

فن القيادة الإدارية في المنهج الإسلامي

«القائد الفاتح والحاكم الصالح ذو القرنين أنموذجاً»

د. هدى محمد الأمين عبدالله *

ملخص البحث

تناولت الدراسة موضوع فن القيادة الإدارية في المنهج الإسلامي واتخذت من شخصية القائد الصالح ذو القرنين نموذجاً وهدفت الدراسة إلى تزويد المجتمع الإنساني ومجتمع الباحثين بالمزيد من المعرفة والتعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية وتحقيق النجاح للمنظمات الإدارية وتنبع أهمية القيادة من كونها تسعى إلى تحويل الأهداف إلى نتائج وتساعد على السيطرة على المشكلات الموجودة في العمل ورسم الخطط اللازمة لحلها. يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالتتبع الدقيق والبحث والتنقيب في المسائل والموضوعات محل الدراسة ثم الاجتهاد في دراستها وتحليلها وتصنيفها لاستخلاص النتائج العلمية منها.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت أهمها في أن الحاكم الصالح باستطاعته خلق التغيير للأحسن لقومه ، وفاعلية القيادة تعتمد على عوامل كثيرة تتغدي صفاته الشخصية . وتمثلت أهم التوصيات في ضرورة إتعاظ الحكام ومن لديهم سلطة من قصة ذي القرنين فالرفق والرحمة والتواضع من صفات العظماء والالتزام بالمنهج الإسلامي ضرورة لسلامة الطريق .

Abstract

The study dealt with the subject of the art of administrative leadership in the Islamic curriculum and took the personality of the good leadership and was taken from the character of ZulQarnain model .

The study aimed to provide the human society and the community of researchers with more knowledge and knowledge of the role of administrative leadership in the development and success of the of administrative organizations, the researcher uses the analytical descriptive method by careful tracking , researcher and exploration in the subjects and topics under study ,and then diligence in their study and classification to derive the thereof.

The importance of leadership stems from the fact that is seeks to turn goals in to results and helps to control the existing problems in the necessary plan to solve them.

The study has researched The results , The most important of which is that the good ruler can create the best change for the role and the effectiveness of the leadership depends on many factors beyond the personality qualities.

The most important recommendation were the necessity of awakening the rulers and those who have the authority of the story of the two centuries .The compassion , compassion and humility of the qualities of the great and adherence to the Islamic approach is necessary for his safety.

مقدمة

لقد انتقل العقل البشري على مدى التاريخ الإنساني في عمليات بحث وتأمل في كل ما يحيط بالإنسان من ظواهر كونية وفي كل ما يحيط بالإنسان من ظواهر كونية . وظل الهدف الأساسي يتمثل في الوصول إلى الحقائق العلمية التي تحكم تلك الظواهر وتوظيف ذلك لتحقيق ثنائيات غايات الإنسان وتحقيق سعادة الأفراد ، فالإسلام دين حنيف دعا الناس إلى الإصلاح وإلى الالتزام بمبادئ ، الدين والسير على هدى المرسلين وذلك حتى يجنبهم الوقوع في الخطيئة والاعتقاد الخاطيء بأن الانحراف عن الحق هما المهارة .

وإذ توجه اهتمام الباحث المسلم إلى دراسة عملية بناء العبادات الفعالة فإنه تعنى عليه العودة إلى الأصول، وذلك من خلال دراسة ميزات القيادة الإسلامية ، وقادة الأمة العظماء واستخلاص ملامح سلوكهم وما فيها من ميزات عهد لتقديم قيادات مستقبلية للعالم الإسلامي المعاصر .

أن الإسلام عني بالقيادة من حيث القواعد العامة والأساسية وترك التفاصيل والأساليب إلى ظهور كل زمان ومكان .

فالقيادة هي قدرات ذاتية (مهارات - معارف - سلوك) وقدرات تنظيمية وإدارية اجتماعية .

وبناء على بالتقدم يوجد اتفاق عام على أن الإدارة تمثل أهم الأنشطة التي يمارسها الأفراد بهدف إنتاج وتوزيع السلع والخدمات التي بينهم في الاتقاء بمستوى معيشة أفراد المجتمع إلى الأفضل في مختلف المجالات .
مشكلة الدراسة :

لما كان العنصر البشري أهم عنصر في المنظمة كانت قيمة الاهتمام به الوصول إلى مرحلة التطوير من خلال تنمية ورفع كفاءته وفعاليتها داخل المنظمة ولكن لا مجال للوصول إلى هذا الأمن خلال تبني قيادة إدارية ناجحة وفعالة تستطيع التأثير واستمالة أفراد الجماعة نحو السلوك الإيجابي المرغوب

الذي تماشي مع أهداف المنظمة ، وهذا يعني غرس ثقافة تنظيمية إيجابية في أذهان أفراد المجموعات داخل التنظيم ، لأن القيادة الإدارية الركيزة الأولى والمعيار الأساسي الذي يتحدد به النجاح ، وتكمن مشكلة البحث في السؤال التالي :

كيف تبني قيادة إدارية ناجحة وفعالة تستطيع التأثير واستحالة أفراد الجماعة نحو السلوك الايجابي؟
أهمية البحث :

تتبع أهمية القيادة من كونها تسعى إلى تحويل الأهداف إلى نتائج ، وأنها حلقة الوصل بين العاملين وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية ، فهي تعمل على توحيد جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف الموضوعية ، كما أنها تساعد السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لحلها .
منهج البحث :

يستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة وذلك بالتتبع الدقيق والنفيس في الموضوعات محل الدراسة ثم الاجتهاد في دراستها وتحليلها .
تساؤلات الدراسة :

1. ما الذي يجب على القائد عمله حتى يحقق التعاون مع مرؤوسه .
2. ماهي الاتجاهات الأساسية للسلوك القيادي .
3. ما هو دور القيادة الإدارية الناجحة في تنمية وتفعيل النظام الداخلي للمؤسسة .
4. كيف يتم استنباط موقف قيادي بناء على الموقف الذي يبرز سلوك القائد .

أهداف البحث :

1. تزويد المجتمع الإنساني ومجتمع الباحثين بالمزيد من المعرفة .

2. توضيح أهمية العلاقة بين القادة والعمال .
 3. تأصيل أهتم أركان القيادة الإدارية وخصائصها وسماتها وعزوها إلى أصولها الإسلامية المتمثلة في القرآن والسنة وإلغاء الضوء على سلوك القادة المسلمين وتقديمهم أنموذجاً لكل إداري مسلم في عمله إلى إرضاء الله تعالى وإتباع سنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم .
 4. الإحاطة ببعض الآيات والأحاديث التي ورد فيها ذلك القيادة .
 5. التعرف على دور القيادة في تنمية وتحقيق النجاح للمنظمات الإدارية.
- هيكل البحث :

سيتم معالجة هذا البحث من خلال خمسة مباحث ستأتي إن شاء الله على النحو التالي:

- المبحث الأول: مفاهيم أساسية .
- المبحث الثاني: فلسفة إدارة الرسول لى الله عليه وسلم .
- المبحث الثالث: خصائص المنهج الإسلامي في الإدارة .
- المبحث الرابع: ذو القرنين القائد الفاتح أنموذجاً .
- المبحث الخامس: سد ذي القرنين .
- خاتمة البحث وتشمل أهم النتائج والتوصيات .

المبحث الأول

مفاهيم أساسية

تعريف الإدارة والمدير:

يمكن تعريف الإدارة بأنها عملية التخطيط واتخاذ القرارات والتنظيم والقيادة والتحضير والرقابة ، التي تمارس في حصول المنظمة على الموارد البشرية، والمادية والمالية والمعلوماتية وفرصها وتوحيدها وتحويلها إلى مخرجات للكفاءة بغرض تحقيق أهدافها والتكيف مع بيئتها الفاعلية والغرض الذي وجدت المنظمة من أجله هو لتقديم السلع والخدمات إلى الشرائح المختلفة من المجتمع والمنظمة هي وحدة اجتماعية هادفة أما منشأة الأعمال أو (المنشأة) اختياراً فهي منظمة يستهدف من بين أهم ما تستهدف ، تحقيق المرور الاقتصادي أو المالي أو المادي ، الممثل بالربح (نقطة قيمة المنشأة) للمالكين فالمنشأة أذن هي نوع من أنواع المنظمات .

فإذا كانت الظاهرة الإدارية تخص المنظمات عموماً وليس المنشأة فقط استخدم مصطلح المنظمة أما إذا كانت الظاهرة الإدارية تخص المنشأة على وجه التحديد فيستعمل مصطلحها . وعليه فالمدير هو الفرد الذي تتكون فعالياته الأساسية من التخطيط واتخاذ القرار والتنظيم والقيادة والتحفيز والرقابة وذلك فيما يخص بعامله مع الموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية في المنظمة لكفاءة وفاعلية هو مصدر القوة الراجعة في المنظمة اللازمة لتحريك الموارد السالبة وتوصليها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة والتكيف مع بيئتها⁽¹⁾ .

وتعريف القيادة هي توجه الأنشطة جماعة ما بغرض إنجاز أهداف المنظمة .

المفهوم اللغوي والاصطلاحي للقيادة في الفكر الإسلامي :

القيادة هي من التعامل مع العنصر البشري والطبيعية البشرية فهي من التأثير في مجموعة من الأفراد عن طريق الإقناع والاستمالة وتقديم المثل من أجل مثلهم على إتباع خط معين أو أسلوب معين في العمل ويرى الباحثون

1- خليل محمد الشماع ، مبادئ الإدارة ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2016م ، ص13.

من القيادة الإدارية في المنهج الإسلامي» (القائد الفاتح والطاهر المالح ذو القرنين أنهوذا) ←

أن العناصر الأساسية للقيادة في المفهوم الإسلامي هي:

1. القائد : ووجود قائد يتمتع بصفات قيادية إسلامية تمكنه من القدرة على تنسيق وتوجيه مجموعة من الأفراد .
 2. الجماعة : وجود جماعة من الأفراد يعتقدون المنهج الإسلامي للحياة .
 3. الهدف : يؤثر القائد في سلوك الأفراد بالأسلوب الأسلوب الإسلامي من أجل تحقيق أهداف محدودة في ظل النظام الإسلامي .
- تعريف آخر : القيادة هي استخدام القوة والنفوذ بالتأثير في سلوك الآخرين وقد يكون مصدر هذه القوة أو النفوذ الخصائص الشخصية للقائد أو معرفة داخل المنظمة⁽¹⁾ .

الإدارة:

تعرف الإدارة في المصادر الإدارية بأنها تنسيق الموارد البشرية وغير البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة وعندما بدأت الآلات والنشر تتحه بأضطراد إلى مستويات أعلى فأعلى من التخصص أصبحت الإدارة ضرورية تنسيق المهام والعمليات المتنوعة إن الإدارة ممت ، والإدارة أحد فروع المعرفة ، ولكن الإدارة هي النشر أيضا فكل إنجاز للإدارة هو إنجاز المدير وكل إخفاق لها هو أخفاق لمدير . أي البشر هم الذين يريدون وليست القوى أو الحقائق ، فبصيرة المديرين وإخلاصهم ونزاهتهم هي التي تجدد ما إذا كانت الإدارة إدارة أو تنوء إدارة أن الإدارة عمل مختلف عن غيره من الأعمال فهي بخلاف عمل الطبيب لأنها يجب أن تتم داخل منظمة أي في داخل نسيج من العلاقات الإنسانية لذلك كان المدير دائما المثل وما يعملهم مهم ، ولكن يكفي هذا دليلا على مشروعية الإدارة ؟

الجواب يؤكد أن المجتمع في هذا العصر مجتمع منظمات إذ أن كل عمل أو مهمة اجتماعية يتم أداؤها في مؤسسات كبيرة لها إدارتها ونتيجة بهذا العمل نجد أغلب الناس في الدول المتقدمة علمنا لموظفين وكأعضاء مؤسسات

1- ذكي مكي إسماعيل ، أصول الإدارة والتنظيم ، ط1 ، الخرطوم ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، 2005م ، ص88 .

أديرت من خلال هيكل وتنظيم إداري . إن الإدارة هي إدارة الانتقال وثمرتها ، والإدارة هي الجهاز الذي يمكن مهامها ومن هنا تأكدت مشروعية الإدارة أي أنها تتحرك من مرحلة ازدهار الإدارة إلى مرحلة أداء الإدارة⁽¹⁾ .
الوظيفة القيادية للمدير :

من خلال ممارسة القيادة ، تأمين التعاون مع الآخرين في تحقيق الأهداف ولكل مدير ، مهما كان مستواه في الهيكل التنظيمي دور قيادي وعلى الرغم من أن بعضهم يساوي بين مصطلحي (الإدارة والقيادة) والحق أن الاثنين مختلفان بقيم أرب وظائف هي التخطيط ، التنظيم ، القيادة والرقابة ، وقد يكون المدير ناجحاً أو فاشلاً في أدائه لأي من الوظائف ، وأهم ما تتضمنه القيادة الموهبة الاجتماعية التي يتمتع بها المدير في الحصول على أفضل أداء ممكن من قبل المرؤوسين ، كما أن القيادة لا تساوي الأجرة الرسمية التي تعتمد على الثواب والعقاب الرسميين فقط⁽²⁾ .
القيادة في الحضارة العربية الإسلامية :

عاش المجتمع العربي حالة من التفكك وعدم النظام قبل الإسلام ، وبظهور الإسلام وإقامة دولته الأولى في عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم ، شهدت الإدارة العربية تنظيماً إدارياً متقدماً شمل جميع أجهزة الدولة ، وأصبح للعرب ولأول مرة في تاريخهم ، دولة لها أركانها الثلاثة : الأرض ، الشعب ، والنظام . وأوجد الرسول صلى الله عليه وسلم نظاماً إدارياً خاصاً ، لا علاقة له ولا تأثير عليه من أي حضارة سابقة⁽³⁾ . ففي عهده صلى الله عليه وسلم كان التنظيم الإداري يقوم في ظل حكومة مركزية قوية ومنظمة ، وكان صلى الله عليه وسلم هو المشرع ، القائد ورئيس الإدارة كلها فقد أكد الإسلام على حتمية القيادة كضرورة اجتماعية لقوله صلى الله عليه وسلم : " لا يحل

1- عبد العزيز صالح بن حبتور ، الإدارة الإستراتيجية ، إدارة جديدة في عالم متغير ، ط2 ، عدن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2004م ، ص29.

2- خليل محمد الشماع ، مبادئ الإدارة ، ط7 ، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2016م) ، ص253 .
3- فاروق مجدلاوي ، الإدارة الإسلامية في عهد عمر بن الخطاب ، دار روائع مجدلاوي ، ط3 ، عمان ، 2003م ، ص51 .

من القيادة الإماراتية في النهج الإسلامي (القائد الفاتح والطاهر المصلح ذو القرنين أنهوذا) ←
لثلاثة يكونون بفلاة من الأرض إلا أمروا عليهم أحدهم".

ومن أهم السمات القيادية التي عرفتها الإدارة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم ، القدوة الحسنة ، الإخاء البر والرحمة والإيثار ، وكان عليه الصلاة والسلام يحثُّ أولي الأمر على أن يولوا أعمال المسلمين أصلح من يجدونه لذلك العمل ، لقوله صلى الله عليه وسلم : " من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح منه ، فقد خان الله ورسوله والمؤمنون ⁽¹⁾ . واختيار الأصلح كما يقول الإمام ابن تيمية يكون باختيار الأمثل في كل منصب بحسبه ويعرف الأمثل بقوته وأمانته لقوله تعالى : ﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ [القصص:26] ، والقوة تكمن في الحكم بين الناس بالعدل والقدرة على تنفيذ الأحكام ، والأمانة ترجع إلى خشية الله ، كما طبقت الإدارة في هذه الفترة ، مبدأ الأجر على قدر العمل تطبيقاً لأحكام الآية الكريمة : ﴿ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴾ [الشورى:38].

وطبقت الإدارة كذلك مبدأ الشورى الذي يعتبر من أهم مقومات القيادة الإدارية في الإسلام لقوله تعالى : (وأمرهم شورى بينهم) كما عمل الرسول صلى الله عليه وسلم بمبدأ تقسيم العمل حيث عين اثنين وأربعين كاتباً ، يقوم كل منهم بعمل معين ، فكان على ابن أبي طالب كتباً لليهود إذا عاهد والصلح إذا صالح ، وكان حذيفة بن سليمان صاحب سره . كما له كتاب ينظمون أموال الصدقات ، المغنم ، الديون ، المعاملات ، كما كان زيد بن ثابت ترجمانه بالفارسية والرومية والحبشية واليهودية .

الصفات والسمات للقائد المسلم :

الإمام والإخلاص ، التمسك بالفصيحة والترفع عن الشبهات الباحثة الترقية ، حسن المظهر والنظافة ، الفصاحة ، البيان القدرة على الإقناع ،

1- عامر مصباح ، خصائص القيادة عند الرسول صلى الله عليه وسلم ، دار هومة ، ط1 ، الجزائر ، 2003 ، ص16 .

الصدق في القول والأمانة ، الجلد والصبر والثبات ، الدقة في المواعيد التواضع تكران الذات ، حب الخير للناس ، القدرة على التخطيط ، سرعة القراءة والتعلم ، استيعاب ما بغرض عليه في زمن من قصير ، ومن ثم اتخاذ ما يلزم من قرارات ومبادرة ، حسن الاستماع ، نظافة اليد (الأمانة) وضوح الموقف والترفع عن الحقد والعينية⁽¹⁾ .

سمات القيادة وفق الدراسات :

إن أول جهد منتظم بذله علماء النفس والباحثون الآخرون لفهم القيادة ، تركيز في محاولة تحديد الخصائص الشخصية للقادة ، هذه النظرية للقيادة والتي تقوم على الاعتقاد بأن القادة يولدون ولا يصنعون ، مازال بفضلها الكثيرون رغماً عن أنها لا تجد نفس الشعبية وسط الباحثين .

وبعد قراءة العديد من الروايات ومشاهدة العديد من الأفلام والعروض التلفزيونية فإن غالبية الناس يعتقدون أن هناك أشخاصاً لهم قابلية أو ميل فطري نحو القيادة .

أي أنهم يتميزون بطبيعتهم بالشجاعة والهجومية والجسم والتماسك بقدر أكبر من الآخرين ، تم هذه النظرة لها بعض المدلولات العملية فإذا تحديد السمات القيادية فإن عملية اختيار القادرة من قبل الشعوب والمنظمات سوف تكون أكثر تقدماً .

وسوف تختصر شغل الوظائف القيادية في المجتمع والصناعة على أولئك الأفراد الذين يمتلكون السمات المجددة للقيادة القابلة للقياس أتبع الباحثون اثنين من المناهج :

1. في المنهج الأول : حاول الباحثون المقارنة بين سمات أولئك الأفراد الذين يزوروا مع سمات غير القادة .
2. في المنهج الثاني : حاول الباحثون مقارنة سمات القادة الفاعلين سمات

1- عبد العزيز محمد ملائكة ، مبادئ ومهارات القيادة والإدارة ، مع قراءات في المنظور الإسلامي ، ص 5 .

أعتقد المنظرون الأوائل في الإدارة أن العوامل الأساسية التي تقرر فاعلية القيادة هي الخصائص أو السمات الشخصية للقائد وقد كان يوصف القائد بأنه ذكي وطويل القامة وواثق من نفسه .

وقد حاول كثير من الباحثين تحديد صفات يمكن على أساسها المفاضلة بين القيادات الناجحة الحكيمة ونقيضها ووجد أن هنالك بعض السمات إذا توفرت في شخص ما أمكنه أن يكون قائداً يسير بالمنظمة نحو النجاح ووجد أيضاً في الأبحاث المعاصرة علاقة ترابطية بين القيادة الفعالة ونجاح المنظمات في مختلف المجالات فهذه السمات موجودة في القرآن الكريم والسنة المطهرة .

أولاً : السمات الخلقية :

تتمثل في الجسم والنفس حيث نجد النبي صلى الله عليه وسلم بين أن نعمة الصحة من النعم التي يغني فيها كثير من الناس ومنهم القائد فيقول (نعمتان مغنون فيها كثير من الناس الصحة والفراغ) ونجد أكد القرآن الكريم أهمية الصحة الجسمية للقائد الإسلامي ، فقال تعالى : ﴿ وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴾ [البقرة: 247].

ثانياً : السمات الخلقية :

فهي تجلب في سلوك الإنسان ومنها :

1. الإيمان : ﴿ إِنَّمَا يَعْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنَ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ﴾ [التوبة: 18].
2. الأمانة والاستقامة : ﴿ قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴾ [المؤمنون: 1] ، ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴾ [المؤمنون: 8].

3. الحزم : يعنى قوة العزيمة امثالاً يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم (لا يمنعن أجركم مهابة الناس أن يقول بالحق إذا علمه). ﴿ فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَا بُنَيَّ إِنِّي أَرَى فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانظُرْ مَاذَا تَرَى قَالَ يَا آبَتُ افْعَلْ مَا تُؤْمَرُ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ • فَلَمَّا أَسْلَمَا وَتَلَّهُ لِلْجَبِينِ • وَنَادَيْتَاهُ أَنْ يَا إِبْرَاهِيمُ • قَدْ صَدَّقَتِ الرُّؤْيَا إِنَّا كَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ • إِنَّ هَذَا لَهُوَ الْبَلَاءُ الْمُبِينُ ﴾ [الصفات: 102-106] .

4. الخلق الحسن : وهو لغة السحبة والخلقه تعني الفطرة ، وأنتك لعلى خلق عظيم ﴿ وَأَنْتَ لَعَلَى خَلْقٍ عَظِيمٍ ﴾ [القلم:4] ، ﴿ بِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَكَوْنَتْ فِظًا غَلِيظًا لَنْفِصُوا مِنْ حَوْلِكَ ﴾ [آل عمران:159] .

5. الصبر : وهو حسب النفس عن الجزع وإساکها والسيطرة عليها، ﴿ وَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَاهْجُرْهُمْ هَجْرًا جَمِيلًا ﴾ [المزمل:10] ، ﴿ وَاتَّبِعْ مَا يُوحَىٰ إِلَيْكَ وَاصْبِرْ حَتَّىٰ يَحْكُمَ اللَّهُ وَهُوَ خَيْرُ الْحَاكِمِينَ ﴾ [يونس:109] .
ثالثاً : السمات العلمية :

﴿ وَمِنَ النَّاسِ وَالدَّوَابِّ وَأَلْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴾ [فاطر: 28] . فالعلم هو أداة الإنسان ووسيلته لتحقيق أهدافه وغاياته بكفاءة وفعالية⁽¹⁾ .

التمرن على إدارة الآخرين وقيادتهم :

يجب على المدير أو القائد أن يتفهم احتياجات الأفراد ، وما هو الشيء الذي يدفعهم لإنجاز العمل وتفهم الدوافع البشرية لدى الأفراد يحتاج من المدير أو القائد التمرن عليه وإجادة هذا الفني حتى يحصل أقصى ما لدى الأفراد .
وأن فاعلية القائد تعتمد على عوامل كثيرة تتعدي مجرى سماته الشخصية ووجد أن القائد الأقل ذكاءاً قد يكون أقدر على إدارة بعض الجماعات⁽²⁾ .

1- خالد عبد الرحمن الجرسى ، القيادة الإدارية من المنظور الإسلامي الإداري ، مؤسسة الجريس ، ص 257 .

2- خليل محمد الشمام ، مبادئ الإدارة ، مرجع سبق ذكره ، ص 253 .

أنماط الشخصية الإدارية :

1. النمط الطموح الجازم .
2. الشخصية التي لا تعطى المساندة والرعاية للآخرين .
3. الشخصية التحليلية الحذر⁽¹⁾ .

شروط ومقومات القيادة في النظريات المعاصرة ومنها :

1. مدخل السمات : وتتمثل في أن نشأة وظهور القيادة تعتمد على شخصية القائد وسماته وخصائصه الجسمية والتعليمية والنفسية والاجتماعية .
2. نظرية الرجل العظيم وفجوى هذه النظرية أن القادة بولدون من العنصر قادة وأن الصفات القيادية وهبت لهم وإعانتهم على بروحهم كقيادة⁽²⁾ .

أصول القيادة :

من المتفق عليه الآن بين كثير من أساتذة الإدارة أن أغلب المهارات الإدارية يمكن اكتسابها على عكس المهارات القيادية التي تربط بالفطرة لكن نقطة الخلاف الجوهرية ما زالت تتمثل في أصل القيادة فالبعض يعتقد أن الوراثة وخبرات الطفولة المبكرة التي يخلق القادة والبعض الآخر يمتد الخبرة والتعليم بمثابة المضار الأكثر موضوعية لعقل مهارات القائد وهناك رأي ثالث يربط بين السلوك القيادي والثقافة السائدة في المنظمة⁽³⁾ .

أسلوب القيادة الإدارية :

يتكون أسلوب القيادة الإدارية من ثلاثة متغيرات مترابطة هي :

1. طريقة تحفيز الأفراد ومجاميع العمل .
2. أسلوب اتخاذ القرارات الإدارية .
3. مجالات التركيز في بيئة العمل⁽⁴⁾ .

1- كورول كونورا ، القيادة الإدارية الناجمة سلسلة تعلم خلال أسبوع ، الدار العربية للعلوم ، 2002م ، خلال أسبوع ، الخميس 20 رمضان ، 7 نوفمبر 2006 .

2- رياض سعيد السامرائي ، العلاقة الإدارية الشرعية وعلاقته بشروط الخلافة ، بغداد مجلة كلية الآداب ، العدد 98 ، ص 302 .

3- جون ب. كوتر ، الفرق بين القيادة والإدارة ، القاهرة ، الشركة العربية للإصدار العلمي ، 1993م ، ص 6 .

4- رفيق حلمي الأغا ، دور القيادات الإدارية في التطوير والتنمية الإدارية ، (دمشق ، المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة 2003م) ، ص 15 .

المبحث الثاني

فلسفة إدارة الرسول صلى الله عليه وسلم

ظهر الإسلام وأصبح الرسول صلى الله عليه وسلم يدعو إلى الدين جهره بدأ في إرسال عماله لتلقي العرب الدين وأخذ الصدقات منهم ، وإذا وفد عليه وفد بعهد عليه أن يعلم قومه دينهم خصوصاً إذا كان الواحد رأساً في قبيلته .

ولقد بعث معاذاً إلى اليمن فقال له أنك تقوم على قوم أهل الكتاب فليت أول ما تدعوهم الله عباده الله تعالى فإذا عرفوا الله تعالى فأخبرهم أن الله تعالى فرض عليهم زكاة تؤخذ من أعيانهم وترد على فقرائهم فأن ثم أطاعوا لذلك فخذ منهم وتوق كرائم أموالهم ، واتق دعوة المظلوم فإنه ليس بينها وبين الله حجاب .

وكتب إلى عمر بن حريث عاملة على تجران كتاباً في الفرائض والصدقات والديات وكان الرسول صلى الله عليه وسلم يتخير عماله من صالحى أهله والسابقين في الإسلام كما كان يفشهم ويسمع ما ينقل إليه من أخبارهم وقد عزل العلاء بن الحضرمي عاملة على البحرين لأن عبد القيس شكان وولي أبان بن سعد . وقد رفض طلباً للصحابي الجليل . أبي ذر الغفاري أن يستعمله على ولاية من ولايات المسلمين لقوم تعطي القوة المطلوبة فيه ⁽¹⁾ .

مبادئ إدارية وأساسية في الإسلام أهمها:

أولاً: الحكم بما أنزل الله .

ثانياً: الشورى أساس المشاركة في الإدارة الإسلامية .

ثالثاً: العدالة والتزام العدل في الإسلام هو الصراط المستقيم للعمل الإداري .

1- أحمد محمد المصري ، الإدارة في الإسلام ، إسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2011م ، ص 32 .

رابعاً: الموازنة بين مصلحة الفرد والجماعة ، فالفرد بطبيعته ينتمي إلى مجتمع والمجتمع بطبيعته لا يقوم إلا على أفراده وفي إطار هذا التوازن يتحقق تنظيم العلاقات في المنظومة الإدارية الإسلامية .

خامساً: الدعوة إلى الله⁽¹⁾ .

سادساً: الطاعة والطاعة هي أساس الانضباط في الإدارة الإسلامية ويرونها لتنظيم الإدارة .

سابعاً: حسن اختيار القائد .

ثامناً: المسؤولية⁽²⁾ .

ترتيب قواعد بناء النظام الإداري وتشمل الأساسيات الآتية :
أولاً : الاختيار والتعيين :

كونت العقيدة الإسلامية على خاصية العدالة والأمانة والقوة في أكثر من مرة وموقع في سور القرآن الكريم ، وقد تم ذكرهما باستمرار في صورة تلازمة تؤكد وحدتهما فتقول الآية: ﴿قَالَتُ إِحْدَاهُمَا بَا أَتِ اسْتَأْجِرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾ [القصص:26] ، ﴿قَالَ عَفْرَيْتُ مَنْ الْجِنَّ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ﴾ [النمل:39] .

وخلاصة القول أنه لا بد من الأخذ بهذين المعيارين في عملية الاختيار والتعيين .

ثانياً : التوظيف :

يقوم عملية التوظيف على معيار يوحد بين ثنائية التوظيف الدائم - التوظيف التعاقدية بأعتبره أكثر توافقاً مع قيمة الفعالية كقيمة إدارية عليا تقصد بين غايات العاملين وغايات المنظمة .

ثالثاً : الهرمية والتدرجية في السلم الوظيفي:

يقول الله تعالى : ﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَةَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ

1- عبد العزيز ملائكة ، مرجع سبق ذكره ، ص3 .

2- المرجع السابق ، ص4 .

فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتَ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿ [الزخرف: 32]. ﴿ انظر كيف فضلنا بعضهم على بعض وللآخرة أكبر درجات وأكبر تفضيلاً ﴾ [الإسراء: 21]. وهنا ينبغي التذكير بتكامل وتوحد منظومة القيم الإيجابية كلها .
رابعاً: الترقية:

تتضمن للإنسان الفرصة للنفي عن طموحه وتحقيق هذا الطموح بالحصول على درجات وظيفية أعلى والتمتع بمزايا وحقوق أفضل ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿ [المجادلة: 11].

خامساً: الرواتب والأجور:

الحكمة المقترنة بقيمة العدالة تقتضي أن يتم وضع نظام الرواتب والأجور على أساس قواعد وأسس ﴿ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴾ [الأحقاف: 19]. ﴿ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴾ [الأنعام: 132]، ﴿ وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴾ [البقرة: 281].

سادساً: فلسفة الموظف الشامل:

يكون ذلك عن طريق إتباع ما تسمى بعملية الإثراء الوظيفي بكل ما يتعلق بها من ترتيبات تنظيمية وتطويرية .

سابعاً: التقييم المستمر:

وذلك في شعر جميع العاملين أنهم في حالة استفسار وليس استرخاء من أجل الغايات الأساسية⁽¹⁾ .

1- عبد المتعطي عساف ، النظرية الإسلامية العلمية في الإدارة ، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع ، 2015م ، ص 417 .

المبحث الثالث

خصائص المنهج الإسلامي في الإدارة

1. الشريعة الإسلامية الهبة الأصول بشرية التصنيف . قوله تعالى : (وما ينطق عن الهوى) سورة النجم
 2. تقوم الشريعة الإسلامية على أساس المساواة بين الأفراد وعدم التمييز بينهم إلا على أساس التقوى . ﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾ [الحجرات:13].
 3. يتكون الإنسان من وجهة نظر المنهج الإسلامي من عنصرين أساسيين هما المادة والروح .
 4. تعترف الشريعة الإسلامية بجزية الأفراد في الاختيار في جميع المجالات التي لها علاقة بحياتهم شريطة أن لا يؤدي إلى تحريم حلال أو تحليل حرام . ويظهر ذلك في قوله تعالى : ﴿ لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِن بِاللَّهِ فَقَدِ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَى لَا انْفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴾ [البقرة: 256] ، ﴿ مِنْهُ مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ وَلَكِنْ يُرِيدُ لِيُظْهِرَكُمْ فِي الْغَيْبِ نِعْمَةً مِنْهُ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴾ [المائدة:6] ، ﴿ اسْتَبْدَلْ لَوْنِ الَّذِي هُوَ أَدْنَى بِالَّذِي هُوَ خَيْرٌ ﴾ [البقرة:61].
 5. تتميز الشريعة الإسلامية بالمرونة وجرعات مقتضيات الظروف والصالح العام وتسهم في تحقيق أهداف الأفراد في إطار أحكام الشريعة الإسلامية ويظهر ذلك في قوله تعالى : ﴿ إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخَنزِيرِ وَمَا أَهْلَ بِهِ لغيرِ اللَّهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾ [البقرة:173].
- أن الغاية الأساسية من المرونة هي رفع الضيف والجرح ومشفقة التكييفات .

6. تقوم الشريعة الإسلامية على التوفيق بين مصلحة الجماعة ومصلحة الفرد في المجالات المتعلقة بتنفيذ المعاملات الاجتماعية والاقتصادية من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع في الوقت نفسه⁽¹⁾.
7. تقوم الشريعة الإسلامية على نبذ التطرف ولذلك وصف القرآن الكريم الزمة الإسلامية الأمة الوسط في قوله تعالى: ﴿عَمَلُوا﴾ [البقرة: 143].
- أهمية تطبيق المنهج الإسلامي للإدارة:

ظهر الإسلام منهجا توريا معارضا لكثير مما كان سائرا ومألوفا من قيم وعادات لا تحترم الفرد وطاقاته ، ولا تضمن حقوقه ، فأخذ على عاتقه تفويض وهرم دعائم النظام القديم ، وشرع ببناء نظام جديد قائم على أساس الأيمان بالله رباً لجميع الكائنات ، وأن الأمان أفضل الكائنات وأكرمها وقد وهبه الله نعمة العقل والقوة ، وجعله خليفة الله في الأرض وسخر له جميع المخلوقات وارتقي به الإسلام ومن تنظيم عباداته ومعاملاته وحفظ حقوقه تطبيقا لقوله تعالى (أمن ينبغي غير الإسلام) .

وقد فرض الله على الناس العبادة بهدف الارتقاء بهم إلى المستوي الذي يجعل منهم خير أمة أخرجت للناس من خلال تهذيب أخلاصهم وتنمية العلاقات الاجتماعية فيما بينهم وضمان تعاونهم على البر والتقوى وتوظيف الموارد المتاحة له في المجالات التي يحقق خير العباد والبلاد ووضع أحكاما تناولت تنظيم حياة الأفراد في مختلف المجالات تقوم على أساس العدالة والمساواة والمحبة والتسيير وعدم تكليفهم بما لا طاقة لهم به وحتهم على القيام بجميع الأعمال الصالحة التي تبهم في تحقيق أهدافهم⁽²⁾.

وعن أبي ذر ضرب بن ضاره ، وأبي عبد الرحمن معاذ بن جبل رضي الله عنهما ، عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : ألقب الله فيما كنت ، وأتبع السيئة الحسنة تمحها وخالق الناس بخلق حسن⁽³⁾.

1- فاطمة أم غانم ، المرجع السابق ، ص82 .

2- محي الدين النووي ، الأربعون النووية في الأحاديث النبوية ، دار القاسم للنشر ، ص29 .

3- رواه الترخس رقم 1987 وقال حديث حسن .

الالتزام بالمنهج بالمجتمع ضرورة لسلامة الطريق :
 ﴿وَأَنْ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن
 سَبِيلِهِ ذَلِكُمْ وَصَّاكُمْ بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾ [الأنعام: 153].

من الأمور المعلومة من الدين بالضرورة أن الإسلام هو الذي ارتقاه
 الله لعباده وأنه يمثل الكمال والاكتمال للرسالات السماوية جميعاً قال تعالى:
 ﴿فَمَنْ اضْطُرَّ فِي مَخْمَصَةٍ غَيْرِ مُتَجَانِفٍ لِإِثْمٍ فَإِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾ [المائدة: 3].
 ذلك أن الإسلام يمثل مرحلة الرشيد الإنساني بعده هذه الرحلة الطويلة من
 ميراث النبوة من لدن آدم عليه السلام وحتى الرسول الكريم صلى الله عليه
 وسلم وتحضير الجنس البشري لاستقبال المنهج الأخير .

فرسالة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم هي الرسالة الخاتمة قال
 تعالى: ﴿مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِّن رِّجَالِكُمْ وَلَكِن رَّسُولَ اللَّهِ وَخَاتَمَ النَّبِيِّينَ
 وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا﴾ [الأحزاب: 40].

ومن طبيعة الرسالة الخاتمة ومن لوازمها أيضاً أن تستمر سليمة بعيدة عن
 التحريف والتأويل والنقض أو الضياع . ومن حق الأجيال المتعاقبة أن تتلقى
 رسالة السماء كما نزلت على محمد صلى الله عليه وسلم وأن يكون خطاب
 التكيف سليماً صحيحاً في كل حين حتى يمكن أن تترتب على ذلك شرعياً
 ومنطقاً قضية الثواب والعقاب ، أي حتى يتم التكليف وتترتب عليه المسؤولية
 والله تعالى يقول : ﴿مَنْ اهْتَدَى فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا
 وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا﴾ [الإسراء: 15].

ومن هنا كانت كفالة الله للرسالة الخاتمة بالحفظ ﴿إِنَّا نَحْنُ نُزَلُّنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا
 لَهُ لِحَافِظُونَ﴾ [الحجر: 9]. بينما أوكل حفظ الرسالات السماوية السابقة ﴿إِنَّا
 أَنْزَلْنَا التَّوْرَةَ فِيهَا هُدًى وَنُورٌ يَحْكُمُ بِهَا النَّبِيُّونَ الَّذِينَ أَسْلَمُوا لِلَّذِينَ هَادُوا وَالرَّابِّانِيُّونَ وَالْأَحْبَارُ
 بِمَا اسْتَحْفَظُوا مِنْ كِتَابِ اللَّهِ وَكَانُوا عَلَيْهِ شُهَدَاءَ فَلَا تَحْشَوْا النَّاسَ وَاحْشَوْا اللَّهَ وَلَا تَشْرَوْا
 بآيَاتِي ثَمَنًا قَلِيلًا وَمَنْ لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْكَافِرُونَ﴾ [المائدة: 44].

الرسول صلى الله عليه وسلم وحدة الأسرة الحسنة :

أن من أهم واجبات القائد أن يكون قدوة حسنة للجماعة والأفراد فليزِم نفسه جعل غيره بالسلوك القويم والالتزام بما يتطلبه عمله من صبر وأمانة وتضحية وأن يكون قوله وسلوكه مطابقاً لما أنزل الله ، التزاماً بقول الله سبحانه وتعالى : ﴿ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُيُوتًا مَرصُوصَةً ﴾ [الصف:4] ، ﴿ قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ إِذْ قَالُوا لِقَوْمِهِمْ إِنَّا بُرَاءٌ مِنْكُمْ وَمِمَّا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ كَفَرْنَا بِكُمْ وَبَدَا بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ الْعَدَاوَةُ وَالْبَغْضَاءُ أَبَدًا حَتَّى تُؤْمِنُوا بِاللَّهِ وَحَدُّهُ إِلَّا قَوْلَ إِبْرَاهِيمَ لِأَبِيهِ لَأَسْتَغْفِرَنَّ لَكَ وَمَا أَمْلِكُ لَكَ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ رَبَّنَا عَلَيْكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنبَأْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ ﴾ [المتحنة:4].

﴿ وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ آمِنُوا كَمَا آمَنَ النَّاسُ قَالُوا أَنُؤْمِنُ كَمَا آمَنَ السُّفَهَاءُ أَلَيْسَ اللَّهُ بِعَلِيمٌ ﴾ [البقرة:13] ، ﴿ قُلْ أَوْسَبَّحِكُمْ بِخَيْرٍ مِّنْ ذَلِكَ لَلَّذِينَ آتَقُوا عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَأَزْوَاجٌ مُّطَهَّرَةٌ وَرِضْوَانٌ مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ ﴾ [آل عمران:15].

ودعوات الرسول هي دعوات إصلاح ، والمصلح لا بد أن يكون قدوة تعتدي به الآخرون ولن يتم ذلك أن يكون فعله مطابقاً .

المنهج العلمي دراسة العلاقات الإنسانية :

المنهج العلمي في الدراسة والبحث بأنه يعتمد على مجموعة الخطوات التي تتبعها الباحث والتي تتضمن نظاماً متكاملًا لتحقيق الدقة والموضوعية في الدراسة أي الميزة الأساسية للمنهج العلمي هو الإبتعاد عن التحيز الشخصي في دراسة الظواهر .

منهج الخصائص الشخصية للقائدة : Leadership traits

وقد تطور المنهج الذي يركز على الخصائص الشخصية للقائد والتي تجعله مختلف عن غير من الأفراد وبواسطة مجموعة علماء السلوك في عام

من القيادة الإماراتية في النهج الإسلامي» (القائد الفاتح والطاهر المالح ذو القرنين أنموذجاً) ←
1947م وخلال تلك الفترة ظل كل علماء الاجتماع وعلماء النفس يحبون
في الخصائص الشخصية التي يمكن بها أن تفرق بين القائد وغيره من الأفراد
العاملين بالتنظيم .

منهاج سلوك القيادة : Leadership Behavior

من أبرز ما جاء في هذا المنهج نتائج مجموعة الدراسات التي قام
بها علماء في جامعة أوهايو بالولايات المتحدة الأمريكية وقد نتج عن تلك
الدراسات التفرقة بين الأعمال الفنية والأعمال الإنسانية للقائد وهذا يشير
بشكل عام إلى أن جزءاً من أنشطة القائد يجب أن يوجه إلى الأشياء المادية
ويوجه الجزء الآخر إلى الأفراد العاملين⁽¹⁾ .

القوة المستمدة من الصفات الشخصية للقائد :

ويرجع هذا النوع من القوة إلى وجود بعض السمات والجذابة في
شخصية القائد، وتجذب تلك السمات المرؤوس وتؤثر فيهم أثناء تأديتهم
لواجباتهم بالشكل الذي يتفق مع ما يريده القائد .

وبناء على ما تقدم يمكننا تقسيم الأسس التي تعتمد عليها أنواع القوة
الممكن توافرها لدى القادة في التنظيم إلى ما يلي :

1. أنواع القوة التي تعتمد بصفة أساسية على العوامل التنظيمية ، وشمل
ذلك الأنواع التالية :

- القوة المستمدة من الخوف .

- القوة المستمدة من المكافأة .

- القوة المستمدة من التنظيم الرسمي .

وتتوقف تلك الأنواع على المركز الذي يشغله الفرد في التنظيم والمستوي
الإداري الذي يوجد به هذا الركن .

2. أنواع القوة التي تعتمد أساسياً على العوامل المتعلقة بالأفراد أنفسهم

1- محمد علي شعيب وآخرون ، العلاقات الإنسانية ، مدخل سلوكي ، القاهرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1997م ، ص185.

والتابعة من خصائصهم ومن أمثلة ذلك :

- القوة المستمدة من الخبرة والكفاءة .

- القوة المستمدة من الصفات الشخصية للقائد⁽¹⁾ .

المهارات الفنية للقائد :

تشمل القدرات التي تمكن القائد من أداء وظيفته كمدير من حيث الخبرة والكفاءة في مجاله والامام بالنشاط الذي يقود وقته وتعني هنا ضرورة أن يكون مدير الشركة ملماً ببعض الشيء بالنشاط الذي يديره ، ومعرفة النشاط لا يعني التخصص في النشاط إنما الامام بخطوات اتمام عملية ولا بد من وجود مساعدتي له في مجال التخصص الفني بنشرهم من خلال لفاعلة مع العوامل المختلفة بمؤسسته من نشر إمكانيات أخرى⁽²⁾ .

1- محمد علي شهيبي ، العلاقات الإنسانية مدخل سلوكي ، القاهرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1997م ، ص 174 .

2- ذكي مكي إسماعيل ، أصول الإدارة والتنظيم ، الخرطوم ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، 2006م ، ص 111 .

المبحث الرابع

ذو القرنين القائد الفاتح أنموذجاً

قام النبي صلى الله عليه وسلم فرعاً يتصبب عرقاً وقال ويل للعرب من شر قد اقترب قد بقي من ردم ياجوج وماجوج كهذا وحلق بين السبابة والإيهام والتأكيد الذي تفيدة النصوص أنه لن يعثر عليهم أحد ولن يفتح الناس أعينهم إلا وياجوج وماجوج سالين السيوف في الرؤوس أن ياجوج وماجوج يحفرون السد كل يوم حتى إذا كادوا يرون شعاع الشمس قال الذي عليهم ارجعوا فستحفرونه غداً فيعيد الله أشد ما كان حتى إذا بلغت مدتهم وأراد أن يبعثهم على الناس حضروا حتى وإذا كادوا يرون شعاع الشمس قال الذي عليهم ارجعوا فستحفرونه غيراً أن شاء الله واستمروا فيعودن وهو كهياته حتى ركبه فيحضرنه ويخرجون على الناس بل لو استحق الآخر التحقيق فإن البحث عن مكانهم خلافاً للشرع وإلا لما قام رسول الله صلى الله عليه وسلم فزعاً يصب عرقاً والمؤمن يتعوذ بالله من شرهم ويسأل الله إلا يحيه إلا يوم يخرجون لأنهم بعد الدجال بخطوه من الزمان ورسول الله صلى الله عليه وسلم علمنا في ذلك اليوم فقال ما من نبي إلا وإنذر قومه الرجال وقال ما من خلق آدم إلا قيام الساعة أمر أعظم من الرجال⁽¹⁾.

﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ ذِي الْقُرْنَيْنِ قُلْ سَأَتْلُو عَلَيْكُمْ مِنْهُ ذِكْرًا • إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا • فَاتَّبَعَ سَبَبًا • حَتَّى إِذَا بَلَغَ مَغْرِبَ الشَّمْسِ وَجَدَهَا تَغْرُبُ فِي عَيْنٍ حَمِئَةٍ وَوَجَدَ عِنْدَهَا قَوْمًا قُلْنَا يَا ذَا الْقُرْنَيْنِ إِمَّا أَنْ تُعَذِّبَ وَإِمَّا أَنْ تَتَّخِذَ فِيهِمْ حُسْنًا • قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نَعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نَكْرًا • وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا • ثُمَّ اتَّبَعَ سَبَبًا • حَتَّى إِذَا بَلَغَ مَطْلِعَ الشَّمْسِ وَجَدَهَا تَطَّلِعُ عَلَىٰ قَوْمٍ لَمْ يَجْعَلْ لَهُمْ

1- ملتبس أهل الحديث، المنتدى الشرعي العام، www.ahlalhdeth.com

مَنْ دُونَهَا سِتْرًا • كَذَلِكَ وَقَدْ أَحَطْنَا بِمَا لَدَيْهِ خُبْرًا • ثُمَّ اتَّبَعَ سَبَبًا • حَتَّى إِذَا يَلْعَقَ بَيْنَ السِّدِّينِ وَجَدَ مِنْ دُونِهِمَا قَوْمًا لَا يَكَادُونَ يَفْقَهُونَ قَوْلًا • قَالُوا يَا ذَا الْقُرْنَيْنِ إِنَّ يَا جُوحَ وَمَا جُوحَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا • قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا • آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انْفُخُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا • فَمَا اسْتَطَاعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَمَا اسْتَطَاعُوا لَهُ نَقْبًا • قَالَ هَذَا رَحْمَةٌ مِنْ رَبِّي فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ رَبِّي جَعَلَهُ دَكَّاءَ وَكَانَ وَعْدُ رَبِّي حَقًّا ﴿ [الكهف: 83-98].

ذو القرنين في الرؤية القرآنية والتاريخية :

ورد في بعض الروايات أن ذا القرنين كان نيبا وملك الشرق والغرب وأن الله سبحانه وتعالى لم يؤت الملك والنبوة بعد نوح إلا لأربعة هم : ذو القرنين وأسمه عباس ، وداود ، وسليمان ويوسف وفي الروايات ورد ذكر مسجد ذي القرنين وقيل أنه بناء كبير ويروي أن محل سر ذي القرنين هو النهاية الشرقية من أرض الترك ، والبعض القرآني يفصح أن ذا القرنين كان معروفا لدي جماعة من أهل مكة والمدينة وقد يكون السؤال الموجه للرسول صلى الله عليه وسلم (ويسألونك عن ذي القرنين كان من قبل اليهود لاختبار النبي صلى الله عليه وسلم أخرجه والنص القرآني يفصح عما يلي: أن الله سبحانه وتعالى مكن لذي القرنين في الأرض ووفر له أسباب ذلك التمكين:

1. الشخص الذي ورد في سؤال السائلين لقبه ذو القرنين فاللقب ليس من القرآن وإنما هو من السائلين.
2. النص القرآني لقوله سائلو عليكم منه ذكرا فالذي يتكون القرآن هو ذكر للسائلين والمتلقين وليس هو لمتعة وتاريخه .
3. ذو القرنين نهض بأعمال كبيرة يشير النص إلى ثلاثة منها الأول : توجهه نحو الغرب وتوغله في المغرب حتى كان الشمس هناك التالي : توجهه

نحو الشرق ووصوله إلى أقوام قد يكونون بسبب براواتهم لم يشترط من الشمس . الثالث : وصوله إلى جبلين بينهما شعب وفيه أقوام إلا يكادون يفقهون قولاً وفي الجانب الآخر من الجبلين أقوام آخرون يسمون ياجوج وماجوج يغيرون دوماً على هؤلاء الساكنين بين السدين هؤلاء طلبوا من ذي القرنين أن يفعل ما يعول دون وصول ياجوج وماجوج إليهم .

4. هذا الملك صيغ لهم في الشعب بين الجبلين سدا يقهم من الغارات .
5. هذا السد أستخدم بصفة الجديد النحاس وكان من العلو والاستحكام ما بقي سكنه الشعب من الغارات .
6. هذا الملك كان مؤقتاً موحداً يري كل ما فعله من رحمه الله سبحانه (1) .

وقد اختلف في ذي القرنين فقيل كان نبياً كما تقدم ، وهذا مروى أيضاً عن عبد الله بن عمرو بن العاص وعليه ظاهر القرآن . وأخرج الحاكم من حديث أبي هريرة قال النبي صلى الله عليه وسلم : لا أدري ذو القرنين كان نبياً أو لا وذكر وهب في "المبتدأ" أنه كان عبداً صالحاً وأن الله بعثه إلى أربعة أمم أمتين بينهما طول الأرض وأمتين بينهما عرض الأرض وهي ناسك ومنسك وتأويل وهاويل ، فذكر قصة طويلة حكاهما الثعلبي في تفسيره . وقال الزبير في أوائل : "كتاب النسب" حدثنا إبراهيم بن المنذر عن عبد العزيز بن عمران عن هشام بن سعد عن سعيد بن أبي هلال عن القاسم بن أبي بزة عن أبي الطفيل سمعت ابن الكوا يقول لعلي بن أبي طالب : أخبرني ما كان ذو القرنين قال : كان رجلاً أحب الله فأحبه ، بعثه الله إلى قومه فضربوه على قرنه ضربة مات منها ، ثم بعثه الله إليهم فضربوه على قرنه ضربة مات منها ، ثم بعثه الله فسمي ذا القرنين (2) .

1- ثقافتنا للدراسات والبحوث ، العدد الرابع والعشرون ، 1431هـ ، 2010م ، ص196.

2- أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، شرح الباري صحيح البخاري ، دار الريان للتراث ، ج13 ، 1407هـ - 1986م ، ص442 .

المبحث الخامس سد ذي القرنين

أن السد الذي بناه ذو القرنين منذ آلاف السنين موجود حتى الآن ؟
أنه موجود في جمهورية جورجيا السوفيتية في فتحة داريال بجبال القوقاز التي كانت القبائل المتوحشة تغير منها على مناطق جنوب القوقاز وشرق البحر الأسود وغرب بحر قزوين . وهو كتل هائلة من الحديد المخلوطات بالنحاس في جبال القوقاز في منطقة من مناطق مضيق داريال الجبلي ، وهذه حقيقة قائمة لكل من أراد أن يراها تمتد من البحر الأسود في بحر قزوين التي تمتد بنفس بين البحرين طوال (1200) كم وهي جبال التوائية حديثة التكوين شامخة متجانسة التركيب إلا من كتل هائلة من الحديد الصافي المخلوط بالنحاس الصافي في سد داريال تلك هي الثغرة المسدودة التي كان المتوحشون يغيرون منها .

أما التغيرات الطبيعية فلم تلك من السد شيئاً أن جسم الجبال الصخري (جبال القوقاز) من جانبي السد ، تأكل بفعل عوامل التعرية على مدى هذا الزمن الطويل وصار هنالك فراغ فيما بين الصخور الجليدة وجسم السد الحديدي النحاسي الذي ظل شامخاً حتى الآن ولا يستطيع إنسان أن ينقيه أو يعلوه وصدق الله العظيم (فما استطاعوا أن يظهره وما استطاعوا له نقباً)⁽¹⁾ .
وهكذا فقط نستطيع أن نقبل أن بناء حاجز سد الممر الوحيد بين جبال ستوقف بالكامل مرور القبائل الغازية ومن طرق سلسلة الجبال إلى طرفها الآخر كما وضحت الآية ﴿فَمَا اسْتَطَاعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَمَا اسْتَطَاعُوا لَهُ نَقْبًا﴾ [الكهف:97].

1- محمد خير رمضان ، ذو القرنين القائد الفاتح والحاكم الصالح ، (دمشق : دار العلم ، الدار السامية ، 1994م) ، ص351 .

من القيادة الإماراتية في النهج الإسلامي» (القائد الفاتح والطاهر المالح ذو القرنين أنموذجاً) ←

وهكذا بنى السد ولم يستطيع ياجوج وماجوج تسلقه ولا استطاعوا حفره واخترافه وأن ذا القرنين استمر قائلاً أن بناء الحاجز رحمه من الله أي أن البشرية أصبحت في مأمن حتى اعتراضات ياجوج وماجوج استعمل ذو القرنين اللفظة العربية ردماً ، تصنيف الحاجز الذي كان ينوي بناءه . فبينما السد في لسان العرب يعني الحاجز ، فإن الردم يعني بناء ملاً ثغره يشبه السد على نهر .

وفعلاً فإن لغة أهل جورجيا التي يتكلمها الناس جنوب جبال القوقاز هي لغة من هذا النوع أنها لغة منعزلة ترجح إلى ما قبل العائلة الهندية والأوربية وليس أقارب وما زال الناس يتكلمونها منذ أكثر من 5000 سنة .
فإن جانبي الجبل على طرفي مضيق داريال يشبهان بنصفي صدفة ؟ مفتوحة تماماً كما تصف ذلك نقطة الصدفين في القرآن⁽¹⁾ .

وقام بتغطية هذا السد الحديدي بطبقة النحاس حتى لا يتعز فيه الهواء وتحفظ من التآكل . بعض المفسرين قالوا : أن علوم اليوم اثنين إضافة مقدار من النحاس إلى الحديد فإن ذلك سيزيد من مقدار مقاومته ، ولأن (ذا القرنين) كان عالماً بهذه الحقيقة فقد أقدم على تنفيذه ، وأخيراً أصبح هذا السد بقدر من القوة والأحكام .

لقد كان عمل ذي القرنين مهماً وعظيماً ، وكان وفقاً لمنطق المستكبرين ونهجهم أن يتباهي به أو يمين به إلا أنه قال بأدب كامل : (قال هذا رحمة من ربي) لأن أخلاقه كانت أخلاقاً إلهية .

لقد كان هدف ذو القرنين من ذلك ربط قطع الحديد ببعضها ببعض ليصنع منها سداً من قطعة واحدة وقام ذو القرنين بنفس عمل اللحام الذي يقوم به اليوم في ربط أجزاء الحديد ببعضها البعض ، وقد تم كل كلامهم هذا عن طريق تبادل العلامات والإرشادات لأنهم لا يفهمون لغة ذي القرنين

1- عمران حسين ، رؤية الألفية لياجوج وماجوج ، 2009م .

خلاصة

﴿قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ﴾ [الزمر: 53].

على الرغم من قوة حكم ذو القرنين وما أعطاه الله من الحكمة ومن قوة ومن عزه لم يسكن قلبه الغرور ، فقد جال الشرق والغرب وحكم العالم محكمة العادل فلم تأخذه الكبرياء ، وأن الحاكم الصالح بإستطاعته التغيير للأحسن بقومه وشعبه ، و رغم الفتوحات التي فتحها وحكمه الشاسع لم يكن هدفه الجمع المادي فقط للدعوة إلى الله ورفع الظلم ، ولم يقيم على الاستغلال للأشخاص والجماعات الذين كان يمر عليهم وكان يعاملهم برفق ، فهي قصة يجب أن يتعظ منها الحكام ومن لديه السلطة بسواء كان في عمله أو في بيئته أو مهما كان فالرفق والرحمة والتواضع من صفات العظماء .

النتائج:

1. الحاكم الصالح بإستطاعته خلق التغيير للأحسن لقومه .
2. القيادة الإدارية الناجحة تسهم في تنمية وتفعيل النظام الداخلي للمؤسسات .
3. فاعلية القيادة تعتمد على عوامل كثيرة تتعدي صفاته الشخصية .
4. القيادة الفعالة تساعد على السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة بحلها .

التوصيات:

1. يجب أن يتعظ الحكام ومن لديه السلطة سواء أكان في العمل أو في بيئته من قصة ذو القرنين فالرفق والرحمة والتواضع من صفات العظماء .
2. إسناد كل عمل جليل ناجح لله سبحانه وتعالى كما قال ذي القرنين هذا (رحمه من ربي) فلم يغير بعمله بخلاف علماء اليوم يطلقون على

الانجازات في الإدارة .

3. تحديد الخصائص الشخصية للقادة وفق المنهج الإسلامي .

4. الالتزام بالمنهج الإسلامي ضرورة لسلامة الطريق .

المصادر والمراجع

القرآن الكريم .

السنة النبوية .

(1) خليل محمد الشماع ، مبادئ الإدارة ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2016م .

(2) ذكي مكّي إسماعيل ، أصول الإدارة والتنظيم ، ط1 ، الخرطوم ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، 2005م .

(3) عبد العزيز صالح بن حبتور ، الإدارة الإستراتيجية ، إدارة جديدة في عالم متغير ، ط2 ، عدن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2004م .

(4) فاروق مجدلاوي ، الإدارة الإسلامية في عهد عمر بن الخطاب ، دار روائع مجدلاوي ، ط3 ، عمان ، 2003م .

(5) عامر مصباح ، خصائص القيادة عند الرسول صلى الله عليه وسلم ، دار هومة ، ط1 ، الجزائر ، 2003م .

(6) عبد العزيز محمد ملائكة ، مبادئ ومهارات القيادة والإدارة ، مع قراءات في المنظور الإسلامي .

(7) عمر عثمان احمد المقلّي ، مبادئ الإدارة ، الخرطوم ، شركة مطابع السودان للعملة ، 2002م .

(8) أحمد محمد المصري ، الإدارة في الإسلام ، إسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2011م .

(9) عبد المتعطي عساف ، النظرية الإسلامية العلمية في الإدارة ، عمان ، دار زهران للنشر والتوزيع ، 2015م .

(10) محي الدين النووي ، الأربعون النووية في الأحاديث النبوية ، دار

- (11) العلاقات الإنسانية ، مدخل سلوكي ، محمد علي شعيب وآخرون ، القاهرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1997م .
- (12) محمد علي شهيبي ، العلاقات الإنسانية مدخل سلوكي ، القاهرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، 1997م .
- (13) ذكي مكّي إسماعيل ، أصول الإدارة والتنظيم ، الخرطوم ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، 2006م .
- (14) ثقافتنا للدراسات والبحوث ، العدد الرابع والعشرون ، 1431هـ ، 2010م .
- (15) أحمد بن علي بن حجر العسقلاني ، شرح الباري صحيح البخاري ، دار الريان للتراث ، ج 13 ، 1407هـ - 1986م) .
- (16) محمد خير رمضان ، ذو القرنين القائد الفاتح والحاكم الصالح ، (دمشق : دار العلم ، الدار السامية ، 1994م) .
- (17) عمران حسين ، رؤية الأمية لياجوج وماجوج ، 2009م .
- (18) موقع هدي القرآن الالكتروني .
- (19) خالد عبد الرحمن الجرسى ، القيادة الإدارية من المنظور الإسلامي الإداري . ، مؤسسة الجريس .
- (20) كورول كونورا ، القيادة الإدارية الناجمة سلسلة تعلم خلال أسبوع ، الدار العربية للعلوم ، 2002م ، خلال أسبوع ، الخميس 20 رمضان ، 7 نوفمبر 2006 .
- (21) رياض سعيد السامرائي ، العلاقة الإدارية الشرعية وعلاقته بشروط الخلافة ، بغداد مجلة كلية الآداب ، العدد 98 .
- (22) جون ب. كوتر ، الفرق بين القيادة والإدارة ، القاهرة ، الشركة العربية

فن القيادة الإدارية في المنهج الإسلامي «الفائد الفاتح والطكرم المالح ذو القرنين أنهوذجا» ←
للإصدار العلمى ، 1993 م .

- (23) رفلق حلمى الأغا ، دور القىادات الإدارية فى التطوير التنمىة الإدارية ،
(دمشق ، المؤتمر السنوى العام الرابع فى الإدارة 2003م) .
- (24) ملتقى أهل الحديث ، المنتدى الشرعى العام ، www.ahlalhdeeth.com .
- (25) فاطمة فالح أحمد ، الإدارة فى المنهج الإسلامى (عمان ، مؤسسة حمادة
للنشر والتوزىع ، 2011م) .

