيز التفكير الإنتاجي والتعاوني، والتغلب على المصلحة الشخصية الفردية من أجل المنظمة.

التعريف الإجرائي: إدارة الحكمة: عملية منظمة وفاعلة لإدارة جامعة أم القرى مستنبطة من نهج الخليفة الراشد عمر بن الخطاب حيث قام بممارستها واقعياً، وذلك بالاستثمار الأمثل للقدرات الفكرية للأفراد داخل التنظيم تمكنهم من أداء أعمالهم بمهارة تدمج المعرفة والأخلاق والعلوم والخيال والإبداع والبصيرة، والتغلب على مصالحهم الذاتية لمصلحة التنظيم وفق الشريعة الإسلامية التي تنظم جهودهم وتفعّل مشاركتهم في خلق الريادة في التفكير الشامل للوصول برؤية إسلامية للتفكير المنظمين الرشيد.

الاستقلالية: يعرفها حنفي (٢٠٠٩): "حرية الجامعة في تحديد أهدافها وأولويات عملها، وتيسير ادارتها ذاتياً، في النواحي الإدارية والمالية بما يحقق فعالية إدارتها مما يتيح لها تحقيق أهدافها والقيام بوظائفها". ص (١٦٧)

استقلالية الجامعات إجرائياً: حرية جامعة أم القرى في اتخاذ القرارات المنظمة لشؤونها الداخلية، وممارسة وظائفها الأساسية ورسم تشريعاتها وقوانينها الخاصة بها بما يكفل لها نظام الجامعات الجديد من الاستقلال التام أكاديمياً وإدارياً ومالياً.

حدود الدراسة: الحدود الموضوعية: تناولت إدارة الحكمة واستقلالية الجامعات، تطبيقات إدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه. الحدود البشرية والمكانية: طبقت على قيادات جامعة أم القرى "شطر الطالبات" خلال العام ٢٠١٩.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة للمشكلة المطروحة، وقد تم استقراء التطبيقات الإدارية عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه ثم تحليلها.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية النسائية في جامعة أم القرى خلال عام ٢٠١٩م. والبالغ عددهم (١٦٦) قيادية. (كلية عماده وكلية كلية وكلية رئيس قسم /مشرفة). وتم اختيار عينة ملائمة من القيادات شطر الطالبات بجامعة أم القرى، تم توزيع (٧٠) استبانة، واسترد منها (٥٥) استبانة وتم استبعاد (١) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي. وبذلك أصبح (٥٤) استبانة صالحة للتحليل بنسبة (٧٧%) من عينة الدراسة. وجدول (١) يوضح وصف خصائص عينة الدراسة

جدول (١) وصف عينة الدراسة

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة
المسمى الوظيفي	وكلية عميد	22	40.7 %
	وكلية رئيس قسم/مشرفة	32	59.3 %
سنوات الخبرة	من ١-٥ سنوات	14	25.9 %
	من ٦-١٠ سنوات	29	53.7 %
	من ١١- فأكثر	11	20.4 %
		٥٤	100 %

أداة الدراسة: لغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة طورت استبانة لقياس متغير إدارة الحكمة وبالإعتماد على مراجعة الأدب النظري المتعلق بإدارة الحكمة، والإطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة كدراسة (الطائي وآخرون، ٢٠١٥؛ الفتلاوي، ٢٠١٩؛ باسعيد، ٢٠١٨).

وتكونت أداة الدراسة من جزئين:

- الجزء الأول: البيانات الأولية: المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة.
- الجزء الثاني: محورين الدراسة: محور أول إدارة الحكمة: تكونت من (١٤) فقرة من خلال ثلاثة أبعاد: البعد المعرفي (١-٥)، والبعد التأملي (٦-٩)، البعد الوجداني (١٠-١٤). ومحور الثاني: الاستقلالية: تكون (٩) فقرات، (١٥-٢٣).

وأعطت الباحثة لكل فقرة وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي، واستخدم العبارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي.

صدق وثبات أدوات الدراسة:

الصدق الظاهري: للتأكد من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة من المتخصصين في الإدارة التربوية والإحصاء. واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات قامت الباحثة بإجراء التعديلات المناسبة.

إدارة الحكمة ودورها في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها العملية عند عمر بن الخطاب....
د/ أعادير بنت سالم العيدروس

استخرج معامل الاتساق الداخلي لاستبانة الدراسة للتحقق من ثباتها، باستخدام معادلة الفا كرونباخ لمتغير إدارة الحكمة بجميع أبعاده، وكانت معاملات الثبات لجميع المتغيرات مرتفعة، وهي نسب نتائج ثبات جيدة ومقبولة في البحوث والدراسات الإنسانية، ويبين جدول (٢).

جدول رقم (٢): درجة الثبات محور إدارة الحكمة ومحور الاستقلالية

المتغير/الابعاد	إدارة الحكمة	البعد المعرفي	البعد التأملي	البعد الوجداني	الاستقلالية
الفاكرونباخ	٠,٨٠١	٠,٦٩٥	٠,٧٢٤	٠,٦٥٨	٠,٨٠٣

أدبيات الدراسة والدراسات السابقة:

أولاً: الإدارة الحكمة والاستقلالية في الجامعات: إطار مفاهيمي

١- إدارة الحكمة:

معنى الحكمة لغة: الحكمة: ما أحاط بحنكي الفرس، سُميت بذلك؛ لأنها تمنعه من الجري الشديد، وتُدلل الدابة لراكبها، حتى تمنعها من الجراح، ومنه اشتقاق الحكمة؛ لأنها تمنع صاحبها من أخلاق الأراذل. وأحكَم الأمر: أي أتقته فاستحكَم، ومنعه عن الفساد، أو منعه من الخروج عما يريد. وقيل الحكمة في اللغة العلم مع العمل. (ابن منظور، ١٩٩٩، ص ١٤٠-١٤٣). أما معنى الحكمة اصطلاحاً: فيعرفها ابن القيم (١٩٩٦): بأنها فعل ما ينبغي، على الوجه الذي ينبغي، في الوقت الذي ينبغي. ويقول أرسطو: الحكمة رأس العلوم والأدب والفن ". [/https://ar.wikipedia.org/wiki](https://ar.wikipedia.org/wiki) حكمة. ويعرفها Rowley (٢٠٠٦) بأنها القدرة على تنفيذ السلوك الأنسب، مع الأخذ في الاعتبار ما هو معروف (المعرفة) وما هو أفضل (الاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية). ويرى Por & Molloy (٢٠١٨) أن الحكمة هي طريقة مبتكرة للغاية ومتكاملة لمعالجة المعرفة التي تستخلص المبادئ والحقائق الأساسية.

ومما سبق تعرّف الحكمة بأنها المعرفة جنباً إلى جنب مع القدرة على الفهم والمهارة لأداء المهام الصعبة والخبرة (فترة طويلة) وتؤدي إلى قرارات جيدة يمكن رؤيتها في الأعمال.

فقد لوحظ من خلال مراجعة أدبيات هذه الدراسة أن مفهوم إدارة الحكمة قد ظهر في القرن الحادي والعشرين، حيث ظهر جلياً في أبحاث مفكري الإدارة في هذا القرن ومنهم "Bernard McKenna & Rooney David" اللذين ناقشت أبحاثهما بعمق

هذا المفهوم وكيفية ممارسته، وأيضا تُعتبر "Jennifer Rowley" من الذين اهتموا بالحكمة في الإدارة من خلال علاقتها بالمعرفة. لذا يرجع الفضل إليهم في توضيح ونشر المفهوم. إلا أنه حسب التسلسل الزمني فقد ذُكر هذا المفهوم لأول مره في خطاب عام ١٩٨٨م من قِبَل المنظر التنظيمي الأمريكي راسل أك "Russell Lakoff" أمام الجمعية الدولية لبحوث النظم العامة، عن التسلسل الهرمي "DIKW pyramid" فيبين التداخل بين المعرفة والحكمة. (https://en.wikipedia.org/wiki/DIKW_pyramid). على الرغم من أن "Lakoff" لم يقدم تفاصيل لإدارة الحكمة؛ فقد اكتفى بإشارة محدودة إلى الحكمة، إلا أنه كان له الفضل في تمثيل التسلسل الهرمي للبيانات والمعلومات والمعرفة والحكمة كهرم (Rowley، ٢٠٠٧). ولقد عرّف McKenna & Rooney (٢٠٠٥) إدارة الحكمة بأنها أعلى شكل من أشكال المعرفة وهي وضع المعرفة العقلانية والموضوعية في الإدارة. ويصف Zeleny (٢٠٠٧) الحكمة في الإدارة بالعمود الفقري للمنظمة وتقوم على: الكفاءة والفعالية والتفسير والأخلاقيات. من الواضح أن الكفاءة تدور حول القيام بالأمر بشكل صحيح، والفعالية هي القيام بالشيء الصحيح، أما التفسير فهو القدرة على فهم وشرح فعل الفرد. والأخلاق تتضمن تحمل المسؤولية في العمل. وتعرفها مجلة (Future of CIO, 2017) أنها إدارة الحكمة الجماعية التي تكتسب المزيد من المعرفة التي تخلق مزيداً من الحكمة: فهم الحكمة في البيانات والمعلومات والمعرفة؛ فالحكمة هي تطبيق المعرفة لحل المشكلات العملية في الحياة اليومية.

ومما نستخلص أن إدارة الحكمة تمثل مصطلح عملٍ جديدٍ لمرحلة التطور وراء إدارة المعرفة. ويعد دراسة وتحليل الفكر الإداري المعاصر عن إدارة الحكمة كنهج جديد؛ ولاحظوا أن الاهتمام بإدارة الحكمة لا يعدوا أن يكون تعريفاً فلسفياً.

أبعاد إدارة الحكمة:

ذكرت دراسة النعيمي والمومني (٢٠١٢) الأبعاد التالية لإدارة الحكمة: الاستشراف، الشمولية، التكامل، والتحكم. وهذه الأبعاد تناولتها دراسة ناصر الدين (٢٠١٣) وأضافت عليها بُعد "الحدس". وتعتمد الدراسة الحالية أبعاد إدارة الحكمة التي ذكرها الطائي وآخرون (٢٠١٥) أبعاد مقياس "Ardelt". وذلك لأنها شاملة للأبعاد الاستشراف، الشمولية، التكامل، التحكم والحدس. وهي:

- البعد المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى القدرة على فهم كل ما يحيط به، وهذا الفهم ذو مغزى ومعنى أعمق لتفسير الظواهر والأحداث المحيطة الخارجية

أو المسائل الداخلية، ويشمل معرفة الجوانب الإيجابية والسلبية مما يقود إلى معرفة الحدود الكامنة للمعرفة.

- البعد التأملي (التفكيري): وهو قدرة التصور للواقع التأملي من خلال تفسير وتحليل الأحداث التي تحيط بالجامعة ومن جهات نظر متعددة لأجل زيادة قدرة الوعي الذاتي والبصيرة الذاتية وتنميتها.
- البعد الوجداني (الأخلاقي): يُركز هذا البعد على الذات، وفهم سلوك الأفراد داخل الجامعة، وممارسة السلوك الإيجابي؛ ويتطلب ذلك اتجاه الأفراد العاملين، ونبذ كل الأساليب السلبية، وزيادة الحب والرحمة والرأفة، والحرص على الصدق والأمانة والإخلاص لكي يستجيبوا بشكل ملائم ويطبّقوا المعلومات بفاعلية.

٢ - الاستقلالية:

معنى استقلالية في معجم المعاني: (اسم) مصدر صناعي من استقلال: حق فرد أو جهاز أو جماعة في تنظيم شؤونها الداخلية بحرية مطلقة دون التأثر بعامل خارجي تم ترسيخ مبدأ استقلالية القضاء / الجامعات حال بلدة تفردت بحكم نفسها ولكن ليست لها السيادة الكاملة على الأرض. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar> **ar/استقلال**) أما ترجمتها في قاموس كامبردج تعني القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بك دون أن تسيطر عليها أي جهة أخرى. ولقد تعددت مسميات استقلالية الجامعات ولكنها في النهاية تحمل نفس المضمون، ومنها الاستقلال الذاتي الجامعي، الجامعة المستقلة، لا مركزية الإدارة.

إن استقلال الجامعات ليس بالأمر المستحدث، فتذكر بإسعيد (٢٠١٨) أن له تقاليد عريقة حيث ترجع نشأته إلى الجامعات الأوربية في العصور الوسطى فقد ارتبطت الجامعات بنقابات الأساتذة، وقد زاد هذا المبدأ رسوخاً مع مرور الوقت. نظراً لأهمية دوره في الحفاظ على مكانة الجامعة وموضعها. وقد حظي مفهوم الاستقلالية باهتمام الكثير من المفكرين والباحثين. فقد عرّفت (الشريف، ٢٠١٥، ١٢) الاستقلال الجامعي بأنه "حق الجامعة في إدارة شؤونها ذاتياً في جميع المجالات الإدارية والعلمية والمالية". ص (١٢). كما عرف Shattock (٢٠٠٣) الجامعة المستقلة بأنها الجامعة التي تحدد مهامها وتسيطر على ميزانيتها والعاملين فيها دون تدخل هيئات أخرى وهذا يعزز الجودة الداخلية للجامعة. وترى بإسعيد (٢٠١٨) إن استقلال الجامعة يعني أن تتمتع الجامعات بشخصية مستقلة ذات ذمة مالية تعطيها حق التملك والتصرف والاستثمار والتقاضي، بما يكلفه لها نظام الجامعات من الاستقلال التام علمياً ومالياً وإدارياً. وتعرفها Abdul

(٢٠٠٨): قدرة الجامعة على اتخاذ قرارات مستقلة في حدود الالتزام المؤسسي في بعض الموضوعات والمجالات. بينما تعرفها دراسة (الحمدان والبقمي، ٢٠١٩، ١٩٩) بأنها حرية الجامعة في تحديد أهدافها وأولويات عملها، وتسير إدارتها ذاتياً في النواحي الإدارية والمالية والأكاديمية، بما يحقق فعالية إدارتها، مما يتيح تحقق أهدافها، والقيام بوظائفها.

جوانب استقلال الجامعات: أكدت معظم الأبيات على الجوانب التالية لاستقلالية الجامعات وهي الاستقلال الأكاديمي والاستقلال الإداري والاستقلال المالي.

١. الاستقلال الأكاديمي: هو الحقوق التي تحصل لأعضاء هيئة التدريس والطلبة ومجتمع الجامعة، في إنتاج المعرفة وتبادلها بحرية تامة، والحوار من خلال عمليات التدريس، وحرية إبداء الرأي في حدود القوانين والتعليمات المنظمة. (باسعيد، ٢٠١٨)

٢. الاستقلال الإداري: يتمحور مفهوم الاستقلال الإداري للجامعات حول قدرة الجامعة على تهيئة المناخ المناسب للعمل الأكاديمي والعلمي والممارسات البحثية واستقلال المجالس والقيادات الجامعية عن السلطة السياسية. (عسيري، ٢٠١٦)

ويمثل الاستقلال الإداري بعد هاما من أبعاد حرية واستقلال الجامعات، وتتمثل أهم أسسه كما تذكر (صابر، ٢٠٠٧) في حق الجامعة في: رسم هيكلها الإداري وحرية ممارستها لوظائفها الأساسية من تخطيط وتنظيم، وإشراف ومتابعة، وحريتها في اتخاذ قراراتها وتصريف شؤونها الداخلية، كما يكون لها الحق في تعيين أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين بها، حرية التصرف للمؤسسة في موجوداتها وفق علاقاتها التعاقدية - قرارات الاستثمار تكون تحت تصرف المؤسسة وما يخدم مصلحتها. تحديد أساليب المكافأة وشروط التشغيل المتعلق بشروط التوظيف..

٣. الاستقلال المالي: أن يكون للجامعة ميزانياتها الخاصة بها ولها حق التصرف بها بالإضافة إلا أن يكون لها الحق في إيجاد مصادر تمويل المناسبة الخاصة بها واستثمار مواردها البشرية والمادية على الوجه الأمثل، وعمل الشراكات الدولية. (الشريف، ٢٠١٥)

متطلبات استقلالية الجامعات:

يبين كلا من (المانع، ٢٠١٩، و باسعيد، ٢٠١٨) متطلبات الاستقلالية في الجامعات السعودية وهي:

١. التلخص من الإدارة التقليدية والأسلوب المتبع في اختيار القيادات والكوادر: إن استقلالية الجامعات عبارة عن منظومة أكاديمية إدارية مالية متكاملة، ومن غير الممكن تنفيذ جزء منها وترك أجزاء أخرى، كما لا يمكن تطبيق هذه المنظومة في إطار إدارة تقليدية ضمن لوائح وأنظمة قديمة.

٢. التطوير المهني للقيادات العليا في الجامعات: فيجب ألا يتركز التطوير المهني على منسوبي الجامعة فقط، وإنما يجب التركيز أيضًا على التطوير المهني لقياداتها العليا؛ لكي تعتمد على دور قيادي فاعل للمديرين والعمداء ورؤساء الأقسام فيها حول كيفية التعامل مع النظام الجديد من ناحية، وكيفية الاستفادة من الاستقلالية في تطوير إجراءاتها المالية والإدارية لقيادة التغيير والتطوير وتحفيز الإبداع والابتكار.

٣. وضع نظام حوكمة (مالي، إداري، وأكاديمي) لضبط عملية الرقابة والإشراف، يحقق الانصاف والشفافية ويسمح بالمساءلة في الجامعات، لتجويد أدائها الإداري والأكاديمي والمالي بما يعمل على رفع الكفاءة التشغيلية، وذلك بإيجاد لائحة تنفيذية تفصيلية لاستقلالية الجامعات تحدد أنظمتها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

١. الدراسات التي تتعلق بإدارة الحكمة:

بينت دراسة McKenna & Rooney (٢٠٠٥) أهمية ممارسة الحكمة في الإدارة العامة لما لها من أثر إيجابي في المجتمع. وقدمت دراسة Zeleny (٢٠٠٧) مشروع الحكمة، وهو مبادرة دولية لتطوير الجيل القادم من نظم الإدارة، وتوصلت إلى أن الذي يوفر للمنظمات ميزة تنافسية هو "نظم الحكمة". وناقشت دراسة Rowley (٢٠٠٦) طبيعة ودور الحكمة في المنظمات وأهميتها كعنصر أساسي في القيادة. ومما خلصت إليه مفهوم الحكمة لم يحظ داخل المنظمات ولا العمليات المرتبطة بزراعة الحكمة باهتمام كبير في إدارة المعارف أو التعلم التنظيمي. كما حددت دراسة Ekmekçi et al (٢٠١٤) تسعة خصائص للقيادة الحكيمة. أما دراسة الطائي وآخرون (٢٠١٥) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة والأثر بين إدارة الحكمة واستدامة المنظمات. وقد وُزعت الاستبانة على عينة عشوائية (٣٨) من القيادات الجامعية. ومن نتائجها: أن الحكمة تمثل قمة استثمار المعرفة، وإدارة الحكمة دور في تعزيز مفهوم استدامة المنظمات لما لها من تأثير مباشر يوجب الاهتمام والعمل بجهد لتحقيقها. وقد حاولت دراسة Pourdjam et al (٢٠١٥) معرفة العلاقة بين الحكمة التنظيمية ومكونات الذكاء

الاستراتيجي بين موظفي الجامعة للعلوم التطبيقية والتكنولوجيا. ووُزعت الاستبانة على (٢٣٦) شخصاً، وأظهرت النتائج أن الحكمة التنظيمية والذكاء الاستراتيجي يرتبطان إحصائياً في جامعة العلوم التطبيقية والتكنولوجيا. وهدفت دراسة Martha (٢٠١٦) إلى تعريف المديرين بالحكمة، والحصول على نموذج رفيع المستوى ل WMT. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت المقابلة مع ١٨ مديراً. ومن نتائج الدراسة: أن ٧٨ ٪ من جميع المديرين يعتقدون أنهم بحاجة إلى الحكمة عند معالجة المشاكل، في صنع القرار والتخطيط والقيادة والتقييم. فعلى المديرين إعادة التفكير في طريقتهم باستخدام نموذج إدارة الحكمة. وقد أوضحت دراسة Nasereddin (٢٠١٦) العلاقة بين إدارة الحكمة في تشكيل رسالة ورؤية المنظمة واستراتيجيتها بأسلوب فلسفي علمي منطقي. ومما خلصت إليه الدراسة أن إدارة الحكمة في هذا العصر قادرة على مواجهة تحديات بيئة الأعمال المشوشة ومتطلباتها لعلاقتها القوية بعدد من الأساليب الاستراتيجية الهامة في التفكير الاستراتيجي للمنظمة كعلاقة الروح والحياة. وكشفت دراسة الفتلاوي (٢٠١٩) العلاقة بين إدارة الحكمة وسلوك المعرفة، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (٨٦) موظف وزعت عليهم استبانة، وأهم ما استنتجته الدراسة هو قوة العلاقة والارتباط والتأثير بين المتغيرين.

٢. الدراسات المتعلقة باستقلالية الجامعات:

دراسة Enders,et al (٢٠١٣) التي هدفت إلى التعرف إلى واقع الاستقلال الذاتي في (١٣) جامعة ألمانية. وتوصلت أن الجامعات الألمانية تمتلك قدرًا متوسطاً من الاستقلال. وأن هناك ارتباط قوي بين الاستقلالية وبين التميز الأداء البحثي والريادة العالمية. وقد بلورة دراسة الشريف (٢٠١٥) أهمية تبني مفهوم الاستقلال الذاتي بوصفه مدخلا لتطوير الجامعات. ووزعت استبانة على (٤٣٨) على قيادات جامعة أم القرى وجامعة الملك سعود وجامعة الملك خالد، وتوصلت إلى إن ممارسات القيادات للاستقلال الذاتي ضعيفة وأن مستوى الصعوبات التي تحول دون تحقيق الاستقلال كانت بدرجة عالية. أما دراسة عسيري (٢٠١٦) أوضحت واقع الاستقلالية الذاتية للجامعات السعودية، وجوانبه: الاستقلال الإداري، الاستقلال المالي، والاستقلال الأكاديمي، وخلصت الدراسة إلى ضعف الاستقلال الذاتي للجامعات السعودية. كما حلت دراسة Maassen et al (٢٠١٧) الإصلاحات الجامعية المستحدثة التي تهدف إلى تعزيز الاستقلالية الجامعية. وقد حاولت دراسة ياسعيد (٢٠١٨) استشراف مستقبل تطبيق الاستقلالية في الجامعات السعودية، وتعاونت مع (٤٢) خبيراً، ومما توصلت إليه: من تحديات استقلالية الجامعات عدم القدرة على إدارة الاستقلالية، ومن مقومات تطبيق الاستقلالية توفر منظومة إدارية قادرة على إدارة التحول بمشاركة جميع الأطراف ولا بد من وجود نظام

حوكمة (مالي، اداري، أكاديمي) يحقق الانصاف والشفافية ويسمح للرقابة والمساءلة والمحسوبة. ولقد هدفت دراسة الحمدان والبقمي (٢٠١٩) إلى تحديد استقلالية الجامعات في ضوء الخبرة الامريكية وتطلعات الرؤية ٢٠٣٠، على ثلاث جامعات سعودية. وتكونت العينة من (٣٧٥) عضو. ومن نتائجها أن ابعاد استقلال الجامعات مرتبة تنازليا كما يلي: الاستقلال الأكاديمي ثم بعد الاستقلال الإداري وأخير الاستقلال المالي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

إن معظم الدراسات التي تناولت إدارة الحكمة أجنبية وتناولت الموضوع بشكل فلسفي فكري، وهي تركز على أن إدارة الحكمة تطور للمعرفة إلا أنها لم تحقق كتطبيق واقعي، برغم أنها باتت ضرورية لنجاح المنظمات. أما الدراسات التي تناولت الموضوع ميدانيا مثل الدراسات العربية القليلة فقد تعاملت مع إدارة الحكمة كمفهوم حديث معاصر له أبعاد، وطبقت هذه الأبعاد. أما الدراسات التي تناولت الاستقلالية معظمها من السعودية وبينت أن الجامعات السعودية تحتاج إلى تجهيز وإعداد منظومة إدارية قادرة على تحويلها، وأن ابعاد استقلالية الجامعات: هي استقلال أكاديمي واداري ومالي. وبالتالي انفردت هذه الدراسة بتناول إدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب التي تطبيقها وممارستها وأثبتت نجاحها، ومحاولة الاستفادة من هذه الممارسات وتطبيقها في جامعة أم القرى لتحقيق استقلاليتها حسب متطلبات الرؤية الوطنية. كما انفردت الدراسة الحالية بربط متغير إدارة الحكمة بمتغير الاستقلالية.

ثالثا: إدارة الحكمة عند عمر بن الخطاب رضي الله عنه. (التطبيقات العملية عند عمر رضي الله عنه)

عمر بن الخطاب هو الذي أرسى الدعائم الإدارية الفعالة للدولة الإسلامية، حيث كما يقول شعت (٢٠١٥) قد تعلم أصول هذه الدعائم من القرآن والسنة النبوية الشريفة، كيف لا وقد لقبه النبي صلى الله عليه وسلم بالفاروق، وقال فيه عليه الصلاة والسلام: لم أرى عبقرياً يفري فريه... أخرجه البخاري (٣٦٨٢) ومسلم (٢٣٩٣). وتوصلت دراسة الشهري وعتيق (٢٠١٦) إلى أن القيادة السياسية والإدارية الإسلامية كانت محكمة في عهد عمر، بالإضافة إلى مبادرات القيادة الحكيمة في معالجة المشاكل والأزمات الاقتصادية. وكما ذكر العقاد (٢٠١٢) فقد وضع عمر في الدولة الإسلامية نظاماً لم تكن له سابقة فافتتح تاريخاً واستهل حضارةً وأنشأ حكومةً ورتب لها الدواوين، ونظم فيها أصول القضاء والإدارة، وصنع كل شي في الوقت الذي ينبغي أن يصنع فيه وعلى الوجه الذي يحسن به الابتداء فأوجز ما يقال فيه أنه وضع دستوراً لكل شي، وتركه قائماً على أساس لمن شاء أن يبني عليه.

عمر الفاروق قد استطاع أن يطبق إدارة الحكمة باستخدام أعلى شكل من أشكال المعرفة، حيث أظهر فهماً وعلماً وفقهاً لحركة الواقع المحيط بأمة الإسلام في عصره، حيث كون دولة كما ذكر الزين (٢٠١٥) حيث قام باستثمار القدرات العقلية؛ فجمع عنده نخبة من الصحابة للمشاورة والاستفتاء لينتفع برأيهم، فحقق استثمار المعرفة وأدرك ما وراء القدرة على التصور لما فيه صالح الأمة. فإن إنشاءه للدواوين، واهتمامه برعيته وملاحظته لهم، وتفعيل وظيفة الاحتساب، وجعل موسم الحج جمعية عمومية كما بين العقاد (٢٠١٢) أكبر مصدر لغمر في استقاء واستيفاء المعلومة. ويُعتبر هذا تطبيقاً للمتطلبات على القادة اتباعها لتحقيق إدارة الحكمة من دمج المعرفة والممارسة بطريقة حكيمة وأخلاقية لخدمة الجمهور.

وبالنظر الى القيم العليا في إدارة عمر رضى الله ومنها ما يذكرها شعت (٢٠١٥): التيسير؛ ومن ذلك أنه أمر بعبء لكل مولود في الإسلام بعد أن كان العطاء لكل فطيم حتى لا يتعجل الناس فطام أبنائهم. التقوى: فعمر صاحب منهج مختلف في التقوى. فهو من قال "لو ماتت شاة على شاطئ الفرات ضائعة. لظننت أن الله سألني عنها. الثاني والثبوت: انه كان يتحرى الدقة قبل أن يصدر قراره، الشورى: كان عمر يستشير جميع هؤلاء الصحابة. وايضا تطبيق عمر لمبدأ العدالة والمساواة مما جعل دولة الإسلام قوية منيعة. (الشهري وعتيق، ٢٠١٦). يتضح أن هذه القيم تفوق رأي مفكرين المعاصرين المهتمين بإدارة الحكمة ومنهم (Rowley، ٢٠٠٧) الذي يرى أن حكمة القائد تتمثل بأن يكون قادراً على امتلاك القوة والشجاعة للتغلب على الحواجز الشخصية والاجتماعية بتنفيذ الحق بقدر من الروحانية لتنفيذ السلوك الأنسب، مع الأخذ في الاعتبار ما هو معروف (المعرفة) وما هو أفضل من (الاعتبارات الأخلاقية والاجتماعية)؛ لكي يستطيع أن يترجم مفهوم الحكمة التنظيمية من الفرد إلى المستوى التنظيمي.

ومن التطبيقات العملية لإدارة الحكمة التي وضعها عمر بن الخطاب رضى الله عنه للدولة، التي يمكننا أن نستخلص منها قواعد وأسس إدارة الحكمة في الجامعة، والتي ألزم نفسه بانتهاجها، حيث أنها كما يؤكد كل من الشهري وعتيق (٢٠١٦) من أهم القواعد الدستورية التي تحاول الدول الديمقراطية تطبيقها في هذا العصر. هي:

١. **تولية الأصلح:** تطبيق الضوابط والمعايير عند تعيين القيادات الأكاديمية والإدارية والعاملين في الجامعة

يقول (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ص ٦٣) "وكان عمر يستعمل قوماً، ويدع أفضل منهم لبصرهم بالعمل". لم يكن عمر ينظر إلى صلاح الرجل في ذاته، ولكن إلى صلاحه

للولاية، لذلك كان يولي أناسًا وأمامه من هو أتقى منهم وأكثر علمًا، وأشد عبادة. ويقول (ابن تيمية، ١٤١٨، ص ١٨) (فيجب على ولي الأمر أن يولي على كل عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجده لذلك العمل).

- ألا يكون المرشح للعمل القيادي طالبًا له: يشير الشهري وعقيق (٢٠١٦) إلى أن عمر كان لا يولي عملاً لرجل يطلبه، وأراد أن يستعمل رجلاً، فبادر الرجل بطلب العمل، فقال له: قد كنا أردناك لذلك، ولكن من طلب هذا الأمر لم يعن عليه. وقد سار على هذا النهج اقتداءً بسنة الرسول.
- القوي الأمين: يذكر (الطنطاوي والطنطاوي، ١٩٨٣، ص ١٢٧) قول عمر: أي لأتخرج أن أستعمل الرجل، وأنا أجد أقوى منه". وقد طبق الفاروق هذه القاعدة، ورجح الأقوى من الرجال على القوي. ويذكر شعت (٢٠١٥) أن عمر عزل شرحبيل بن حسنة، وعين بدله معاوية، فقال له شرحبيل: أمن سخط عزلتني يا أمير المؤمنين؟ قال: لا، ولكني أريد رجلاً أقوى من رجل ويقول (ابن تيمية، ١٤١٨) إن اجتماع القوة والأمانة في الناس قليل، ولهذا كان عمر بن الخطاب يقول: (اللهم أشكو إليك جلد الفاجر وعجز الثقة). كما طبق عمر هذا المبدأ على نفسه، فقد بين (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ص ٥٨) أن عمر قال: "لو علمت أن احداً أقوى مني على هذا الأمر لكان ضرب العنق أحب إلي من هذه الولاية".
- العلم والخبرة (التخصص بمعرفة العمل): المعرفة بالعمل والخبرة مطلب فيمن يتولى أمور المسلمين، حتى لا يؤتى من قبله لجهله بالعمل. كان عمر يقر الوالي على ولايته ويثبته عليها. ويوضح شعت (٢٠١٥) موقف عمر عندما يستعمل قوماً ويدع أفضل منهم لبصرهم بالعمل، وكان التفضيل هنا إنما يعني أن أولئك الذين تركهم عمر كانوا أفضل ديناً، وأكثر ورعاً، وأكرم أخلاقاً، ولكن خبرتهم في تصريف الأمور أقل من غيرهم، فليس من الضروري أن يجتمع الأمران كلاهما معاً. وهذه القاعدة التي وضعها عمر ما زالت متبعة حتى اليوم في أرقى الدول. كما يذكر الشهري وعقيق (٢٠١٦) أن عمر كان يقر الوالي على ولايته ويثبته عليها إذا كان متصفاً بالقدرة والخبرة والحنكة السياسية، ومن أمثلة ذلك: قراره بتولية عمرو بن العاص على فلسطين ثم على مصر، ولم يبعث معه معاوناً وذلك لما اتصف عمرو من الدهاء والحنكة السياسية العالية.
- أهل الوير وأهل المدر: جعل الوالي من القوم: كان عمر بن الخطاب في كثير من الأحيان يولي بعض الناس على قومهم، إذا رأى في ذلك مصلحة، ورأى الرجل جديراً بالولاية، ومن ذلك ما ذكره شعت (٢٠١٥) أنه قام بتولية جابر بن عبد الله البجلي على قومه بجيلة، حينما وجههم إلى العراق، وكذلك تولية سلمان الفارسي

على المدائن، وتولية نافع بن الحارث على مكة، وعثمان بن أبي العاص على الطائف. ولعله كان يرمي من وراء ذلك إلى أهداف معينة يستطيع تحقيقها ذلك الشخص أكثر من غيره. فكان عمر ينظر حين يعين أحد عماله، إلى بعض الخصائص، والطباع، والعادات، والأعراف. فلقد عُرف أنه كان ينهى عن استعمال رجل من أهل الوبر على أهل المدر. وأهل الوبر هم ساكنو الخيام، وأهل المدر هم ساكنو المدن. وهذه نظرة دقيقة في اختيار الموظفين، فلكل من أهل الوبر والمدر خصائص وأخلاق وعادات وأعراف مختلفة، ومن الطبيعي أن يكون الوالي عارفاً بنفسية الرعية، وليس من العدل أن يتولى أمرها رجل جاهل بها، فقد يرى العرف نكراً، وقد يرى الطبيعي غريباً، فيؤدي ذلك إلى غير ما يتوخاه المجتمع من أهداف يسعى إلى تحقيقها.

- عدم التولية من أجل المودة والقربية: إن نهج عمر لا يعطي الولاية لذي قرابة. ويشير (عبد الهادي، ٢٠٠٦، ص ١٠٤) إلى قول عمر بن الخطاب: "من وُلِّي من أمر المسلمين شيئاً، فولَّى رجلاً لمودة أو قرابة بينهما، فقد خان الله ورسوله والمسلمين".
- منع التكسب من المنصب: لقد اشترط عمر على الولاة والعمال عدم الدخول في تجارة، أو صفقات تجارية، سواء كانوا بائعين أم مشتريين.
- يقول النبي صلى الله عليه وسلم: (من استعملنا على عمل فرزقناه رزقاً فما أخذ بعد ذلك فهو غلول) (البخاري، ١٩٩٣). ويوضح العيساوي (٢٠١٦) موقف عمر من عامل اسمه الحارث ابن كعب بن وهب ظهر عليه الثراء فسأله عمر عن مصدر الثراء فأجاب خرجت بنفقة معي فاتجرتُ بها، فقال عمر: أما والله ما بعثناكم لتتجروا، وأخذ ما حصل عليه من الربح فوضعه في بيت المال. وكان عمر يقول إنما بعثناكم ولاة ولم نبعثكم تجاراً.
- الرحمة والعطف على الرعية: كان عمر الرحمة والشفقة على الرعية. وكم من مرة أمر قاداته في الجهاد ألا يغزو بالمسلمين، ولا ينزلوهم منزل هلكة. ويذكر الشهري وعقيق (٢٠١٦) أنّ على الوالي أن يحسن التعامل مع الرعية، يحبهم ويحبونه، ويرفعون إليه حوائجهم من غير رهبة. وقد استعمل عمر رجلاً من بني أسد على عمل، فدخل ليسلم على عمر فأتي عمر بأحد أولاده فقبله فقال الأسدي: أتقبل هذا يا أمير المؤمنين؟ فوالله ما قبلتُ ولدًا قط فقال عمر: فأنت والله بالناس أقل رحمة، لا تعمل لي عملاً أبداً فرد عهده.
- اختبار العمال قبل التولية: كان عمر يختبر عماله قبل أن يولّهم، ويوضح شعث (٢٠١٥) أنه كان يطيل هذا الاختبار كما يوضحه الأحنف بن قيس حين قال: قدِمْتُ

على عمر بن الخطاب رضوان الله عليه، فاحتبسني عنده حولاً فقال: يا أحنف قد بلوتك وخبرتك، فرأيت أن علانيتك حسنة، وأنا أرجو أن تكون سريرتك مثل علانيتك، وإنا كنا نتحدث إنما يهلك هذه الأمة كل منافق عليم. ثم قال له عمر: أتدرى لم احتبسك؟ وبيّن له أنه أراد اختباره، ثم ولّاه. ومن نصائح عمر للأحنف: يا أحنف، من كثر ضحكه قلّت هيئته، ومن مزح استخف به، ومن أكثر من شيء عُرف به، ومن كثر كلامه كثر سقطه، ومن كثر سقطه قلّ حياؤه، ومن قلّ حياؤه قلّ ورعه، ومن قلّ ورعه مات قلبه.

٢. دور القدوة: (أخلاقيات القيادات الجامعية):

ارتكزت إدارة ابن الخطاب الحكيم على "أنه هو القدوة" في كل ما يفعله أو يأمر به أن يفعل وبيّن (الزين، ٢٠١٥، ص ٦٤) أن عمر "إذا طلب من رعيته شيئاً أن يفعله كان هو أسبقهم لتنفيذه والتمسك به فيكون هو القدوة قولاً وفعلًا لكل من اقتدى به." وقد أوضح شعت (٢٠١٥) أن اهتمام الفاروق كان القدوة الصالحة والنموذج الأمثل، لذلك يقول: الرعية مؤدية إلى الإمام ما أدى الإمام إلى الله، فإن رجع الإمام رجعوا. ثم حدد علاقته بخزينة الدولة وهي أكثر الجوانب حساسية في العمل الإداري، فقال: إني أنزلت نفسي من مال الله منزلها من مال اليتيم، إن استغيت استغفت، وإن افتقرت أكلت بالمعروف. ويرى (الزين، ٢٠١٥، ص ٧٢) أن القدوة الحسنة والمثال الأروع تتضح عند قول عمر: "أعينوني على نفسي بالأمر بالمعروف، والنهي عن المنكر، وإحضار النصيحة فيما ولاني الله من أمركم". ولقد ذكر (اليساوي، ٢٠١٦، ص ٤٢) أن عمر إذا "شرع تشريعاً بدأ أولاً بأهل بيته ليبلغهم بما نهى الناس عنه، وكان يقول لأهله: "إني نهيت الناس عن كذا وكذا، وإن الناس ينظرون إليكم كما ينظر الطير إلى اللحم، فإن وقعتم ووقعوا وإن هبتم هابوا، وإني والله لا أوتى برجل وقع فيما نهيت الناس عنه إلا أضعت له العذاب لمكانته، مني فمن شاء أن يتقدم، ومن شاء أن يتأخر." ويرى (الشهري وعتيق، ٢٠١٦، ص ١٨٧) أن توعده عمر أهله بمضاعفة العقاب أنه هو وأهله يُعدون قدوة للناس، فإذا ما التزم الخليفة وأهله بالقانون فإنه فسوف يلتزم باقي الناس". ومن نهج عمر الإداري أنه كان يتولى الأمر بنفسه، ولا يكله إلى غيره. ويذكر الزين (٢٠١٥) أن عمر كان يحصل على المعلومات ويدقق صحتها ويمحصها إلى أن يصل إلى كبد الحقيقة ولا يضع نفسه رهينة لمآرب أحد، فهو الذي يقول، ويعي ما يقول، ويعمل بما يقول.

٣. التدقيق الإداري عند عمر: (متابعة ومحاسبة العاملين في الجامعة):

يعني ذلك بإيجاز ضبط الأداء بتحديد المسؤولية والمتابعة المستمرة والمحاسبة لتحقيق جودة الأداء. وتبين العيدروس (٢٠١٤) أن متطلبات تنفيذ التدقيق الإداري هي: عمل مراجعة شاملة منظمة ودورية في كل المنظمة لأداء الموظفين لتحديد مهام ومسؤوليات كل موظف، وتقويم أدائهم للمسؤوليات التي تم تحديدها مسبقاً. وقد وضع عمر نظاماً للمحاسبة، وبدأ بوضع قانون المساءلة الذاتية، ويشير (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ص ١٦١) إلى قول عمر: "حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا، ووزنوها قبل أن توزنوا، تهيؤوا للعرض الأكبر". ولم يكن عمر يكتفى باختيار عماله، بل كان يتابع أعمالهم، فمن خصائص الجانب الإداري عند عمر بن الخطاب أنه كان دقيق المتابعة للولاء. والمتابعة هي عنصر هام جداً في نجاح أي نظام. وبين ذلك الشهري وعتيق (٢٠١٦) بأن عمر قد قال يوماً لمن حوله: أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم، ثم أمرته بالعدل، أكنت قضيت ما علي؟ فقالوا نعم. قال لا، حتى أنظر أعمل بما أمرته أم لا. وكان يسأل الأمراء، ويبحث حولهم العيون الذين يأتونه بالأخبار، ويسأل الوفود الذين يقدمون من الولاة عن أميرهم: أيعود المريض؟ أيجيب العبد؟ كيف صنيعه؟ من يقوم على بابه؟ فإن قالوا: الخصلة منها عزله. كما بين عبد الهادي (٢٠٠٦) كيف كان عمر يأمر ولاته بدخول المدينة نهاراً حتى يظهر ما جاءوا به من أموال ومغانم فيسهل السؤال والحساب. وكان محمد بن مسلمة يقوم بوظيفة المفتش العام لدى عمر لمراقبة كبار الولاة كي يتم عمر من متابعتهم ومحاسبتهم، والتأكد من الشكاوى، ضداهم ومحاسبة المقصرين منهم، كما كان يتولى نقل آراء الولاة إلى الخليفة. ويذكر الطبري (١٩٦١) أن عمر قد عزل عمار بن ياسر عن ولاية الكوفة لجهله بأحوال إقليمه بعد ما شكاه أهل الكوفة، واتهموه بعدم علمه بما استعمل عليه، فاستقدمه عمر وسأله عن بعض المواقع فتبين له عدم معرفته وصدق دعواهم. وصادر مال الحارث بن وهب فراجعه قائلاً: لقد تاجرت بمالي فقال له عمر: ما بعثناك للتجارة وإنما للإمارة. ويعمل (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ص ١٦) أخذ عمر شرط أموال العمال بقوله: "إن عمر صادر أموال عماله، فأخذ شرط أموالهم لما اكتسبوه بجاه العمال واختلط ما يختصون به بذلك، فجعل أموالهم بينهم وبين المسلمين شرطين". ويشير العقاد (٢٠١٢) إلى أن موسم الحج كان فرصة لعمر ليستقي أخبار رعيته وولاته، فجعله موسمًا للمراجعة والمحاسبة، واستطلاع آراء الرعية في وولاتهم، فيجتمع فيه أصحاب الشكايات والمظالم، والرقباء الذين كان عمر يبثهم في أرجاء دولته لمراقبة العمال والولاة، ويأتي العمال أنفسهم لتقديم كشف الحساب عن أعمالهم. وتظهر محاسبته لأداء عماله ما بينه (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ص ١١٣) في قول عمر: "أيا عامل لي ظلم أحدًا، وبلغتني مظلمته ولم أغيرها، فأنا ظلمته". وقد ثبت

أن عمر كان شديد العناية بوظيفة الاحتساب، ويذكر العيساوي (٢٠١٦) مهام المحتسب في زمن عمر وهي: مراقبة الأسعار والاحتكار والغش والغبن ومراقبة المكاييل والموازن وقياس الأطوال. كما كان تفكير عمر قبل مقتله أن يجول على الولايات شخصياً لمراقبة العمال، وتفقد أحوال الرعية، والاطمئنان على أحوال الدولة المترامية الأطراف. وذكر (ابن الجوزي، ١٩٩٦، ١١٧) قول عمر: لئن عشت إن شاء الله لأسيرن في الرعية حولاً، فإني أعلم أن للناس حوائج تقطع دوني، أما عمالهم فلا يرفعونها إليّ، وأما هم فلا يصلون إليّ، فأسير إلى الشام فأقيم بها شهرين، ثم أسير إلى الجزيرة فأقيم بها شهرين، ثم أسير إلى الكوفة فأقيم بها شهرين، ثم أسير إلى البصرة فأقيم بها شهرين". ويقول شعت (٢٠١٥) ولم يكتف الفاروق بالمراقبة عن طريق هذه الزيارات، بل عمداً إلى طريقة أخرى، وهي إرسال كميات من الأموال إلى الولاة، وإرسال من يراقبهم حتى يعرف كيف تصرفوا فيها. وقد كان عمر كما ذكر الزين (٢٠١٥) يطلب من الولاة أن يرسلوا وفداً من أهل البلاد ليسألهم عن بلادهم، وعن الخراج المفروض عليهم ليتأكد بذلك من عدم ظلمهم، ويطلب شهادتهم فكان يخرج إليه مع خراج الكوفة عشرة من أهلها، ومع خراج البصرة مثلهم، فإذا حضروا أمامه شهدوا بالله أنه مال طيب ما فيه ظلم مسلم ولا معاهد. وكان هذا الإجراء كفيلاً بمنع الولاة من ظلم الناس، إذ لو حدث هذا لرفعه هؤلاء الموفدون إلى أمير المؤمنين وأخبروه به، كما كان عمر في الغالب يقوم بمناقشة هؤلاء الموفدين وسؤالهم عن بلادهم، وعن ولايتهم وسلوكهم معهم. وعندما يشعر العامل بأن الخليفة يراقبه وعليه عيون ترصد أعماله فإنه سيكون بعيداً عن الزلل، ولا يتسرب إلى عماله الفساد بأي شكل من الأشكال. هكذا كان عمر يضبط أداء العمال بتحديد مسؤوليتهم، ومتابعتهم المستمرة، ومحاسبتهم بحكمة إدارية رفيعة المستوى.

٤. تطبيق مبدأ الشورى: اهتمام الإدارة العليا برأي أهل المعرفة والخبرة من أعضاء هيئة التدريس.

كان عمر يستشير الرجال، والنساء أيضاً. ويقول (أبو سن، ١٩٩٦، ص٢٠٣): "كان عمر لا يقطع أمراً عظيماً دون استشارة أصحابه ويقول: الرأي الفرد كالخيط السحيل، والرأيان كالخيطان المبرمان، والثلاثة مرار لا يكاد ينتقض، بل كان عمر من شدة حرصه على إشراك الناس في الحكم، والتناصح للوالي ينتحب فلماً يُسأل عن سبب ذلك يقول: خشيت أن أخطئ فلا يكلمني أحد منكم رهبة مني". ويذكر شعت (٢٠١٥) عن عثمان بن عبد الله قال سمعت سعيد بن المسيب، يقول: جمع عمر بن الخطاب المهاجرين والأنصار فقال: متى نكتب التاريخ؟ فقال له علي بن أبي طالب: منذ خرج النبي صلى الله عليه وسلم من أرض الشرك، يعني من يوم هاجر، قال: فكتب ذلك عمر. ويقول العقاد (٢٠١٢) وملاك النظم الحكومية كلها نظام الشورى الذي أقامه عمر

على أحسن ما يقام عليه في زمانه، فجمع عنده نخبة الصحابة للمشاورة والاستفتاء، وضمن بهم على العمالة في أطراف الدولة، تنزيهاً لأقدارهم، وانتفاعاً برأيهم، واعتزازاً بتأييدهم له، ومعاونتهم إياه فيما يتولاه من ثواب أو عقاب. وكان ربما استشار العدو الذي لا يأمنه، كما فعل في سماع رأي "الهرمزان" في أمر الحرب الفارسية؛ لأنه بصير يطلب نوراً، فإن رأى النور استوى لديه أن يحمل له المصباح عدو أو صديق. ومن اليسير، إذا تعقبنا مشاورات عمر، أن نعلم أنه هو واضع دستور الشورى في الدولة الإسلامية، وأنَّ الشورى التي وضع دستورها هي شورى الرأي الأصيل، يستعين بكل أصيل من الآراء.

وبالتالي فإن نظام الجامعات قائم على وضع مجالس متعددة تبدأ من مجلس الجامعة وتنتهي بمجالس الأقسام في الكليات، وهذه تعني ضرورة الاهتمام بمبدأ الشورى لاتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بأنشطة وأعمال الجامعات.

ومما سبق نستنتج: أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه دمج المعرفة والممارسة وكان لديه القدرة على الحكم بشكل صحيح، واتباعه أفضل مسار للعمل على أساس المعرفة والفهم. وذلك هو تعريف إدارة الحكمة عند العديد من الباحثين المعاصرين مثل (الفتلاوي، ٢٠١٩؛ Nasiruddin، ٢٠١٦؛ Lloyd، ٢٠٠٩؛ Zeleny، ٢٠٠٧). في حين أكدت العديد من الدراسات مثل: (Ekmeçia، et al، ٢٠١٤، Rooney & McKenna، ٢٠٠٩) أن العمليات والأنشطة المرتبطة بالحكمة الإدارية يصعب تحقيقها لأنها غالباً ما تتعارض مع الخطابات البيروقراطية والتكنوقراطية؛ وكان من توصياتهم بذل الجهد في القيام بدراسات تنظيمية محكمة لتحويلها إلى ممارسة.

عرض وتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً: عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

§ إجابة السؤال الثاني: ما مدى توافر ابعاد إدارة الحكمة في جامعة ام القرى من وجهة نظر القيادات الاكاديمية في شطر الطالبات؟

لإجابة السؤال ثم استخدام المتوسط الحسابي والترتيب لاستجابات عينة الدراسة على ابعاد الإدارة بالحكمة (البعد المعرفي البعد التألمي، البعد الوجداني).

إدارة الحكمة ودورها في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها العملية عند عُمر بن الخطاب....
د/ أعادير بنت سالم العيدروس

جدول (٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد الدراسة في توافر ابعاد إدارة الحكمة

الترتيب	مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
3	متوسطة	1.01	2.76	البعد الاول: المعرفي
1	متوسطة	.987	3.87	البعد الثاني: التأملي
2	متوسطة	.953	2.89	البعد الثالث: الوجداني
متوسط		.984	3.17	إدارة الحكمة

جدول (٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد الدراسة في توافر البعد المعرفي

م	البعد المعرفي: على الجامعة أن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
١	تمتلك القدرة على تفسير المواقف والاحداث المؤثرة على نظامها بعمق لإصدار القرارات	2.22	1.48	6	منخفضة
٢	تحرص على تخصيص الوقت الكافي لجمع المعلومات الدقيقة من جميع المصادر (الرسمية وغير الرسمية)	2.82	1.78	3	متوسطة
٣	تحليل أي مشكلة بالنظر إلى أسبابها مجتمعة	3.26	.970	1	متوسطة
٤	القدرة على رؤية وفهم المتغيرات المحيطة بصوره واضح	3.11	.931	2	متوسطة
٥	تحليل العوامل الذاتية للمنسويين (العوامل الإيجابية والسلبية) لطبيعة عملهم	2.41	.901	4	منخفضة
	متوسط البعد المعرفي	2.76	1.01	5	متوسطة

جدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد الدراسة في توافر البعد التأملي

م	البعد التأملي: على الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
٦	تنمية التغلب على الذاتية والتوقع والاعتماد على المعرفة في القياس	3.15	.953	4	متوسطة
٧	إيجاد حلول ووجهات نظر متعددة لكل طارئ (حدث) يصيب الجامعة	4.23	1.05	1	عالية جدا
٨	تنمية الوعي الذاتي والسيطرة الذاتية للمنسويين	3.25	1.06	3	متوسطة
٩	العمل على تحديد وجهات النظر المتعددة لتفسير المواقف المحيطة وفق المعلومات والمعرفة	2.82	.967	1	متوسطة
١٠	تشخيص حالات الانصهار في التفكير للمنسويين للوصول الى الحكمة	2.43	.939	5	منخفضة
	متوسط بعد التأمل	3.46	.987	2	متوسطة

جدول (٦) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد الدراسة في توافر البعد الوجداني

م	البعد الوجداني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
١١	التعرف على السلوكيات المثلى للمنسويين داخل الجامعة للوصول للحكمة التنظيمية	2.45	.940	3	منخفضة
١٢	القدرة على فهم وإدارة المشاعر عن طريق ادراكها والتفاعل بحكمة معها	2.38	.898	4	منخفضة
١٣	تولى الجامعة أهمية كبيرة لزيادة المحبة والتعاطف والرافة بين منسوبيها وفق اليات المعرفة	3.33	1.11	٢	متوسطة
١٤	تحفيز منسوبي الجامعة لتصرف بانسجام وإيجابية مع أهدافها	3.41	1.16	١	عالية
	متوسط البعد الوجداني	2.89	.953		متوسطة

من خلال الجداول (٣ - ٦) يتضح لنا اتفاق استجابات قيادات جامعة أم القرى شطر الطالبات على أن درجة توافر أبعاد إدارة الحكمة متوسطة، بمتوسط حسابي (٣,١٧) وانحراف معياري (٠,٩٨٤). وجاء ترتيب ممارسة أبعاد إدارة الحكمة حسب رأي القيادات على الترتيب التالي: أولاً: البعد التأملي (التفكيري). ثانياً: البعد الوجداني. ثالثاً: البعد المعرفي. وهذه النتيجة تختلف مع نتيجة الطائي وآخرون (٢٠١٥) التي أظهرت أن درجة تطبيق الأبعاد كانت عالية.

ويمكن تفسير النتيجة بأن جامعة أم القرى شطر الطالبات تتمتع بقدرة التصور للواقع التأملي من خلال تفسير وتحليل الأحداث بدرجة أعلى من الأبعاد الأخرى، ويلاحظ أن عبارة (إيجاد حلول ووجهات نظر متعددة لكل يصيب الجامعة) جاءت بمتوسط حسابي (٤,٢٣) بدرجة عالية جداً. وكانت القدرة على فهم وإدراك الذات والتعبير عنها وفهم الآخرين ترتيب ثاني، أقل من البعد التفكيري. أخيراً يأتي القدرة الفهم على تفسير الظواهر والأحداث المحيطة الخارجية؛ علماً بأن الجامعات وظفت تقليدياً كآليات لتحقيق الحكمة في المجتمع عبر تزويد الطلاب بقاعدة معرفية متينة .

نستخلص أن توافر أبعاد إدارة الحكمة ليست بالمستوى المطلوب في ظل سعي جامعة أم القرى لتحقيق متطلبات الرؤية. وبما أن الجامعات بطبيعتها منظمات حكيمة كما يرى Govindji (٢٠١٩) بصفتها تضم أعضاء هيئة التدريس يعملون على تحقيق أفضل استخدام للمعرفة والخبرة والأخلاق. ويؤكد Martha (٢٠١٤) أن المعرفة التي يتم اكتسابها من خلال وجود العديد من الخبرات تساعد في تنمية العديد من الخصائص القيادية والأدائية والوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين. لذا على جامعة أم القرى القيام كما تذكر دراسة Ekmekçi et al (٢٠١٤) بالمزيد من العمل لتطوير قدرتها على تطبيق إدارة الحكمة والتأمل في أهمية الحكمة كعنصر أساسي للقيادات لتحقيق الإبداع والتميز.

§ إجابة السؤال الثالث: ما مدى توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في شطر الطالبات؟

لإجابة السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والترتيب لاستجابات عينة الدراسة على توافر مقومات الاستقلالية.

جدول (٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد الدراسة في توافر مقومات نجاح الاستقلالية

م	محور مقومات نجاح الاستقلالية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
١٥	اختيار منسوبي الجامعة وتقييمهم وترقيتهم بناءً على معايير واضحة	2.19	.828	8	منخفضة
١٦	وجود نظام حوكمة مالي، اداري وأكاديمي يسمح بالمساءلة	3.00	.966	4	متوسطة
١٧	وجود رؤية استراتيجية تتكامل مع رؤية المملكة	4.34	.911	1	عالية جدا
١٨	يتم تبادل للخبرات بين الجامعات المحلية والعالمية	3.77	.831	2	عالية
١٩	يسمح لجميع الأطراف بالاطلاع على القرارات وإبداء الرأي والمساءلة فيها	3.12	.919	5	متوسطة
٢٠	هناك استخدام أمثل للموارد البشرية والمادية.	3.38	1.04	3	متوسطة
٢١	هناك تحقيق لقيم العدل والمساواة والمشاركة الفاعلة للجميع	1.89	.828	9	منخفضة
٢٢	اختيار قيادات الجامعة بآليات شفافة ومعلنة بناءً على الكفاءة والأهلية	2.03	.797	7	منخفضة
٢٣	توفير وثيقة تحدد مهام منسوبي الجامعة ومسؤولياتهم وصلاحياتهم وحقوقهم	2.56	1.09	6	منخفضة
	متوسط محور الاستقلالية	2.92	.705		متوسطة

يتضح من جدول (٧) بأن العبارات التي تقيس مدى توافر مقومات الاستقلالية في جامعة أم القرى شطر الطالبات، بلغ المتوسط العام لاستجابات افراد الدراسة (٢.٩٢) بدرجة متوسطة. ومن خلال الاستجابات نستنتج: أن جاءت عبارة (وجود رؤية استراتيجية

تتكامل مع الرؤية الوطنية) بدرجة عالية جداً وعبارة (تبادل للخبرات بين الجامعات المحلية والعالمية) بدرجة عالية. وهذا يعني أن جامعة أم القرى تحاول نوعاً ما للوصول للاستقلالية؛ ولكن حسب رأي الاستجابات جاءت معظم استجابات أفراد الدراسة بدرجة منخفضة وهي: الحاجة إلى تحقيق القيم والعدل والمشاركة اختيار قيادات الجامعة بآليات شفافة ومعلنة بناء على الكفاءة والأهلية؛ اختيار منسوبي الجامعة وتقييمهم وترقيتهم بناءً على معايير واضحة؛ توفير معلومات ومعرفة لتحديد مهام وصلاحيات المنسوبين، وتبين هذه النتيجة وجود ضعف في جاهزية جامعة أم القرى لتحقيق الاستقلالية؛ حيث يرى الزيفاني (٢٠٠٩) لتمتع الجامعة باستقلالية تامة يجب أن تحقق المساواة بين جميع الأفراد واعطاهم حقوقهم والعناية بالمحاسبة، وان يتم اختيار القادة عن طريق الانتخاب. وهذه النتيجة تؤكد نتائج الدراسات التالية (باسعيد، ٢٠١٨؛ عسييري، ٢٠١٦؛ الشريف، ٢٠١٥) التي توصلت إلى وجود ضعف في جاهزية بعض الجامعات السعودية لتطبيق الاستقلالية.

§ إجابة السؤال الرابع: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين مدى توافر ابعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى وتوافر مقومات نجاح استقلاليته من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟

لإجابة السؤال ثم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين أبعاد إدارة الحكمة ومقومات الاستقلالية في جدول (٨).

جدول (٨) معامل ارتباط بيرسون بين توافر ابعاد إدارة الحكمة وبين توافر مقومات الاستقلالية

المتغيرات	الاستقلالية
البعد المعرفي	.58**
البعد التأملي	.63**
البعد الوجداني.	.60**
إدارة الحكمة	.66**

** دالة عند ٠.٠١

يلاحظ من الجدول (٨) قيمة الارتباط (٠,٦٦) وهذا يعني وجود علاقة بين تطبيق أبعاد إدارة الحكمة وبين توافر مقومات الاستقلالية وهي قيمة طردية، تشير إلى

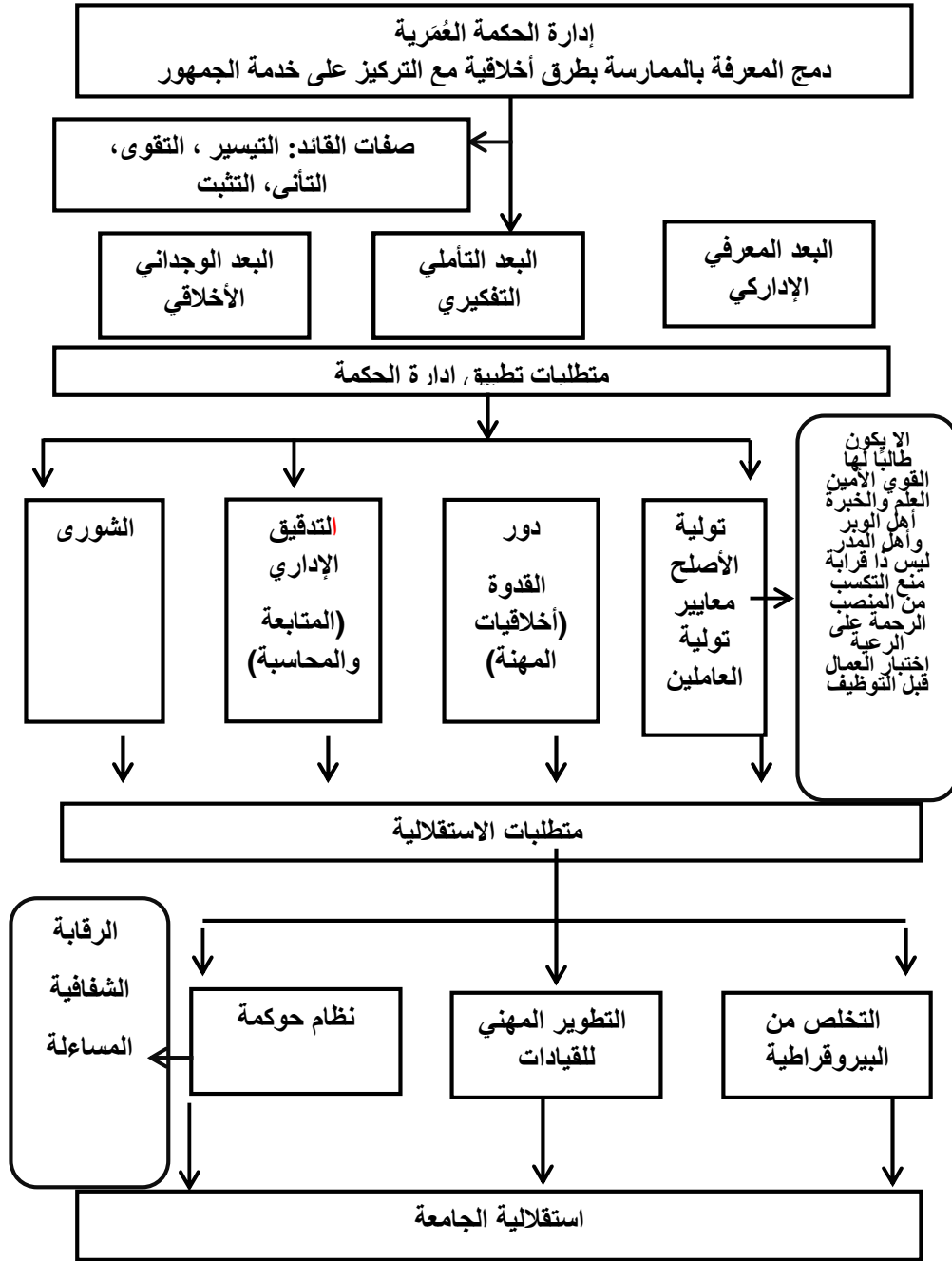
أنه كلما زاد درجات تطبيق إدارة الحكمة، ارتفع معه توافر مقومات نجاح الاستقلالية. وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية ومتسقة مع ما جاءت به ادبيات الدراسة حيث وافقت هذه النتيجة مع دراسة النعيمي والمؤمنى (٢٠١٢) التي توصلت إلى وجود علاقة بين تطبيق أبعاد الحكمة وبين اتخاذ القرارات لتساعدها في تحقيق استقلالية الجامعات الأردنية وذلك بعدم تدخل أطراف خارجية في قراراتها الاستراتيجية. كما تتفق مع دراسة أوميل (١٩٩٤) التي بينت أن من شروط استقلال الجامعات أن تكون الجامعة مركزاً لإنتاج المعرفة وتطويرها وتعديلها (لتصل إلى الحكمة) لكي تستطيع تحقيق حرية البحث والتدريس والدراسة.

كما تؤكد هذه النتيجة دراسة الشريف (٢٠١٥) أن من مراحل التحول إلى استقلالية لابد من الحساب العقلاني والتفكير التنظيمي والقدرة على السيطرة على عمليات الإصلاح. مما يشير إلى ضرورة وجود البعد المعرفي والتفكيرية لتصل للاستقلالية.

ومما سبق نستخلص إجابة السؤال الرئيسي ما دور إدارة الحكمة في جامعة أم القرى في تحقيق استقلاليتها في ضوء تطبيقاتها عند عمر بن الخطاب؟

من خلال المراجعة التحليلية إدارة الحكمة (المتغير المستقل) وتحقيق الاستقلالية (المتغير المستقل) في جامعة أم القرى. وقد جاءت النتيجة أن توافر أبعاد الحكمة ومقومات الاستقلالية كانت دون المستوى المطلوب، وهناك علاقة طردية بينهم؛ و بالاستفادة من تطبيقات إدارة الحكمة عند عمر. نصل إلى إجابة السؤال الرئيسي بأن على الجامعة أن تصل إلى استقلاليتها باستخدام المعرفة التي تملكها، ويحسن استثمارها مواردها من القدرات العقلية. وقد تم تمثيله بمخطط سهمي كما يلي:

إدارة الحكمة ودورها في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها العملية عند عُمر بن الخطاب....
د/ أغادير بنت سالم العيدروس



الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

من خلال العرض السابق لأدبيات الدراسة وتحليلها نستنتج ما يلي:

٧ من التطبيقات العملية لإدارة الحكمة التي وضعها عمر بن الخطاب رضي الله عنه التي يمكن الاستفادة منها في جامعة أم القرى ما يلي:

١. تولية الأصلاح (ضوابط ومعايير تعيين القيادات والعاملين في الجامعة) تشمل:

§ ألا يكون المرشح للعمل القيادي طالباً له.

§ القوي الأمين.

§ العلم والخبرة (التخصص بالعمل).

§ أن يكون من أهل الوبر وأهل المدر.

§ لا يعطي المنصب لذي قرية أو مودة.

§ منع التكسب من المنصب.

§ الرحمة والعطف على الرعية.

§ اختبار العمال قبل التوظيف.

٢. دور القدوة (أخلاقيات المهنة).

٣. التدقيق الإداري (متابعة ومحاسبة العاملين في الجامعة).

٤. تطبيق مبدأ الشورى (اهتمام الإدارة العليا برأي أهل المعرفة والخبرة من أعضاء هيئة التدريس)

٧ أن توافر أبعاد إدارة الحكمة في جامعة أم القرى شطر الطالبات جاءت بدرجة متوسطة وأخذت الترتيب التالي (البعد التأملي، البعد الوجداني، ثم البعد المعرفي).

٧ أن توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة.

٧ وجود علاقة ارتباطية موجبة بين توافر ابعاد إدارة الحكمة (البعد المعرفي، البعد التأملي، والبعد الوجداني) وبين توافر مقومات نجاح الاستقلالية في جامعة أم القرى شطر الطالبات.

- ✓ إثبات أن ما قدمته الدراسات المعاصرة فيما يخص إدارة الحكمة إنما هو إعادة بلورة للممارسات الإدارية لعمر بن الخطاب.
- ✓ أن استخدام إدارة الحكمة المستخلصة من إدارة عمر بن الخطاب تحقق استقلالية الجامعة. التي تدمج المعرفة والممارسة بطريقة حكيمة وأخلاقية بمبادئ وصفات قائد حكيم يستطيع استثمار القدرات العقلية والتطلع إلى بناء تصورات شاملة عن الحقائق بالاستفادة المثلى من المعرفة بممارسة الحكم الصالح والقدرة على التصور لما هو جيد لمؤسسات التعليم العالي بالنسبة للعالمين وللمجتمع.
- التوصيات:

على ضوء هذه النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- على رؤساء الجامعات وأعضاء مجلس الأمناء التفكير في مراعاة أبعاد إدارة الحكمة العمرية في القضايا الجوهرية، ومحاولة ممارستها وتجسيدها على أرض الواقع، ويمكن بلوغ ذلك عن طريق برامج التدريب على إدارة الحكمة وإقامة الورش لمناقلة الخبرة ويمكن القيام فيها بين الجامعات المحلية والدولية.
- إرساء قواعد اختيار القيادات والكوادر باليات شفافة ومعلنة مع توفير أدلة (تحدد مهام ومسؤولياتهم وصلاحياتهم وحقوقهم) ومعايير تقييمهم وترقيتهم.
- وضع أدلة إجرائية لكافة سياسات إدارات الجامعة.
- تقديم برامج توعية أهمية الاستقلالية ومتطلباتها. وإصدار أدلة ارشادية لكيفية التطبيق.
- إعداد وتقديم دورات تدريبي تخرج كوادر إدارية على مستوى من المعرفة قادرة على التحول بمشاركة جميع الأطراف.
- إجراء دراسة ميدانية للكشف خصائص قيادات إدارة الحكمة في الجامعات ودورها إل ما بعد استقلاليتها.

المراجع

المراجع العربية:

- باسعيد، ابتسام.(٢٠١٨).استقلالية الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية دراسة استشرافية.رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم .(١٤١٨). السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية.ط١، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية
- ابن الجوزي، أبو الفرح عبد الرحمن بن محمد.(١٩٩٦). مناقب أمير المؤمنين عمر بن الخطاب. تحقيق حلمي محمد إسماعيل، ط٣، دار الكتب العلمية، بيروت.
- ابن القيم الجوزية، محمد ابن ابي بكرنا أيوب بن سعد شمس الدين (المتوفى: ٧٥١هـ). (١٩٩٦). مدارج السالكين بين منازل اياك نعبد واياك نستعين. تحقيق محمد المعتصم بالله البغدادي ٣، ج٢، دار الكتاب العربي، بيروت.
- ابن منظور جمال الدين بن محمد بن مكرم. (١٩٩٩). لسان العرب. ط٣، اعطني بصحيحها امين محمد عبد الوهاب ومحمد الصادق العبيدي دار التراث العربي، بيروت، لبنان.
- أبو سن، أحمد.(١٩٩٦).الإدارة في الإسلام.ط٦، دار الخريجي للنشر والتوزيع، الرياض.
- اوميل، علي.(١٩٩٤).الحرية الأكاديمية والمواثيق الدولية.ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الحرية الأكاديمية في الجامعات العربية، منتدى الفكر العربي، عمان.
- الحمدان، أمل، والبقي، مريم.(٢٠١٩).استقلالية الجامعات السعودية في ضوءالخبرة الامريكية وتطلعات رؤية ٢٠٣٠.المجلة التربوية. ع (٦٢).
- الدليمي، سمر شاكرا.(٢٠١٣). تحليل العلاقة بين إدارة الحكمة وإدارة الوقت وانعكاسها في النجاح الاستراتيجي. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد.جامعة كربلا، العراق.

إدارة الحكمة ودورها في تحقيق استقلالية جامعة أم القرى في ضوء تطبيقاتها العملية عند عمر بن الخطاب....
د/ أغادير بنت سالم العيدروس

الزبن، متعب وصيوص.(٢٠١٥). بناء وإدارة الدولة الإسلامية في عهد الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه وتقويمها في ضوء مبادئ الإدارة الاستراتيجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الزيفاني، أحمد.(٢٠٠٩). إستقلالية الجامعة وحريتها الأكاديمية: رؤية نقدية في ضوء قانون تنظيم الجامعات. المؤتمر العلمي الرابع لاصول التربية.مصر، مج(٢).
مصر.جامعة الزقازيق.

الشريف، مها.(٢٠١٥).الاستقلال الذاتي كمدخل لتطوير الإدارة الجامعية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

شعت، نبيل.(٢٠١٥).الإدارة العمرية:المرتكزات الإدارية ونماذج من تطبيقاتالغدارية في عهد عمرين الخطاب.مجلة الأندلس.مج(١٠)، ع(٦). ٢٣٥ - ٢٥٢.

الشهري، ظافر، و عتيق، شعيب.(٢٠١٦).دور القيادة السياسية في محاربة الفساد الإداري من المنظور الإسلامي عمرين الخطاب نموذجا، مجلة جامعة المدينة العالمية.ع(١٥)، ١٦٥ - ٢٠٧.

صابر، خلود.(٢٠٠٧):استقلال الجامعات . مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان.مصر.
الطائي يوسف حجي سلطان والجنابي سجاد محمد، والذبحاوي، عامر.(٢٠١٥). إدارة الحكمة ودورها في تحقيق الاستدامة لمنظمات الأعمال: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات في جامعة الكوفة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. مج(١٢) العدد(٣٥)، ٢٠٥ - ٢٢٧.

الطبري، أبو جعفر محمد بن جرير، (١٩٦١).تاريخ الرسل والملوك. دار المعارف، مصر.
الطنطاوي، علي، والطنطاوي، ناجي.(١٩٨٣). أخبار عمر وأخبار عبد الله بن عمر.
ط ٨. المكتب الإسلامي، بيروت.

عبد الهادي، محمد البشير(٢٠٠٦). الكفاية الإدارية عند الخليفة عمر بن الخطاب.
مجلة دراسات دعوية، ع (١٢).

العقاد، عباس محمود.(٢٠١٢).عبقريّة عمر. مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة.
العقاد، عباس محمود.(د.ت). التفكير فريضة إسلامية. منشورات المكتبة العصرية، بيروت.

- العيساوي، عوض خلف.(٢٠١٦).الرقابة الحكومية ودورها في مواجهة الفساد المالي والإداري في خلافة عمر بن الخطاب رضي الله عنه. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. مج ٢٤ ع(١)، ٣٤-٥٢.
- عسيري، فاطمة.(٢٠١٦).الاستقلال الذاتي للجامعات السعودية.مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، (مج ٣٥)، ع(١٦٨)
- العديروس، أغادير.(٢٠١٤). أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي.مركز الخبرات المهنية الإدارية بمبك، القاهرة.
- الفتلاوي، علي.(٢٠١٩).تحليل العلاقة ما بين إدارة الحكمة وسلوك مشاركة المعرفة. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج(٧)، ع(٢). ١٨٦ - ١٩٩.
- ناصر الدين، يعقوب عادل. (٢٠١٣). مفهوم الحكمة وأبعادها شرعاً ووضغاً. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. مج (٣٣)، ع(١). ٣٥-١
- المانع، محمد.(٢٠١٩). متطلبات الاستقلالية في الجامعات السعودية. صحيفة سبق الإلكترونية. ١٣ - ١١ - ٢٠١٩م. <https://sabq.org/f5sNkV>
- النعمي، محمد عبدالعال والمومني، هنادة ماجد. (٢٠١٢). مدى تبني الحكمة الإدارية وأثرها في فاعلية القرارات الاستراتيجية: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة بمدينة عمان. مجلة البصائر، جامعة البتراء الخاصة، مج (١٥)، ع (١)، ٥٧ - ٨٨

المراجع الأجنبية:

- Abdul manna,W.(2008). the Malaysian National Higher Education Action Plan: Redefinig Autonomy and Academic Freedom under the Apex Experiment, paper presented at the Asaihl conference, Unlversity . Autonomy: *interpretation and variation*, university Sains Malaysia 7 December, 12-14.
- Ekmekçia , Aslı Küçükaslan, Teramanb, Seray , Acarc, Pına. (2014). Wisdom and management: a conceptual study on wisdom management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 . 1199 – 1204

Enders, J., de Boer, H., & Weyer, E. (2013). Regulatory Autonomy and Performance: The Reform of Higher Education Re-Visited , *Higher Education*. Vol(65) ,5-23.

Future of CIO.(2017). (*Re-imagine future of IT, CIO, Digital Transformation in the 21st centur*).
<http://futureofcio.blogspot.com/2015/04/wisdom-management.html> . وهي عبارة عن لفظة شاشة للصفحة كما ظهرت في ١٧GMT حزيران (يونيو) ٢٠١٩ ٥١:٥٣:١٩

Gibson, P. S.(2007).“Developing practical management wisdom”.
Journal of Management Development, Vol. 27(5), pp. 528 536

Govindji. Reena.,(2014).The role of wisdom in organisational leadership. Thesis, Aston University. .
[.https://pdfs.semanticscholar.org/3eae/7a3af7bb7c348d5fcd1e2eb307d9309a6ccf.pdf](https://pdfs.semanticscholar.org/3eae/7a3af7bb7c348d5fcd1e2eb307d9309a6ccf.pdf)

Maassen, P., Gornitzka, A., Fumasoli, T. (2017) University Reform and Institutional Autonomy: A Framework for Analysing the Living Autonomy, *Higher Education Quarterly*, VOL(71),NO(3), 1-13.

Martha , Alice. (2016). *A Wisdom Management Tool for future management: Wisdom and Wisdom Management on the Move*. Master Thesis of Business Administration, In information systems management,Modul University Venna
<https://www.modul.ac.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&>

McKenna, Bernard & David, Rooney. (2005). Wisdom Management: Tensions between The theory and Practice in Practice. Paper presented at the International Conference on Knowledge Management in Asia Pacific (KMAP) , Wellington, New Zealand

Markos ,Solomon & Sridevi ,M, Sandhya.(2010)Employee Engagement :The Key of improving Performance,
International Journal of Business and Management. VOL.5,No.12

- Mintzberg, H. (2000). *The rise and fall of strategic planning* Financial Times & Prentice Hall, London .
- Nasereddin, Yacoub Adel Abdel.(2016). The Philosophic Vision of the Relationship between the Strategic Thinking and Management of Prudence . *British Journal of Humanities and Social Sciences*.vol(14).
- OECD (2003). *Changing Patterns of Governance in Higher Education* (Chapter 3). Education Policy . .Analysis. Centre for Educational Research and Innovation, Paris: OECD Publishing. Retrieved from:<http://dx.doi.org/10.1787/epa-2003-en>
- Lloyd, Bruce .(2009) ."Power, Responsibility & Wisdom: Exploring the Issues at the Core of thical Decision-Making and Leadership," *The Journal of Values-Based Leadership*: Vol(2): Iss(2) , Article 6. Available at: <http://scholar.valpo.edu/jvbl/vol2/iss2/6>
- Pourdjam, Mohammad, Ali Siadat, Sayed, Rajaeepour, Saeed.(2015). The Relationship between Organizational Wisdom and Knowledge Management, Competitive Intelligence and Business Intelligence. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol (5) , No (2.) <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7605>
- Por, George & Molloy, Janice.(2018). Nurturing Systemic Wisdom Through Knowledge. *THE SYSTEMS THINKER™* VOL. 11, NO. 8 Ecology. <https://thesystemsthinker.com/nurturing-systemic-wisdom-through-knowledge-ecology/> Copyright
- Rooney, David & McKenna, Bernard. (2009) . Knowledge, wisdom and intellectual leadership: a question of the future and knowledge-based sustainability. *International l Journal of Learning and Intellectual Capital*, Vol.6 No.1/2, pp.52 - 70

Rowley, Jennifer.(2006) . “What do we need to know about wisdom?”2006 , *Management Decision*, Vol(44),No(9),. 1246-1257

Rowley, Jennifer (2007). he wisdom hierarchy: representations of the DIKW hierarchy *journal of Information Science*. Vol (33) , No(2). 163-180

Srivastva, S., and Cooperrider, D.(1998).*Organizational Wisdom and Executive Courage*. The New Lexington Press, San Francisco.

Shattock,m .(2003).Managing Successful Universitites . *The Society for Research into Higher Education & Open University Press*, Maidenhead.

**Zeleny, Milan, (2007), “From Knowledge to Wisdom: Strategic Challenges of Business Education”, International Association Jesuit Business Schools.
www.milanzeleny.com/Files/Content/Xiangshan%20MZ.pdf**