

## جودة الموارد البشرية في الإسلام وعلاقتها بالتعليم والتعلم وأثرها على مهنة محاسبة التكاليف

م. د. رغد هاشم جاسم

[dr\\_raghadhashim@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:dr_raghadhashim@uomustansiriyah.edu.iq)

قسم المحاسبة - كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية، بغداد - العراق

### المستخلص

يهدف البحث إلى التعرف على جودة الموارد البشرية في الإسلام، وعلاقتها بالتعليم والتعلم، حيث أن الالتزام بالسلوك الأخلاقي الرفيع أصبح من المواضيع الحيوية والمهمة في جميع المجتمعات، كما أنه يتعلق بالموارد البشرية العاملة في جميع القطاعات بضمنها التعليم ومهنة المحاسبة. إن هناك علاقة بين جودة الموارد البشرية التي ركز عليها الدين الإسلامي والتعليم، حيث أن التعليم والتعلم يساهمان في زيادة جودة الموارد البشرية العاملة، بضمنها الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف. ومن أبرز النتائج التي خرج بها البحث هو أن إجادة العمل من قبل الموارد البشرية وإتقانه تجنب الأخطاء وتكاليفها الناتجة عن معالجة الخطأ، لذلك فإن المنتجات من السلع والخدمات التي تقدمها الموارد البشرية المتعلمة والملتزمة بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف تكون بجودة عالية وبأقل تكلفة ممكنة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الجودة، الإسلام، التعليم، مهنة محاسبة التكاليف.

## The Quality of Human Resources in Islam and its Relation to Science and Learning and its Impact on the Profession of Costs Accounting

Dr. Raghad H. Jasim

[dr\\_raghadhashim@uomustansiriyah.edu.iq](mailto:dr_raghadhashim@uomustansiriyah.edu.iq)

Accounting Department - College of Administration and Economics – Al-Mustansiriyyah University, Baghdad - Iraq

Received 4/5/2020

Accepted 21/12/2020

**Abstract:** *The research aims to identify the quality of human resources in Islam and their relationship to teaching and learning. Commitment to high ethical behavior has become a vital and important topic in all societies as it relates to human resources working in all sectors including education and the accounting profession. There is a relationship between the quality of human resources that the Islamic religion focused on and education, where teaching and learning contributes to increasing the quality of working human resources, including human resources working in cost accounting profession. One of the most outstanding results of the research is the proficiency of human resources and the mastery of work avoids errors and costs resulting from handling errors. Therefore, the products of goods and services provided by educated and committed to the teachings of the true Islamic religion human resources, are of high quality and at the lowest possible cost.*

**Keywords:** Human resources, quality, teaching, cost accounting profession.

### المقدمة

أن الإسلام أمرنا بإجادة العمل الذي نقوم به وإتقانه على أكمل وجه وأفضل صورة وكل ذلك يؤدي إلى الخروج بموارد بشرية ذات جودة عالية. كما أن الموارد البشرية المتعلمة والتي تسعى إلى تطوير مهاراتها وقدرتها من خلال التعليم والتعلم على كل ما هو جديد في مجال أعمالها والتي تعمل بالاستناد على تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف سوف تهتم بأدق التفاصيل وسوف تشهد على أن تعمل بإتقان، ومن ضمن هذه الموارد البشرية العاملة بمختلف القطاعات، الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف، فالعاملين بمهنة محاسبة التكاليف سوف يتقنون عملهم ويؤدونه على أفضل صورة ومما يجعلهم قادرين على الوقاية من الوقوع في الأخطاء وبالتالي تجنب التكاليف الباهظة الناتجة عن معالجة الأخطاء.

## منهجية البحث

### • أولاً: مشكلة البحث

أن قلة التركيز على جودة الموارد البشرية التي حث عليها الدين الإسلامي الحنيف، يؤدي إلى قلة الاهتمام بالتعليم والتعلم، وبالتالي يؤدي إلى إشاعة الجهل والتخلف في المجتمعات، بضمنها الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف. بما يؤدي إلى إهمال الأعمال التي تؤدي من قبل موارد بشرية غير كفاء وبالتالي إنتاج منتجات رديئة بأعلى كلفة. كما أن الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف غير ملتزمة بالتعاليم الإسلامية والتي لا تعمل على تطوير نفسها من خلال التعليم والتعلم، ستقوم بأداء أعمالها بصورة رديئة وغير مواكبة للتطور وبالتالي ستقع في العديد من الأخطاء وستحمل الوحدة الاقتصادية العاملة بها هذه الموارد الكثير التكاليف الناتجة عن معالجة الخطأ. ويمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال التالي:

ما هو أثر جودة الموارد البشرية الملتزمة بتعاليم ديننا الإسلامي على مهنة محاسبة التكاليف؟؟

### • ثانياً: هدف البحث

يهدف البحث إلى:

1. التعرف على جودة الموارد البشرية في الإسلام، بضمنها الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف.
2. توضيح الارتباط بين جودة الموارد البشرية في الإسلام ومهنة التعليم، وتأثيرها على نزاهة العملية التعليمية.
3. توضيح تأثير جودة الموارد البشرية في الإسلام على مهنة محاسبة التكاليف.

### • ثالثاً: أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من توضيحه لدرجة العلاقة التي تربط جودة الموارد البشرية التي حث عليها الإسلام بمهنة التعليم، بالشكل الذي يعزز من نزاهة العملية التعليمية، ويزيد من جودة الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف. وتأتي الأهمية العملية للبحث من استبيان آراء العاملين بمهنة المحاسبة من أساتذة جامعيين وموظفين وبيان درجة اتفاقهم مع البحث"

### • رابعاً: فرضية البحث

يستند البحث على الفرضية الآتية:

"أن جودة الموارد البشرية والالتزام بالتعليم والتعلم يؤدي إلى أداء أعمال مهنة محاسبة التكاليف بشكل أفضل".

### • خامساً: مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث بالموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة في الجامعة المستنصرية (أساتذة جامعيين و موظفين عاملين بمهنة المحاسبة ومدرسين لها)، فمن الممكن الاستفادة من آراءهم في تحقيق أهداف البحث. وقد تم اختيار عينة عشوائية تمثل (30) مورد بشري عامل في مهنة المحاسبة وزعت عليهم استمارة الاستبانة وقد تمكنا من استرداد 27 استمارة أي بنسبة 90% من الاستمارات الموزعة. والجدول الآتي يبين وصف عينة البحث حسب سنوات الخبرة.

جدول (1): عينة البحث حسب سنوات الخبرة

حجم العينة	سنوات الخبرة والشهادة
6	أقل من 5 سنوات (3 ماجستير، 3 بكالوريوس)
8	5-10 سنة (2 دكتوراه، 6 بكالوريوس)
6	10-15 سنة (3 دكتوراه، 1 ماجستير، 2 بكالوريوس)
7	15 سنة فأكثر (2 دكتوراه، 5 بكالوريوس)
27	المجموع

## 1. جودة الموارد البشرية في الإسلام

### 1.1. الموارد البشرية

يقصد بالموارد البشرية كل العمالة الدائمة والمؤقتة التي تعمل بالوحدة الاقتصادية، وبمعنى آخر أن لفظ العمالة يشير إلى القيادات ورؤساء الوحدات والعاملين في كل المستويات في الوحدة الاقتصادية. حيث أن مصطلح الموارد لا ينطبق إلا على الأصول المادية التي تحقق إيرادات، بالرغم من انه المورد البشري يمكنه أن يحقق إيرادات من خلال استعماله لمهاراته ومعرفة، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير التي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الإيرادات، فبدون هذه المهارات والمعرفة يكون الفرد عاجزاً أو ذو قدرات محدودة تمنعه من إحداث التغيير أو التحول. فعندما توظف المنظمة أفراد لديهم معرفة ومهارة، فيمكن ان نقول أن المنظمة لديها مخزون من الموارد البشرية، يجب المحافظة عليه. (خرخاش و خرخاش، 2009: 2، 3)

حيث أن الموارد البشرية هي عبارة عن الطاقات، والمهارات، والموهب، والمعرفة التي يمتلكها الأفراد والتي من المحتمل أن يتم تحميلها إلى الإنتاج من البضائع أو الخدمات. (Al-Mamun، 2009:35) كما وتنبع أهمية الموارد البشرية (بضمنهم الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف) من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية، ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعتاء المتميز. (سيد، دون سنة نشر : 18 ) حيث أن الأفراد الذين يعملون بصورة فردية وجماعية يساهمون

بتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية.(Armstrong & Baron, 2002:1) فإذا كانت الوحدة الاقتصادية تدرك أهمية العاملين.. وإذا كان المطلوب الإبداع والابتكار.. وتطوير المنتجات.. وان تعمل أسرع وتستخدم تكنولوجيا المعلومات بحذق ومهارة، فلا سبيل أمامها إلا أن تحافظ وبشدة على أهم أصلا تمتلكه.. وهو المورد البشري، وان تبدأ في معاملته برعاية واحترام.. وتوفر له المزيد من التدريب وشروط العمل المناسبة وبرامج التحفيز وفرص التقدم مع التدعيم والتشجيع والهيكل المرن الذي يساعد في إظهار مواهب كل فرد.(اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون(ش.م.م. INTEC ، 2004: 9) كما أنه هناك أهمية كبيرة للشراكة الكاملة بالنسبة للموارد البشرية، والمقصود بالشراكة الكاملة للموارد البشرية هو انه اعتبار الموارد البشرية عضو مشارك وهام في حاضر الوحدة الاقتصادية ومستقبلها. حيث انه لم تعد العلاقة علاقة (مالك وعامل)، بل الشراكة الكاملة في صنع القرارات ووضع السياسات وذلك على كافة المستويات الإدارية، وبالتالي تقاسم النتائج إيجابا أو سلبا.(خطاب، 2003: 21) فعندما يسود الوحدة الاقتصادية مناخ يشجع على المبادرات الجديدة، يمكن للمجموعات والأفراد بمفردهم أن يقارنوا مساهمهم الحالي بالالتزامات التي تعهدوا ان ينفذوها في الخطط القائمة أو في الحوار المتواصل حول العمل. كما هناك أهمية للمعلومات المتصلة بالأداء، من أجل تمكين الموظفين أنفسهم من تقييم ما يحرزونه من تقدم، كما أن لها دور ثانوي في تمكين الإدارة من ضمان عمل أجزاء الوحدة الاقتصادية المختلفة والأفراد طبقا للاستراتيجية العامة، وذلك لان رؤية الموظف لتقدمه تعد مكافأة له في حد ذاتها.(جوران وآخرون، 2003: 384، 385) وتسعى الوحدات الاقتصادية الناجحة إلى أن تشمل ثقافتها تحديد حقوق والتزامات الأفراد والمعاملة العادلة.(خطاب، 2001، 16) وتعد الحوافز عامل مؤثر على السلوك الأفراد المباشر الهادف، حيث أن للموارد البشرية العاملة بالمنظمة أنواع مختلفة من الاحتياجات والرغبات والأغراض التي ينبغي أن تؤخذ بالحساب عند وضع السياسات والإجراءات الخاصة بالحوافز والمكافآت. (Armstrong ، 2011:10) وقد أجرى Herzberg Fredierick ورفيقه دراسة حول سلوك الناس ووجهة نظرهم تجاه أعمالهم وتوصل الفريق إلى أن هناك عوامل مؤثرة على تحفيز الناس للعمل، منها ذاتية، ومنها تحفيزية وتشمل العوامل الذاتية الآتي:

- الحصول على علاوات في المرتبات.
- وجود علاقات طيبة مع المشرفين.
- وجود سياسات تعطي مزايا للعاملين.
- شغل وظيفة محترمة.
- وجود مشرف كفاء.
- وجود علاقات طيبة مع الرؤوسين.
- وجود أمان (استقرار) وظيفي.
- إمكانية تغطية المطالب المالية للأسرة ونفقاتها.
- وجود تفاهم مع المشاركين في العمل.
- وجود محيط طبيعي واجتماعي جيد.
- ويتبين مما سبق أن هذه العوامل ترتبط بالبيئة التي تؤدي فيها الوظيفة. أما العوامل التحفيزية، فتشمل:
- أن يرى الشخص نتيجة عمله.
- تلقي الثناء والاحترام.
- تأدية عمل خلاق.
- التكليف بمسئوليات أكثر.
- الحصول على الترقيات.
- وجود إمكانية تنمية المهارات.(كوتمان، 1994: 24)

لقد زاد الاهتمام بأهمية الدور الذي يمكن أن يؤديه المورد البشري من خلال التأكيد على أهمية المهارة والاهتمام بالجانب الإنساني، وذلك حتى يمكن إحداث المزيد من التميز والتفعيل لدور المنظمة في المجتمع، والحصول على أقصى عائد ومكانة ممكنة في السوق. أن العنصر البشري يعتبر المصدر الواعد لتحقيق أي تقدم أو تطور في العملية الإنتاجية أو الخدمية، كما أن هذا العنصر أصبح يشكل ميزة تنافسية، يمكن أن تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.(صلاح الدين، 2006: 31) حيث يمكن للوحدات الاقتصادية أن تكسب ميزة تنافسية من خلال موظفيها الكفاء الملتزمين والذين لديهم قدرات ومؤهلات عالية ( Toulson and Dewe, 2006:21)، كما يجب على الموارد البشرية استعمال تقنيات الانترنت، حيث نلاحظ بان هناك معلومات ثرية موفرة عبر الانترنت يمكن للمستخدم أو الموظفين استعمالها لمساعدتهم في تنفيذ مهامهم كموارد بشرية. كما يجد العديد من العاملين بان الانترنت يفيد للأبحاث وإيجاد الوظائف بشكل خاص. بالإضافة إلى أن الانترنت يمكن للوحدات الاقتصادية من إعداد تقارير عن النتائج الاستثنائية الخاص بموقعها التوظيفي. (Mazen and El-Kayaly 2011: 437)

وهنا لا بد من التمييز بين السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد حيث يركز السلوك التنظيمي على سلوك الموظفين بمستوياتهم الفردية والجماعية ولإجمالي المنظمة ككل، على سبيل المثال مواضيع (الحوافز، الرضا عن العمل، الاتصالات، الإشراف، سلوك المجموعة الداخلي والمستتر، تحسين التطور التنظيمي...الخ). أما إدارة الأفراد فهي دراسات لصياغة السياسات وتنفيذها على مسائل مثل تخطيط الموارد البشرية، توظيف واختيار وتدريب وتطوير الموارد البشرية وتقييم أدائهم...الخ. أما بالنسبة للعلاقات الصناعية وقوانين العمل، فهي تتعامل مع علاقة إدارة الاتحاد، هيكل الاتحاد، المفاوضات الجماعية، إدارة قواعد السلوك وتنفيذها لمختلف قوانين العمل.(Saiyadain, 2003:4) ، وترى الباحثة انه بالإضافة إلى ما ورد أعلاه، فان أهمية العنصر البشري تأتي

من أهمية الدور الذي يؤديه في رفع مستوى جودة الإنتاج والتخفيض من تكاليفه في الوقت نفسه، وذلك يكون من خلاله عمله على تطوير قدراته وإمكانياته العلمية والثقافية والتطبيقية، من خلال البحث والدراسة بصورة مستمرة عن كل ما هو جديد في مجال عمله، بالشكل الذي يزيد من قدراته ومواهبه وطاقاته والمعرفة لديه، فالعقلية الإبداعية للموارد البشرية (بضمنهم الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف) هي التي تعمل على تحقيق إنتاج عالي الجودة قليل الكلفة، كما يجب أن تقوم الوحدة الاقتصادية بدعم هذا التوجه من خلال تقديم الدورات التدريبية والتعليمية، وتحفيزه بصورة مستمرة مادياً ومعنوياً على أي ابتكار يقوم به من أجل دعم الإنتاج وتخفيض التكلفة، وخلق بيئة مريحة للعمل، بالإضافة إلى الأخذ بوجهات نظره ومقترحاته فيما يخصه من أعمال، فهو أدري باحتياجات عمله وسبل تطويرها من الإدارة. وبالتالي فإن كل ذلك يعود بالفائدة على الوحدة الاقتصادية، بتحقيقها معدلات عالية من الإنتاج عالي الجودة قليل الكلفة، تكسب من خلاله الوحدة الاقتصادية أرباح ومكانة متميزة في السوق الذي تعمل فيه.

## 1.2 مفهوم الجودة

تعرف الجودة طبقاً لمفهوم ايشيكاوا (Ishikawa) بأنها درجة وفاء المنتج باحتياجات الزبون عند استعماله، كما عرفت المنظمة الأوروبية للسيطرة النوعية الجودة بأنها مجموعة من الخصائص والمميزات لمنتج أو خدمة ذات الصلة بمقدرته على الإيفاء بحاجة معينة. (العاني وآخرون، 2002: 7) كما عرف Slack الجودة بدرجة الانسجام ما بين توقعات العميل من المنتجات من السلع والخدمات ودرجة إدراكهم لهذه التوقعات. (Slack، et. al. 2004: 596) حيث يمكن تلخيص التعاريف المرتبطة بالجودة في كلمة واحدة (الإحسان) ومن هذه الكلمة صاغ علماء العصر والمشتغلون بعلم الجودة تعريفاتهم في صيغ كثيرة من أهمها ما يلي: يعرف (جوران) الجودة بأنها (الملائمة للاستعمال) أي كلما كانت الخدمة أو السلعة المصنعة ملائمة لاستعمال العميل كلما كانت جيدة. ويرتبط تعريف (كروسي) بثلاثة شروط من أجل تحقيق الجودة هي: الوفاء بالمتطلبات وانعدام العيوب و تنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وفي كل مرة. ويعرفها (ديمنج) بتعريف مختصر ولكنه يجمع التعريفين إذ يقول إن الجودة هي تحقيق احتياجات وتوقعات العميل حاضراً ومستقبلاً. (الغامدي، 2010: 1، 2)

## 1.3 مفهوم جودة الموارد البشرية في الإسلام

الجودة هو مبدأ قديم يقدم الزمان، حيث أن الله سبحانه وتعالى بدأ به الخليقة فخلق وأحسن الخلق. فقال تعالى في محكم التنزيل "لقد خلقنا الإنسان في أحسن تقويم" (القرآن، سورة التين 95: آية 4) كما انه عز وجل قال "صنع الله الذي أتقن كل شيء" (القرآن، سورة النمل 27: آية 88) فالإسلام قد أرسى الأسس الصحيحة من أجل بناء مجتمع قوي متماسك من خلال العديد من المبادئ، بمعنى أن الإسلام اهتم بجودة الموارد البشرية من خلال ترسيخ تلك المبادئ، ومنها على سبيل المثال: (بن سعيد، 1997: 8، 9)

أ- مبدأ الشورى و حرية الإنسان:- فقد دعا الإسلام إلى الالتزام بمبدأ الشورى من خلال التشاور مع أفراد المجتمع وقوله سبحانه وتعالى ((فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر)) (القرآن، سورة آل عمران 3: آية 159)  
ب- مبدأ المساواة وتحقيق العدالة:- حيث يوجه القرآن المسلمين إلى الحرص في إصدار الأحكام، يقول سبحانه وتعالى ((ولا تقف ما ليس لك به علم أن السمع والبصر والفؤاد كل أولئك كان عنه مسئولاً)) (القرآن، سورة النحل 17: آية 36)  
ت- مبدأ التعاون والتكافل بين أفراد المجتمع:- كما يؤكد الإسلام على أهمية التعاون في سبيل الخير العام وروح الجماعة، يقول سبحانه وتعالى ((وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان)) (القرآن، سورة المائدة 5: آية 2)  
ث- مبدأ احترام العلم والعمل:- يحث الإسلام العامل المسلم على إتقان عمله، وان يكون مسئولاً عن جودته وسلامته من العيوب، لقوله تعالى ((انا لا نضيع اجر من أحسن عملاً)) (القرآن، سورة الكهف 18: آية 30)  
فعلى الرغم من أن الجودة طور أسسها الحديثة كما نراها في عصرنا الحالي الغرب، فإنه جاء بها ديننا الحنيف قبل 14 قرناً، فقد حث عليها ديننا الإسلامي الحنيف في نصوص كثيرة:

- فسيدنا يوسف عليه السلام عندما اصطفاه الملك، طلب منه أن يقوم بتوليته خزائن مصر، لأنه اقدر على ان يقوم بعمله بصورة جيدة وعبر عن ذلك بصفتي الحفظ والعلم، كأساس لنجاح عمله وسبب لجودته وإتقانه، قال تعالى "قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم" (القرآن، سورة يوسف 12: آية 55) فقد عمل سيدنا يوسف عليه السلام على تخزين الحبوب المتوقع إنتاجها وذلك عندما تنبأ بحدوث سبع سنين دون أنتاج "القحط" (قال تزرعون سبع سنين دأباً فما حصدتم فذروه في سنبله إلا قليلاً مما تأكلون ثم يأتي من بعد ذلك سبع شداد يأكلن ما قدمتم لهن إلا قليلاً مما تحصنون) (القرآن، سورة يوسف 12: آية 47، 48)
- وقال تعالى "الذي خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملاً وهو العزيز الغفور" (القرآن، سورة الملك 67: آية 2) فالعبرة تكون ليست بكثره العمل بل بحسنه وإجادته.
- كما أمر الرسول الكريم محمد (ص) بالإتقان وحث عليه في العديد من الأحاديث. فقال رسول الله ﷺ " أن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه ". حيث أن الإسلام لم يدع إلى العمل فقط بل دعا إلى إتقانه وإجادته. كما إن الإسلام – كعقيدة وشريعة وأخلاق – وكفلسفة للكون والإنسان والحياة، يعتبر كمال الجودة وتمامها. ومن خلال ذلك يمكن أن نفهم البعد اللانهايي في قوله تعالى: "الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتْمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا" (القرآن، سورة المائدة 5: آية 3) وكيف لا يكون الإسلام كمال الجودة والإبداع وهو دين الله "بِدْبِغِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (القرآن، سورة البقرة 2: آية 117). - "بِدْبِغِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ أَنَّىٰ يَكُونُ لَهُ وَلَدٌ وَلَمْ تَكُن لَّهُ صَاحِبَةٌ وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ" (القرآن، سورة الانعام 6: آية 101). حيث إن الإبداع البشري هو عبارة

عن أثر ومظهر من آثار ومظاهر الإبداع الرباني. بل إنه يعتبر وظيفة تكليفية ومسؤولية شرعية وليس خياراً بشرياً قبله الإنسان أو رفضه. (الإدارة العامة للتربية والتعليم بالشرقية، 2007: 1)

#### 1.4. جودة الموارد البشرية من خلال الرقابة في الإسلام

كما يأمر الإسلام بالرقابة على الماضي من أجل ضمان جودة العمل من خلال ملافاة أخطاء الماضي وعدم تكرارها في المستقبل، فإذا الرقابة انعدمت تمادى تكرار الخطأ وزاد انحرافه، من أجل ذلك يرشدنا الإسلام إلى الرقابة الداخلية والخارجية، ويقصد بالرقابة الداخلية هي النابعة من ضمير الإنسان عندما يخلو لنفسه "كفى بنفسك عليك حسيباً" (القرآن ، سورة الاسراء 17 : اية 14). أما الرقابة الخارجية فهي رقابة الغير على الإنسان، وقد أشار إليها الإسلام عندما أمر الحكام بمتابعة أفراد المجتمع "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" (سورة التوبة: اية 105) "أن الله كان عليكم رقيباً" (القرآن ، سورة النساء 4 : اية 1) "فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره، ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره" (القرآن ، سورة الزلزلة 99: اية 7، 8). وغاية الرقابة هو تصحيح الانحرافات وإثابة المحسن ومعاقبة المسيء، فان الله تعالى قال "وان ليس للإنسان إلا ما سعى، وان سعيه سوف يرى، ثم يجزاه الجزاء الأوفى" (القرآن ، سورة النجم 53 : اية 39-41) ثم أن تعالى عز وجل يحث الناس على تقييم أعمالهم ليتعرفوا على مواطن الخطأ فيها ولا يندعون بزواجرها حيث يقول عز وجل "قل هل ننبئكم بالأخسرين أعمالاً، الذين ضل سعيهم في الحياة الدنيا، وهم يحسبون أنهم يحسنون صنعا" (القرآن، سورة الكهف 18 : اية 103، 104) والإسلام يقضي بمكافأة الناس على قدر عملهم فلا يتساوى المجد مع الخامل، أسوة بما يقرره سبحانه وتعالى في التفرقة بين القاعدين والمجاهدين "لا يستوي القاعدون من المؤمنين غير أولي الضرر والمجاهدون في سبيل الله بأموالهم وأنفسهم، فضل الله المجاهدين بأموالهم وأنفسهم على القاعدين درجة" (القرآن، سورة النساء 4: اية 95). (عطية، 1989: 151، 152)

إذا فان الإسلام نظام حياة متكامل، والمعايير هي معايير لجودة تطبيق الإسلام ، لكنها تصلح أيضاً كمعايير لكل أنواع الجودة. وإذا تم سرد تلك المعايير في نقاط للاستفادة منها في الدراسات الأكاديمية فهي كما ذكرها (سلقيني، 2006: 2) كالآتي:

- أ- الحاكمة على صحة السلوكيات وخطئها هي المعايير، وليست السلوكيات حاكمة على المعايير.
  - ب- للرقى في مستوى الأداء من المهم جدا الاعتراف بالخطأ العرضي.
  - ت- من أجل استمرار العمل وتحسين الأداء لابد من الرضا عن الذات وعن رب العمل.
  - ث- يجب أن تكون المعايير سلسلة وسهلة التطبيق.
  - ج- يجب أن تكون معايير الجودة في أعلى المستويات.
  - ح- يجب أن يتناسب تطبيق المعايير مع مستوى الأفراد.
  - خ- الرقى في مستوى أداء الأفراد خطوة بخطوة إلى أن يتناسب مع المعايير.
  - د- ضرورة تفعيل نظام الرقابة الذاتية على مستوى الأداء.
  - ذ- مع وجود الرقابة الذاتية فان الرقابة الخارجية لا غنى عنها.
- هذه هي حضارة الإسلام في رقابة الجودة وتنميتها، فهل نجد في الدنيا كلها تشريعاً أعظم من تشريع الإسلام. (سلقيني، 2006: 2)

وترى الباحثة بأنه يجب على الموارد البشرية (بضمنها الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف) أن تتقن عملها وتؤديه بصورة جيدة من خلال إتباع تعاليم ديننا الحنيف وما حثنا عليه من الدقة والإتقان في انجاز الأعمال، بالشكل الذي يساهم في زيادة جودة الموارد البشرية العاملة في المنظمات بمختلف القطاعات بضمنها الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف، وكل ذلك يؤدي إلى نجاح الفرد والمنظمة والمجتمع والدولة التي تعمل بها هذه الموارد البشرية الجيدة، وفي كل نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

#### 2. جودة الموارد البشرية من خلال العلم والتعلم في الإسلام وعلاقتها بمهنة محاسبة التكاليف

أن ديننا الإسلامي الحنيف قد حث على العلم والتعلم في العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، كقاعدة رئيسية تستند عليها الموارد البشرية (بضمنهم الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف) بعملها من أجل أن يكون هناك جودة في العمل من خلال التعليم والتعلم.

##### 2.1. الآيات القرآنية التي تحث على العلم والتعلم

- أول آية نزلت قوله عز وجل "اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ، اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ" (القرآن، سورة العلق 96: اية 1-5).
- كما أن هناك العديد من الآيات القرآنية التي تحث على العلم والتعلم ومنها قوله عز وجل.
- "ان وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ" (القرآن، سورة القلم 68: اية 1).
- "وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ، قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ" ( القرآن، سورة البقرة 2: اية 31، 32).
- "وَالطُّورِ، وَكِتَابٍ مَسْطُورٍ، فِي رَقٍّ مَّنشُورٍ" (القرآن ، سورة الطور 52 : اية 1-3).
- "لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ" (القرآن ، ال عمران 3 : اية 164).

- "وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا" (القرآن، سورة البقرة 2 : آية 269).
- "يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ" (القرآن، سورة المجادلة 58 : آية 11).
- "وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا" (القرآن، سورة طه 20 : آية 114).
- "إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ". (القرآن ، سورة فاطر 35 : آية 28).
- "وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَسُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ" (القرآن ، سورة النمل 27 : آية 15).
- "وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَاسْتَوَى آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ" (القرآن، سورة القصص 28 : آية 14).
- "فَوَجَدَا عَبْدًا مِنْ عِبَادِنَا آتَيْنَاهُ رَحْمَةً مِنْ عِنْدِنَا وَعَلَّمْنَاهُ مِنْ لَدُنَّا عِلْمًا" (القرآن ، سورة الكهف 18 : آية 65).

## 2.2. الأحاديث النبوية التي تحت على العلم والتعلم

- أن معلم البشرية رسولنا الكريم محمد ﷺ حثنا على ضرورة العلم والتعلم من خلال العيد من الأحاديث النبوية منها قوله (ص) :- (الغامدي، 2012: 1)
- عن أبي هريرة رضي الله أن رسولنا محمد (ص) قال " إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاثة صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له" رواه مسلم.
  - عن أبي الدرداء رضي الله عنه قال: سمعت رسولنا محمد (ص) يقول "من سلك طريقاً يطلب فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة، وإن الملائكة لتضع أجنحتها رضى لطالب العلم، وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومنفي الأرض، والحيتان في جوف الماء، وإن فضل العالم على العابد كفضل القمر ليلة البدر على سائر الكواكب، وإن العلماء ورثة الأنبياء، وإن الأنبياء لم يورثوا ديناراً ولا درهماً، ورثوا العلم فمن أخذه أخذ بحظ وافر".
  - عن انس بن مالك قال: قال رسولنا محمد (ص) "طلب العلم فريضة على كل مسلم".

## 2.3. تأثير التعليم والتعلم في الإسلام على جودة الموارد البشرية

بالعلم تُبنى الأمجاد، وتشيد الحضارات، وتسود الشعوب، وتبنى الممالك، بل لا يستطيع المسلم أن يحقق العبودية الخالصة لله تعالى على وفق شرعه، فضلاً عن أن يبني نفسه كما أراد الله سبحانه، أو يقدم لمجتمعه خيراً، أو لأمتة عزاً ومجداً ونصراً إلا بالعلم. وما فشا الجهل في أمة من الأمم إلا قوّض أركانها، وصدّع بنيانها، وأوقعها في الرذائل والمآهات المهلكة. وفي منشور الحكم: لم ينتفع بعلمه من ترك العمل به. فثمره العلم أن يعمل به. (الغامدي، 2012: 1) من الضروري الاعتناء بأمر التعليم، والاهتمام بإعطائه الأولوية بالنسبة لحاضر العالم الإسلامي، كونه مدخل أساسي من أجل لتحقيق تنمية حضارية شاملة، وللتخلص من حال التراجع الحضاري الذي أرخى على الأمة الإسلامية منذ أمد بعيد، فضلاً عن أنّ عملية تنمية العالم الإسلامي، لن تجدي نفعاً إذا لم تعتن بأمر التعليم وتنميته قبل غيره من مجالات التنمية الأخرى، فالتنمية عملية حضارية تشمل مختلف أوجه النشاط في المجتمع وتحقق رفاهية الإنسان وكرامته، بالإضافة إلى أنها بناءً للإنسان، وتطويراً لكفاءاته، وإطلاقاً لقدراته، حيث أنها اكتشاف لموارد المجتمع وتنميتها وحسن الاستفادة منها، بالشكل الذي ينف المجتمعات الإنسانية، دون المساس بسعادتها وأمنها. (الهنداوي، 2012: 1) كما أن عملية التعليم في العصور الإسلامية الأولى أيام الخلفاء الراشدين أو أيام الأمويين والعباسيين كانت لها سمات متقاربة، حيث ظهرت الملتقيات في عهد بني أمية وانتشرت في العصر العباسي، ومن أشهرها: الكتاب، الجامع، مجالس العلم ومجالس الأدياء وبيت الحكمة الذي تأسس في عهد الرشيد والمأمون 170- 218 هـ، ويعد وسيلة من وسائل تعليم الكبار. (توفيق، 1994: 25) نلاحظ بان العلم كان السبب الرئيسي في ازدهار الحضارات القديمة والحضارة الإسلامية، ونلاحظ أن الغزاة يكون هدفهم الأول تدمير الشعوب وثقافتها عن طريق تدميرهم للعلم، فهولاكو عندما غزا بغداد قام بحرق كل كتبها فعندما دخل المغول بغداد سنة 656هـ = 1258م، قاموا بتدمير بيت الحكمة التي كانت المكتبة الكبيرة ببغداد، وقال الناجين من البشر (المتبقون على قيد الحياة) أن مياه نهر دجلة أصبحت سوداء نتيجة لكمية الحبر الهائل من الكتب التي بقي بها بالنهر. حيث انه فريق من التتار اتجه لعمل إجرامي بشع، وهو تدمير وإحراق مكتبة بغداد العظيمة.. وهي أعظم مكتبة على وجه الأرض في ذلك الزمن.. وكانت الدار تحوي عصاره فكر المسلمين في أكثر من ستمائة عام.. حيث أن العلوم والآداب والفنون كانت مجموعة فيها.. من علوم شرعية كتفسير القرآن والحديث والفقه والعقيدة والأخلاق، وأيضاً علوم حياتية كالطب والفلك والهندسة والكيمياء والفيزياء والجغرافيا وعلوم الأرض، كما احتوت علوم إنسانية كالسياسة والاقتصاد والاجتماع والأدب والتاريخ والفلسفة وغيرها.. بالإضافة إلى ملايين الأبيات من الشعر، وعشرات الآلاف من القصص والنثر.. فإن أضفت إلى كل ما سبق الترجمات المختلفة لكل العلوم، الأجنبية سواء اليونانية أو الفارسية أو الهندية أو غير ذلك علمت أنك تتحدث عن معجزة حقيقية من معجزات ذلك الزمان.. لقد كانت مكتبة بغداد مكتبة عظيمة بكل المقاييس.. ولم يقترب منها في العظمة إلا مكتبة قرطبة الإسلامية في الأندلس.. علما ان مكتبة قرطبة مرت بنفس التجربة التي مرت بها مكتبة بغداد!!!.. عند سقوط قرطبة في يد نصارى الأندلس سنة 636 هـ (قبل سقوط بغداد بعشرين سنة فقط!!) فقاموا بحرق مكتبة قرطبة تماماً. (السرجاني، 2014: 1)

وترى الباحثة بان الأعداء يعرفون بقضائهم على العلم يقضون من خلاله على ازدهار الحضارات، وما تحويه من موارد بشرية بعقول متميزة تساهم في تحقيق النهضة والتقدم والرقي على مختلف المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والصحية.... الخ. وبالتالي بقاءها عالية الشأن بين غيرها من الشعوب، لذلك نجد الأعداء حريصين على إشاعة الجهل والتخلف حتى لا يكون هناك تقدم، وبهذا يكونون مسيطرين على مواردها الطبيعية والبشرية. كما ونلاحظ بأن الإسلام أمرنا بإجادة العمل الذي نقوم

به وإتقانه على أكمل وجه وأفضل صورة وكل ذلك يؤدي إلى الخروج بموارد بشرية ذات جودة عالية. كما أن إيجاد العمل من قبل الموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة وإتقانه تجنب الأخطاء وتكاليفها الناتجة عن معالجة الخطأ، لذلك فإن المنتجات من السلع والخدمات التي تقدمها الموارد البشرية المتعلمة والملتزمة بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف تكون بجودة عالية وبأقل تكلفة ممكنة. ونلاحظ من كل ذلك أن الإسلام هو الذي خرج بهذه النتيجة التي تطبقها الدول الغربية واليابان وغيرها من الدول اليوم ، وذلك واضح من منتجاتها التي تتميز بكونها عالية الجودة قليلة التكاليف. فمن الأجدر بالدول العربية والإسلامية أن تطبق المبادئ والأسس التي أمرنا بها ديننا الحنيف.

#### 2.4. علاقة جودة الموارد البشرية المتعلمة في الإسلام بمهنة محاسبة التكاليف

يحكم الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف مجموعة من القيم التي تؤثر على أدائها ، وتمثل الدستور الذي يتضمن المثل العليا، إذ أن معظم المنظمات المهنية العالمية المعنية بالمحاسبة اهتمت بوضع ميثاق للأخلاق باعتباره من موجبات تطوير المهنة إلى الأحسن ولتجنب السلبيات ولقد تضمن الفكر الإسلامي أصول للقيم والأخلاق الواجب أن يلتزم بها المسلم بصفة عامة في كافة شؤون حياته وهي ملزمة للمحاسبين بضمنهم محاسبي التكاليف، وان هذه القيم قد طبقت عند اختيار العاملين على شؤون المال وفي المؤسسات المالية في صدر الدولة الإسلامية. ولقد استنبط العلماء والفقهاء من أهل الاختصاص في مجال المحاسبة من مصادر الشريعة الإسلامية مجموعة من القيم والأخلاق الواجب أن يلتزم بها المحاسب في مهنته، والتي يمكن صياغتها في صورة دستور يتضمن الأصول (المواد) الآتية : (شحاتة، 2014: 1-4)

أ. لقد شرفت مهنة المحاسبة بأن نزلت فيها أطول آية في القرآن ، وهي آية كتابة الدين ، وهذا نص الآية الكريمة: يقول الله - سبحانه وتعالى :- { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ وَلَا يَأْبَ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسَاءَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهَدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ } (القرآن، سورة البقرة 2: آية 282). وأطلق الله عز وجل على المحاسب اسم الكاتب، وألزمه بالنقوى والعدل والدقة وعدم كتمان الشهادة ... وهذا دليل قطعي على وجوب الالتزام بالقيم والأخلاق في مهنة المحاسبة عموماً، ومهنة محاسبة التكاليف خصوصاً ومن أصدق من الله قيلاً .

ب. أن تأخذ مهنة المحاسبة في الاعتبار قيم المجتمع الإسلامي، من خلال الالتزام بالمبادئ والقواعد الإسلامية عند القيام بأعمالها.

ج. أن تكون الموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة مؤهلة علمياً وعملياً بالاستناد إلى تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف لأداء أعمالهم على أفضل صورة، من أجل تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تقليل الكلفة الناتجة على معالجة الخطأ.

د. التكوين الشخصي والتأهيل العملي والعلمي للموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة متلائمان، فمن الخطأ الفصل بين قيم وأخلاق المحاسب وبين أساليب وأدوات مهنته ، فإذا كانت أسس ومعايير وأساليب المحاسبة ضرورة مهنية فإن وجود ميثاق لقيم وأخلاق المحاسب ضرورة شرعية وحاجة مهنية.

هـ. من ضروريات وموجبات وجود ميثاق لقيم وأخلاق المحاسب ما يلي:

- حماية حقوق الناس والمجتمع من الجور والظلم بسبب التصرفات اللاأخلاقية للمحاسب.
- حماية المجتمع من التجاوزات اللاأخلاقية للمحاسبين الذين مرضت قلوبهم .
- حماية المهنة من التصرفات والسلوكيات غير السليمة للمحاسبين غير الملتزمين دينياً وخلقياً .
- توثيق الثقة في البيانات والمعلومات المحاسبية التي يقدمها المحاسب.
- تحسين وتجويد الأداء المهني ، فالأداء الجيد وليد الالتزام بالقيم والأخلاق.
- يعتبر الميثاق من معايير تقويم الأداء وتقرير الثواب والعقاب للمحاسب.
- و. التزام الموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة بالقيم الإيمانية والمثل العليا المرتبطة بالعقيدة.
- ز. التزام المورد البشري العامل بمهنة المحاسبة بالقيم الأخلاقية والتي تمثل السجية الطيبة والفضيلة السوية والتي تؤثر على تصرفات وسلوكيات المحاسب، ومنها .

- الأمانة على ما استأمن عليه من أعمال وأسرار وهنا يحقق السرية.
- المصداقية فيما يقدمه من بيانات ومعلومات وإيضاحات لكل من يهمه الأمر.
- الشفافية فيما يطلب منه من معلومات بحيث تعبر عن الواقع دون تغيير.
- الموضوعية والحياد التام وعدم التأثر بالأهواء النفسية أو العواطف.
- العدل في قياس وتحديد الحقوق بناء على ما اتفق عليه من أسس ومعايير .
- الوفاء بالعهود والعقود دون نكوص أو عذر أو خيانة .
- النزاهة و العفة .
- الكفاءة الفنية و تحقق الجودة والإتقان والإحسان في العمل .
- الانتظام في طلب العلم والمداومة على التدريب .

ح. يلزم تنمية بواعث ودوافع الالتزام بالقيم والأخلاق من خلال التأكيد على الأمور الآتية:

- أن الالتزام بالقيم والأخلاق هو عبادة وطاعة لله ولرسوله يثاب عليها .
  - أن الالتزام بالقيم والأخلاق هو مسئولية دينية واجتماعية يحاسب عليها .
  - أن الالتزام بالقيم والأخلاق هو قيمة وشرف أمام مجتمع المهنة.
  - أن الالتزام بالقيم والأخلاق هي رزق وبركة تحقق له النماء والزيادة .
- ط. وضع عقوبات لمن يخالف ميثاق القيم والأخلاق تكون مرجعتها ما يلي :
- العقوبات المنصوص عليها في القرآن والسنة .
  - العقوبات الواردة في الفقه الإسلامي .

• العقوبات الواردة في المنظمة المهنية التي ينتمي إليها المحاسب وتتفق مع أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

ي. يلزم لتطبيق ميثاق قيم وأخلاق المورد البشري العامل بمهنة المحاسبة سلطة تكون في صورة هيئة أو جمعية أو اتحاد أو منظمة حسب ظروف كل دولة ، ترعى شئونه من كافة النواحي ، فإن الله ليعزو بالسلطان ما لم يعز بالقرآن ، ويكون لهذه الجهة المشروعية والاستقلال والسلطة. و القائمين على أمر تطبيق الميثاق نشره والتدريب على أسس تطبيقه بالوسائل والأساليب الملائمة لكل زمان ومكان.(شحاتة ، 2014)

وترى الباحثة بان مهنة محاسبة التكاليف هي جزء من مهنة المحاسبة وتطبق عليها كل ما ورد أعلاه فلا بد أن تتصف مهنة محاسبة التكاليف بالصفات التالية:

- يجب أن تأخذ مهنة محاسبة التكاليف في الاعتبار قيم المجتمع الإسلامي، وذلك من خلال الالتزام بالمبادئ والقواعد الإسلامية عند أداء أعمالها.
- أن يكون العاملين بمهنة محاسبة التكاليف مؤهلين علمياً وعملياً بالاستناد إلى تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف لأداء أعمالهم على أفضل صورة، من أجل تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تقليل الكلفة الناتجة على معالجة الخطأ.
- أن تتسم مهنة محاسبة التكاليف بقيم وأخلاق تحمي حقوق المجتمع ويجب أن تتصف مهنة محاسبة التكاليف بالصدق والشفافية والموضوعية والأمانة في أداء الأعمال.

وترى الباحثة من كل ما تقدم تتضح العلاقة التي تربط مهنة محاسبة التكاليف وجودة الموارد البشرية التي تسعى إلى تطوير نفسها والتعلم والتعليم بشكل مستمر والملتزمة بالتعاليم الإسلامية في أداء عملها. حيث أن الالتزام بالقيم والمثل العليا التي دعا إليها الإسلام تزيد من جودة الموارد البشرية العاملة في مهنة محاسبة التكاليف بالشكل الذي يمكنهم من أداء أعمالهم على أفضل وجه. وكل ذلك يعمل على تعزيز من سمعة وقيمة المنظمة التي تحتوي على موارد بشرية ذات جودة عالية تؤدي أعمالها على أفضل صورة، بما يتماشى مع تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف. وكل ذلك يعمل على تقليل من التكلفة والخسائر الناتجة فيما إذا كانت هناك موارد بشرية غير كفؤة ولا تراعي القيم الإسلامية.

### 3. الجانب العملي (عرض وتحليل آراء عينة البحث)

من أجل أن يتم تحقيق أهداف البحث فإنه قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم تفريغ إجابات الاستبانة في ورقة عمل على برنامج Microsoft Excel وبعد ذلك تم نقلها إلى البرنامج الإحصائي SPSS من أجل تحليلها. وقد كانت نتائج التحليل على النحو الآتي:

#### 3.1-تحليل اجابات العينة حول المحور الاول من الاستبانة المتعلق بالالتزام بتعاليم ديننا الاسلامي الحنيف من قبل الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف يزيد من جودتها في اداء العمل ويقلل التكاليف.

يظهر الجدول الاتي قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول اسئلة المحور الاول (1-4) الواردة في الاستبانة

جدول (1): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد العينة حول اسئلة المحور الاول من الاستبانة (1-4)

رقم السؤال	الاسئلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1-	تأخذ مهنة محاسبة التكاليف في الاعتبار قيم المجتمع الاسلامي، وذلك من خلال الالتزام بالمبادئ والقواعد الاسلامية عند اداء اعمالها	4.92	0.140
2-	ان الدقة والإتقان في انجاز الأعمال، يساهم في زيادة جودة الموارد البشرية العاملة في المنظمات.	4.76	0.210
3-	أن التزام الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف بقواعد وأداب السلوك المهني، استنادا الى تعاليم الدين الاسلامي الحنيف يؤدي الى الخروج بمنتجات او خدمات عالية الجودة.	4.68	0.429
4-	أن التزام الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف بقواعد وأداب السلوك المهني، استنادا الى تعاليم الدين الاسلامي الحنيف يؤدي تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تجنب التكاليف الناتجة عن معالجة الخطأ.	3.92	0.722

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي التي يظهرها الجدول السابق ان هناك اتفاقاً لدى افراد العينة على ان الالتزام بتعاليم ديننا الاسلامي الحنيف من قبل الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف يزيد من جودتها في اداء العمل ويقلل التكاليف.



ففي ما يخص السؤال الاول فقد حقق وسطاً حسابياً (4.92) وبما انه يزيد عن 3 درجات حيث انه تم استخدام المقياس الخماسي واعطاء الاجابات (موافق جداً، موافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق جداً) الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي . فهذا يعني بأن افراد العينة يؤيدون وبقوة تأخذ مهنة محاسبة التكاليف في الاعتبار قيم المجتمع الاسلامي، وذلك من خلال الالتزام بالمبادئ والقواعد الاسلامية عند اداء اعمالها.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان منخفضاً ويعكس تشتت قليل جداً في الاجابات حيث كان (0.140) .  
اما بخصوص السؤال الثاني فقد حقق وسطاً حسابياً (4.76) وبما انه يزيد عن 3 درجات ايضاً فهذا يعني بأن افراد العينة متفقين وبقوة على انه يعتمد اداء لوحدة الاقتصادية اساس اعلى اداء العاملين فيها، فكلما كان الافراد يمتلكون الخبرة والكفاءة المطلوبة لأداء الوظيفة، ينعكس ايجاباً على اداء المنظمة، والعكس صحيح. حيث ان الدقة والإتقان في انجاز الأعمال، يساهم في زيادة جودة الموارد البشرية العاملة في المنظمات.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان منخفضاً ايضاً ويعكس تشتت قليل في الاجابات حيث كان (0.210)  
اما ما يتعلق بالسؤال الثالث فقد حقق وسطاً حسابياً (4.68) وبما انه يزيد عن 3 درجات ايضاً فهذا يعني بأن افراد العينة يؤيدون بأن التزام الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف بقواعد وآداب السلوك المهني، استناداً الى تعاليم الدين الاسلامي الحنيف يؤدي الى الخروج بمنتجات او خدمات عالية الجودة. اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان يعكس تشتت قليل في الاجابات حيث كان (0.429) .

اما السؤال الرابع فقد حقق وسط حسابي (3.92) وبما انه يزيد عن 3 درجات ايضاً فهذا يعني بأن افراد العينة يؤيدون بأن التزام الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف بقواعد وآداب السلوك المهني، استناداً الى تعاليم الدين الاسلامي الحنيف يؤدي تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تجنب التكاليف الناتجة عن معالجة الخطأ.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان يعكس بعض التشتت في الاجابات حيث كان (0.722) .

**3.2. تحليل اجابات العينة حول المحور الثاني من الاستبانة المتعلق بتعليم وتعلم من قبل الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف يزيد من جودتها في اداء العمل ويقلل التكاليف.**

**جدول رقم (2): قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول اسئلة المحور الثاني (5-7) الواردة في الاستبانة**

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاسئلة	رقم السؤال
0.112	4.5	ينبغي ان يكون العاملين بمهنة محاسبة التكاليف مؤهلين علمياً وعملياً بالاستناد الى تعاليم ديننا الاسلامي الحنيف لأداء اعمالهم على افضل صورة، من اجل تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تقليل الكلفة الناتجة على معالجة الخطأ.	5-
0.840	3.5	ان تعليم وتدريب الموارد البشرية لجعلها قادرة على مسايرة التطورات المتسارعة في مجال عملها، ورفع المستوى العلمي للموارد البشرية واكسابها مهارات تخصصية متقدمة في مجال عملها، يعمل على تخفيض التكاليف.	6-
0.514	3.9	ان تكاليف تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية العاملة لدى المنظمة تهيئها لشغل مستوى وظيفي او تعليمي اعلى من المستوى الحالي كما انها تساهم في تخفيض التكاليف.	7-

اظهرت نتائج التحليل التي يظهرها الجدول السابق ان هناك اتفاقاً لدى افراد العينة على اهمية التعليم والتعلم من قبل الموارد البشرية العاملة بمهنة محاسبة التكاليف بالشكل الذي يزيد من جودتها في اداء العمل ويقلل التكاليف.

ففي ما يخص السؤال الخامس حقق وسطاً حسابياً (4.5) وبما انه يزيد عن 3 درجات فهذا يعني بأن افراد العينة متفقين بشكل شبه تام بانه يجب ان يكون العاملين بمهنة محاسبة التكاليف مؤهلين علمياً وعملياً بالاستناد الى تعاليم ديننا الاسلامي الحنيف لاداء اعمالهم على افضل صورة، من اجل تجنب الوقوع بالأخطاء وبالتالي تقليل الكلفة الناتجة على معالجة الخطأ.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان منخفضاً ولا يعكس تشتت في الاجابات حيث كان (0.112).  
اما ما يتعلق بالسؤال السادس فقد حقق وسطاً حسابياً (3.5) وبما انه يزيد عن 3 درجات ايضاً فهذا يعني بأن افراد العينة يؤيدون ان تعليم وتدريب الموارد البشرية لجعلها قادرة على مسايرة التطورات المتسارعة في مجال عملها، ورفع المستوى العلمي للموارد البشرية واكسابها مهارات تخصصية متقدمة في مجال عملها، يعمل على تخفيض التكاليف.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان يعكس بعض التشتت في الاجابات حيث كان (0.840) .  
اما بخصوص السؤال السابع فقد كان الوسط الحسابي له (3.9) وبما انه يزيد عن 3 درجات ايضاً فهذا يعني بان افراد العينة يؤيدون بان تكاليف تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية العاملة لدى المنظمة تهيئها لشغل مستوى وظيفي او تعليمي اعلى من المستوى الحالي كما انها تساهم في تخفيض التكاليف.

اما الانحراف المعياري لهذا السؤال فكان يعكس بعض التشتت القليل في الاجابات حيث كان (0.514) .

## الاستنتاجات والتوصيات

## • أولاً: الاستنتاجات

1. يأمر الإسلام بالرقابة على الماضي لضمان جودة العمل من خلال ملافاة أخطاء الماضي وعدم تكرارها في المستقبل. فإذا انعدمت الرقابة تمادى تكرار الخطأ وزاد انحرافه.
2. المسلمون يحملون معنى الجودة ومفهومها نصاً شرعياً وسلوكياً عملياً، فالإجادة في العمل هو الركن الحقيقي الذي يستندون إليه بعد توفيق الله عز وجل ، بالشكل الذي يساهم في نجاح الفرد والأسرة والمؤسسة والمجتمع والدولة.
3. أنّ التنمية عملية حضارية تشمل مختلف أوجه النشاط في المجتمع بما يحقق رفاهية الإنسان وكرامته، فضلاً عن كونها بناءً للإنسان، وتحريراً له، وتطويراً لكفاءاته، وإطلاقاً لقدراته، كما أنها اكتشاف لموارد المجتمع وتنميتها وحسناً لاستفادة منها، بحيث تعود بالنفع على المجتمعات الإنسانية، دون المساس بسعادتها وأمنها.
4. أن الإسلام أمرنا بإجادة العمل الذي نقوم به وإتقانه على أكمل وجه وأفضل صورة وكل ذلك يؤدي إلى الخروج بموارد بشرية ذات جودة عالية.
5. أن المنتجات من السلع والخدمات التي تقدمها الموارد البشرية المتعلمة والملتزمة بتعاليم الدين الإسلامي الحنيف تكون بجودة عالية وبأقل تكلفة ممكنة.
6. أن الإسلام هو الذي خرج بالنتائج التي تطبقها الدول الغربية واليابان وغيرها من الدول اليوم، وذلك واضح من منتجاتهم التي تتميز بكونها عالية الجودة قليلة التكاليف. فمن الأجدر بالدول العربية والإسلامية أن تطبق المبادئ والأسس التي أمرنا بها ديننا الحنيف.
7. أن الالتزام بالقيم والمثل العليا التي دعا إليها الإسلام تزيد من جودة الموارد البشرية العاملة في مهنة محاسبة التكاليف بالشكل الذي يمكنهم من أداء أعمالهم على أفضل وجه . وكل ذلك يعمل على تعزيز من سمعة وقيمة المنظمة التي تحتوي على موارد بشرية ذات جودة عالية تؤدي أعمالها على أفضل صورة ، بما يتماشى مع تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف.
8. أن الاهتمام بالتعليم والتعلم المستمر للموارد البشرية العاملة بمهنة المحاسبة عموماً ومهنة محاسبة التكاليف على وجه الخصوص وتطويرها، يؤدي إلى زيادة جودتها في أداء أعمالها.

## • ثانياً: التوصيات

1. من أجل ضمان الجودة في العمل يجب أن يكون هناك رقابة سواء أكانت ذاتية أو خارجية من أجل ملافاة أخطاء الماضي وعدم تكرارها في المستقبل.
2. التركيز على تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف شرعاً وسلوكياً عملياً، من أجل نجاح الفرد والأسرة والمؤسسة والمجتمع والدولة.
3. الاعتناء بأمر التعليم، وإعطائه الأولوية في الاهتمام بالنسبة لحاضر العالم الإسلامي، لأنه مدخل أساس لتحقيق تنمية حضارية شاملة.
4. الاهتمام بعملية تنمية الموارد البشرية وتطويرها.
5. حث الموارد البشرية على إجادة العمل وأدائه على أفضل صورة، بالشكل الذي يتماشى مع تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف.
6. حث العاملين بمهنة المحاسبة على الالتزام بالقيم والمثل العليا التي دعا إليها الإسلام بالشكل الذي يزيد من جودة الموارد البشرية العاملة في مهنة المحاسبة مما يمكنهم من أداء أعمالهم على أفضل وجه . وكل ذلك يعمل على تعزيز من سمعة وقيمة المنظمة التي تحتوي على موارد بشرية ذات جودة عالية تؤدي أعمالها على أفضل صورة ، بما يتماشى مع تعاليم ديننا الإسلامي الحنيف .

## المصادر

## • أولاً: المصادر العربية

## المرجع: القرآن الكريم

## أ. الكتب

- [1] اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون(ش.م.م.) INTEC (2004)، عائد الاستثمار في رأس المال البشري - قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- [2] العاني، خليل إبراهيم محمود؛ القزاز، إسماعيل إبراهيم: كوريل، عادل عبد المالك، (2002)، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الأيزو 9001:2000، بغداد، الطبعة الأولى.
- [3] بن سعيد، خالد بن سعد عبد العزيز، (1997)، إدارة الجودة الشاملة - تطبيقات على القطاع الصحي، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الطبعة الأولى.
- [4] توفيق، د. عبد الرحمن، (1994)، التدريب - الأصول والمبادئ العلمية، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، لحيزة، جمهورية مصر العربية.

- [5] جوران، نيلز؛ روى، جان؛ ووتر، ماجتر؛ ترجمة علا احمد اصلاح (2003)، الأداء البشري الفعال بقياس الأداء المتوازن - أفكار عالمية معاصرة، سلسلة إصدارات بميك PMEC مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، الدقي، القاهرة.
- [6] خطاب، د. عايدة سيد، (2003)، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة - الاندماج مشاركة المخاطر، دار شركة الحريري للطباعة، القاهرة.
- [7] خطاب، د. عايدة سيد، (2001)، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي.
- [8] عطية، د. محمد كمال، (1989)، نظم محاسبية في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، الطبعة الثانية (معدلة).
- [9] كوتمان، رونالد ج.؛ تعريب د. عادل بلبل، (1994)، إدارة الجودة - الهندسة الكاملة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.

#### ب. الاطاريح والرسائل الجامعية

- [1] صلاح الدين، نفيسة محمد، (2006)، "الموارد البشرية كأحد الاستراتيجيات الضرورية لدعم القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال المصرية - دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية في جمهورية مصر العربية"، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

#### ج. مؤتمرات وملتقيات

- [1] خرخاش، سامية؛ خرخاش، نادية، (2009)، "دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار الرشيد بالمؤسسة الاقتصادية"، الملتقى الدولي: صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

#### د. مصادر عبر الإنترنت

- [1] الإدارة العامة للتربية والتعليم بالشرقية، (2007)، "فقه الجودة في الإسلام"، تاريخ الدخول 2018/2/8  
<https://www.sqc.org.sa/sqcdocs/IslamicQFiqh.pdf>
- [2] السرجاني، راغب، (2014)، "المغول وحرقت مكتبة بغداد"، تاريخ الدخول 2018/2/8  
[http://arab-afli.org/main/post\\_details.php](http://arab-afli.org/main/post_details.php)
- [3] الغامدي، أ. محمد بن علي، (2010)، " مفاهيم الجودة أساس لتوحيد الجهود"، تاريخ الدخول 2018/2/8  
<http://www.said.net/aldawah/151.htm>.
- [4] الغامدي، ناصر بن محمد (1433 هـ ، 2012) "فضل العلم والعلماء" تاريخ الدخول 2018/2/8  
<http://alminbar.net/alkhutab/khutbaa.asp?mediaURL=6909>
- [5] الهنداوي، حسن بن إبراهيم، (2012)، التعليم وإشكالية التنمية/مفهوم التنمية، المكتبة الإسلامية، تاريخ الدخول 2018/2/8  
[http://library.islamweb.net/newlibrary/display\\_umma.php?lang=&BabId=5&ChapterId=5&BookId=298&CatId=201&startno=0](http://library.islamweb.net/newlibrary/display_umma.php?lang=&BabId=5&ChapterId=5&BookId=298&CatId=201&startno=0)
- [6] سلقيني، إبراهيم، (2006)، "مراقبة الجودة الدينية وتنميتها في الإسلام"، تاريخ الدخول 2018/2/8  
<http://nashiri.info/articles/intellect-and-philosophy/2676----v15-2676.html>
- [7] سيد، محمد حسين، (بدون سنة نشر)، "اهمية العنصر البشري في تحقيق اهداف الشركات"، بحث مقدم الى الاكاديمية العربية البريطانية للحصول على درجة الدكتوراه في ادارة الموارد البشرية، تاريخ الدخول 2018/2/8 .  
<http://www.abahe.co.uk/Research-Papers/Importance-of-human-resources.pdf>
- [8] شحاتة، د. حسين حسين شحاتة، (2014)، "اخلاقيات المحاسب: الأصول العشرين لأخلاقيات وقيم المحاسب" ، دليل المحاسب العربي، مدونة المحاسب العربي، تاريخ الدخول 2017/12/25  
<http://arabacc-dir.blogspot.com/2014/10/financial.html>

#### • ثانيا: المصادر الأجنبية

##### A. Books

- [1] Armstrong, Michael & Baron, Angela, "Strategic HRM: The Key to Improved Business Performance", Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD House, London, 2002
- [2] Armstrong, Michael, Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management, 5<sup>th</sup> Edition, Printed and bound in India by Replika Press Pvt Ltd, 2011.
- [3] Saiyadain, Mirza S., Human Resource Management (HRM), Third edition, Tata McGraw-Hill Education, Publishing Company Limited, 2003.
- [4] Slack, Nigel, Chambers, Stuart & Johnston, Robert, (2004), Operations Management, Prentice Hall, 4<sup>th</sup> Edition.

**B. Periodical**

- [1] Al Mamun, Syed Abdulla, (2009), "Human resource accounting (HRA) disclosure of Bangladeshi companies and its association with corporate characteristics", BRAC University Journal, Vol. V1, No.1.
- [2] Toulson, Paul & Dewe, Philip, (2001), "HR: Value or Expense? Measuring Future Business Relationship" presentation to the HRINZ Conference of Results of the National Baseline Survey on Valuing Human Resources, Massey University, College of Business.

**C. Other**

- [1] Mazen, Dr. Sherif A. & El-Kayaly, Dina I., "Conceptual Design For a Strategic Human Resources Quality Management System", 2011,  
[unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ARADO/UNPAN006257.pdf](http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/ARADO/UNPAN006257.pdf).