

القيم الأخلاقية للفرد العامل من منظور الفكر الإسلامي

مراد بومنقار: أستاذ محاضر، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر

سليمان فنازي: طالب دكتوراه، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر

ملخص: يعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح، فبقدر نشاطه وقوته تتحدد كفاءة وفاعلية المنظمة، وفي هذا الإطار يؤكد أحد الباحثين على أن البعد القيمي يتعاظم دوره في تحسين فاعلية الإدارة في ظل التغير السريع في المحتوى المعرفي والسباق العالمي نحو إثبات هوية الثقافة لكل حضارة على حساب هوية حضارة أخرى، فظهر الاتجاه نحو تتبع أثر الجانب الإنساني وعلم السلوك على الإدارة وعلى هذا الأساس هدفت دراستنا إلى إبراز النظرة الإسلامية الأخلاق في المنظمات.

الكلمات المفتاحية: القيم الأخلاقية، الفرد العامل، الفكر الإسلامي

Abstract

The value dimension is one of the most important elements of success. As far as its activity and strength are concerned, the efficiency and effectiveness of the organization is determined. In this context, one researcher emphasizes that the value dimension increases in its role in improving the effectiveness of management in light of the rapid change in the knowledge content and the global race towards proving the culture of each civilization at the expense of identity. The emergence of the trend towards tracking the impact of the human side and the science of behavior on the management and on this basis our study aimed to highlight the Islamic view of ethics in organizations.

Keywords:The moral values, the individual working group, Islamic Thought

مقدمة

تُعد القيم من العناصر الأساسية لتكوين الثقافة الشخصية ، فهي تُؤثر تأثيراً كبيراً في حياة الأفراد الخاصة والعملية، بوصفها أحد المكونات الأساسية للشخصية ويشمل تأثيرها سلوك الأفراد، واتجاهاتهم، وعلاقاتهم. وهي بذلك توفر إطاراً مهماً لتوجيه سلوك الأفراد والجماعات وتنظيمه داخل المنظمات وخارجها، إذ تقوم بدور المراقب الداخلي الذي يُراقب أفعال الفرد وتصرفاته، فالقيمة هي ما يعتبره الفرد مهماً وذا قيمة في حياته، ويسعى دائماً إلى أن يكون سلوكه متسقاً ومتوافقاً مع ما يؤمن به من قيم، ولذلك لا يمكن إغفال دراسة القيم الشخصية عند تحليل السلوك الإنساني، وبالتالي فهم السلوك فهما يحيط بطبيعته ودوافعه واتجاهاته .

والقيم الشخصية لها علاقة تأثير مباشر على أداء الفرد في عمله، فمتى ما التزم الفرد بقيم شخصية معينة ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الأداء، كما أن التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية وبين مجموعة العمل تدفعه إلى التفاعل معهم بطرق إيجابية أكثر، فإن اختلفت هذه القيم التي اصطفها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فإن ذلك ادعى لوقوع الاختلاف، بل قد يتطور الحال إلى صراع يقل أثره مستوى الأداء ويتعثر مستوى الانجاز داخل المنظمة.ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا لكشف عن نظرة الدين الإسلامي إلى القيم الأخلاقية للعامل داخل منظمات الأعمال.

1- مفهوم القيم: مع مرور الأيام شاع استعمال كلمة (القيمة)، فأصبحت تدل على معانٍ أخرى متعددة. يرى علماء اللغة، مثلاً، أن للكلمات (قيمة نحوية) تحدد معناها ودورها في الجملة، وأن (قيمة الألفاظ) تكمن في الاستعمال الصحيح لها. كما يستعمل علماء الرياضيات كلمة (القيمة) للدلالة على العدد الذي يقيس كمية معينة. ويستخدم أهل الفن كلمة (القيمة) لكونها (تجمع بين الكم والكيف)، وهي بهذا تعبر عن كيفية الألوان، والأصوات، والأشكال والعلاقة الكمية القائمة بينها. كما يستخدم علماء الاقتصاد لفظ (القيمة) للدلالة على الصفة التي تجعل شيئاً ما ممكن الاستبدال بشيء آخر، أي قيمة المبادلة (الهاشمي، عبد الحميد محمد، 1984، ص142-143).

يتضح مما سبق أن مفهوم القيمة (Value) من المفاهيم التي يشوبها نوع من الغموض والخلط في استخدامها، وهذا

نتيجة لأنها حظيت باهتمام كثير من الباحثين في تخصصات مختلفة، ولهذا اختلف الباحثون في وضع تعريف محدد لها، ومرد ذلك الاختلاف يعزى إلى منطلقاتهم النظرية التخصصية، فمنهم: علماء الدين، وعلماء النفس، وعلماء الاجتماع، وعلماء الاقتصاد، وعلماء الرياضيات، وعلماء اللغة .. إلخ، فلكل منهم مفهومه الخاص الذي يتفق مع تخصصه.

ويعرفها (بَريّ) (Parry) (فيقول: "القيم هي الاهتمامات؛ أي إذا كان أي شيء موضع اهتمام فإنه حتماً يكتسب قيمة

*- ويعرفها (ثورندايك) (Thorndike) فيقول: "القيم هي التفضيلات"

*- ويعرفها (كلايد كلاهون) (Clyde kluckhohn) فيقول: "القيم هي أفكار حول ما هو مرغوب فيه أو ما هو غير مرغوب فيه (مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد 1984، ص 216-217).

*- ويعرفها (بوجاردس) (Bogardies) فيقول: "القيم مرادفة للاتجاهات".

*- ويعرفها كثير من علماء النفس فيقولون: "القيمة والاتجاه وجهان لعملة واحدة."

واستناداً إلى ما سبق من تعريفات يمكن تعريفها كالآتي: "القيم هي المعتقدات التي يحملها الفرد نحو الأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، وهي تعمل على توجيه رغباته واتجاهاته نحوها، وتحدد له السلوك المقبول والمرفوض والصواب والخطأ، وتتصف بالثبات النسبي."

كما يمكن إعطاء تعريف أشمل فنقول "القيم عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل وعدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات، أو الأشياء وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد ومعارفه، وخبراته وبين ممثلي الإطار الذي يعيش فيه ويكتسب من خلاله هذه الخبرات والمعارف".

2- القيم الأخلاقية للفرد داخل المنظمات من منظور الفكر الإسلامي: لقد عمل الإسلام على ضبط الغرائز وتركيزها وترويضها وتنظيمها في قواعده وأصوله الكلية كأساس لتهديب سلوك النفس البشرية في عبادتها لله عز وجل وفي تعاملها مع الناس أفراداً وجماعات ويتجلى ذلك في قول الله تعالى: ﴿ونفس وما سواها، فألهمها فجورها وتقواها، قد أفلح من زكاها، وقد خاب من دساها﴾. (الشمس : 7 - 10).

والأخلاق في الإسلام ليست تعبيراً خيالياً وإنما هي منهج واقعي يستمد قيمه من صميم واقع الإنسان بحسبانه أحد أفراد المجتمع، وهي تظهر في مستويين فردي واجتماعي، وهي تؤكد حرية الإنسان وإرادته في الاختيار وتحمل المسؤولية، فالفرد مسئول عن عمله واع لشخصيته محقق للنفع العام لمجتمعه بأسره (أنور الجندي ، د ت، ص 408).

وقد أخبرنا الرسول صلى الله عليه وسلم أنه بعث ليطمئئ مكارم الأخلاق، وفي هذا معنى تعميمها على الفرد وعلى المجتمع حاكماً ومحكوماً مديراً وموظفاً، وهي تعبر عن منهج متجانس يقوم على التوازن والتكامل بين الفرد والجماعة فيكون الإنسان فردياً في الفكر واجتماعياً في العمل .

وقد أقر القرآن الكريم مفهوم الأخلاق في جانبين متكاملين، المعرفة والسلوك، فالمعرفة هي الناحية النظرية، وقد أورد القرآن منها 763 آية، والسلوك هو الناحية العملية، وقد أورد فيها 741 آية، وبذلك تكون جملة الآيات التي رسمت منهج الأخلاق في القرآن 1504 آية، وبالتالي فهي تمثل ما يقارب ربع آيات القرآن. (أنور الجندي ، د ت، ص 411)

وقد أثنى النبي صلى الله عليه وسلم كثيراً على حسن الخلق وكان يستعيز من سوء الخلق، وقد وردت أحاديث كثيرة تحت المسلمين على التحلي بالأخلاق الفاضلة، ومن ذلك ما أخرجه البخاري في صحيحه من حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يقول «إن من أحرصكم أحسنكم أخلاقاً» وفي رواية «إن من أحبكم إلي أحسنكم أخلاقاً». (أنور الجندي ، د ت، ص 409)

وقال النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي رواه جابر رضي الله عنه «إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحسنكم أخلاقاً» (- سنن الترمذي ، حديث 1941).

وأخرج الإمام أحمد في مسنده من حديث أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال «ألا أنبئكم بخياركم، قالوا بلى يا رسول الله قال خياركم أطولكم أعماراً وأحسنكم أخلاقاً».

وقد رسم الإسلام للأخلاق منهجاً واسعاً مرناً ميسر التطبيق في مختلف العصور والبيئات وجعل إطار القيم الأخلاقية واسعاً رحباً يحقق الحرية الشخصية ويتقبل الجهود الفردية، ومع ذلك فقد أقام كثيراً من الضوابط التي تقف حاجزاً منيعاً ضد الظلم والشر والفوضى وجعل الإسلام من شعائر العبادات قوة دافعة ذاتية لتنمية الخلق الفاضل وحراسته من نوازع وضعف النفس البشرية.

ويعد الإمام على بن أبي طالب أول من صاغ المفهوم القرآني عن الأخلاق في نظرية شاملة، وأهم مفاهيم الأخلاق عنده التوافق التام بين عقيدة المرء وقوله وفعله، وعنده أن العقيدة هي الأساس الذي يستند إليه المرء في قوله وعمله، فإذا سلمت من الناحية الأخلاقية سلمت الأقوال والأفعال، ويرى ضرورة الانسجام بين العقيدة والسلوك، ومن حكمه الأخلاقية قوله: "ما أصعب اكتساب الفضائل، وما أيسر إتلافها، وما أصعب على من استعبده الشهوات أن يكون فاضلاً"، ويقول: "أحذر كل عمل يرضاه صاحبه لنفسه ويكرهه لعامة الناس".

3- تعريف القيم الأخلاقية عند المفكرين المسلمين:

يقول الإمام أبو الحسن الماوردي: "إن الأخلاق غرائز كامنة تظهر بالاختيار، وتظهر بالاضطرار، وللنفس أخلاق تحدث منها بالطبع، ولها أفعال تصدر عنها بالإرادة، فهما حزيان لا تنفك النفس منهما، أخلاق الذات وأفعال الإرادة؛ فأما أخلاق الذات فهي من نفائج الفطرة، وسميت أخلاقاً لأنها تصير كالحلقة والإنسان مطبوع على أخلاق قل ما حمد جميعها أو ذم سائرهما، وإنما الغالب أن بعضها محمود وبعضها مذموم .

ويرى الإمام على رضي الله عنه أن الأخلاق هي الوسط بين طرفين اليمين والشمال كلتاها مضلة، والطريق الوسطى هي الجادة عليها تقوم على الكتاب وآثار النبوة.

وتنقسم الأخلاق إلى نوعين رئيسين هما الأخلاق الفاضلة والأخلاق السيئة، وقد أشار إليهما النبي صلى الله عليه وسلم في حديث الأخلاق لجامع الذي أخرجه الإمام أحمد من حديث رافع أن النبي صلى الله عليه وسلم قال «حسن الخلق نماء وسوء الخلق شؤم، والبر زيادة في العمر والصدقة تمنع ميتة السوء» (كتاب مسند المكيين، حديث رقم 15499).

وبناء على ذلك فقد سمي العلماء الأخلاق الفاضلة بالفضائل والأخلاق السيئة بالرذائل، وقال الشاعر

وما هذه الأخلاق إلا طبائع * فمنهن محمود ومنها مذمم.

وقال الماوردي : " إن الأخلاق نوعين، غريزية طبع عليها الإنسان ومكتسبة تطبع لها، وقال بعض الحكماء إن قواعد الأخلاق الفاضلة أربع يتفرع عنها ما سواها من الفضائل، وهي العقل والنجدة والعفة والعدل، وعرف الفضائل بأنها توسط محمود بين رذيلتين مذمومتين من نقصان يكون تقصيراً أو زيادة تكون سرفاً، فالعقل واسطة بين الدهاء والغباء، والحكمة واسط بين الشر والجهالة، والسخاء واسطة بين التقير والتبذير والشجاعة واسطة بين الجبن والتهور، والعفة واسطة بين الشره وضعف الشهوات، والتواضع واسطة بين الكبر ودناءة النفس. (أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي البصري الشافعي - 1981، ص 17).

4- قيم المهنة من منظور الفكر الإسلامي:

توج الإسلام العلاقة الإنسانية بين الفرد والجماعة برباط متين وعمل على تربية الفرد المسلم والجماعة المسلمة والقيادة المسلمة والمجتمع المسلم كل حسب واجباته ونشاطه إلى أن تسود النظرة التعاونية والشمولية فتتحقق مصالح وأهداف الفرد والجماعة والمنظمة والمجتمع في ظل التعاون والتراحم والتكامل والتكافل وذلك بخلاف ما يحدث في المجتمعات الغربية من تصارع وتنافر بين الفرد والمنظمة والفرد والمجتمع والحاكم والمحكوم والعمال والإدارة ومنظمات ونقابات العمال والمهنيين ومنظمات الأعمال والمصانع والنساء والرجال والسود والبيض ... الخ. (ابراهيم فهد الغفيلي، د ت، ص 56)

ولقد حصن الإسلام الوظيفة العامة من الفساد بإرساء قاعدتي القوة والأمانة حيث ورد في القرآن الكريم: ﴿ إن خير من استأجرت القوى الأمين ﴾ (القصص: 26) ففرض إسناد الوظائف إلى من تتوفر فيه القوة وهي الإحاطة الشاملة بمهارات ومتطلبات أداء الوظيفة العامة والأمانة والحشية والخوف من الله وأداء الشعائر التعبدية، بحيث تطمئن لأمانة الموظف العام لأداء مصالح الرعية المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها.

وتظهر المشكلة الأخلاقية في الوظيفة العامة حين يقدم الموظف مصالحه الخاصة على المصالح العامة أو عندما يستغل الموظف وظيفته لتحقيق مصالح شخصية ذلك لأن كل ذلك يؤدي إلى فقدان أو ضياع ثقة الجمهور بأجهزة الخدمة المدنية، وهنا تبدو أهمية تعميق الإسلام لمفهوم الأمانة .

ويقصد بأخلاقيات المهنة الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر، والسلوك الأخلاقي هو السلوك الذي عمل به المجتمع وأقره ويتكون هذا السلوك من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يتصرفون في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك العرف السائد في مجتمعهم

والمهنة كعمل تتطلب من العاملين فيها سلوكاً لا بد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في المهنة تحددها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة المهنة، وتكون مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية الفاضلة التي أرسى قواعدها الإسلام في القرآن الكريم والسنة المطهرة وفي أقوال الحكماء من علماء المسلمين وفقهائهم .

5-تصنيف القيم الأخلاقية :

يمكن تصنيف القيم الأخلاقية المهنية إلى ثلاث مجموعات رئيسية :

1-5 مجموعة القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل المسلم .

بحسبائها صفات أخلاقية عامة مرتبطة بالفرد أينما كان موقعه في العمل وتعمل هذه القيم الأخلاقية على تحسين بيئة التعامل بين الناس وتسمو بهم إلى الحياة الطيبة التي ذكرها الله تعالى بقوله:

﴿ من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴾ (النحل : 97) ، ومن أهم هذه القيم الأخلاقية ما يلي :

5-1-1- التقوى :

وتقوى الله عز وجل أعظم وأنفع وأجل القيم على الإطلاق وهي مفتاح سعادة المسلم في الدنيا والآخرة وقد ربطها النبي صلى الله عليه وسلم بحسن الخلق في الحديث الذي أخرجه الإمام أحمد عن أبي هريرة أنه صلى الله عليه وسلم قال: « أتدرون أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق ». (رشيد عبدالحميد ومحمود الحيارى، 1984، ص 69 .)

5-1-2- الأمانة :

و هي مفتاح الإيمان إذ لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له كما ورد في الحديث الذي أخرجه أحمد من حديث أنس بن مالك. (كتاب باقي مسند المكثرين ، حديث رقم 9319)

وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه أداء الأمانة مفتاح الرزق وفي هذا ربط عميق بين أداء الأمانة وأخلاق المهنة وقال الشاعر :

إذا أنت حملت الخؤون أمانة * فإنك قد أسندتها شر مسند

5-1-3- الصدق :

وأرفع درجاته أن يصدق المرء مع ربه كما قال تعالى: ﴿ فلو صدقوا الله لكان خيراً لهم ﴾ (محمد: 21) ويليهِ الصدق مع الناس كما قال المصطفى صلى الله عليه وسلم: « وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً ». (صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4721)

5-1-4- البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين :

البشاشة هي أول الطريق لإرضاء الآخرين وإدخال السرور في نفوسهم وقد ذكر النبي صلى الله عليه وسلم أحاديث كثيرة في هذا الجانب منها قوله : «تبسمك في وجه أخيك لك صدقة» (سنن الترمذي ، كتاب البر والصلة ، حديث 1879) وقال صلى الله عليه وسلم : «لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق» (صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4760).

وهذا الحديث يدل على أن أدنى المعروف هو البشاشة والابتسامة فإذا فقدت فهذا يعني أن الإنسان قد ترك المعروف وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه البشاشة حباله المودة وقدima قال الشاعر :

وما اكتسب المحامد طليوها * بمثل البشر والوجه الطليق

وقال بعض الحكماء : " الوجه البشوش شمس ثانية".

5-1-5- الرقابة الذاتية :

أرسى الإسلام أهم نوع من أنواع الرقابة وهي الرقابة الذاتية التي تعتمد على بفضة الضمير وصحته وربط ذلك الضمير الحي بخالقه في السر والعلن حيث ورد في الحديث المتفق عليه أن النبي صلى الله عليه وسلم حينما سئل عن الإحسان قال : «أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك » ، وهذا النوع من الرقابة الوقائية التي تحول دون وقوع الخلل والانحراف هي أسمى وأمثل نوع من أنواع الرقابة وهي صمام الأمان ضد الفساد والحيلولة دون وقوعه والمتتبع لحركة التطوير الإداري في المنظمات الإدارية الغربية يلاحظ أنها نجحت في إحداث نقلة نوعية وكمية في مستوى الإنتاج من خلال تنمية المهارات الإنتاجية للعاملين وإدخال الأساليب والمعدات التكنولوجية الحديثة لكن هذه المنظمات لا تزال عاجزة عن مكافحة الفساد الإداري ولذلك فلا تستطيع الأجهزة الرقابية الداخلية أو الخارجية

اكتشافه أو ضبطه لأن ذلك يتعلق بضمائر العاملين حين يقبلون الرشوة ويمارسون المحسوبية ويسيطرون على جهود الخدمة ويستقلون الوظيفة العامة والمال العام، ولذلك فإن التشريع الإسلامي قد أهتم بهذا الجانب من السلوك الإنساني حيث اعتبر مراقبة الله في السر والعلن هي أعلى درجات الإيمان وهي الإحسان .

5-2-2- مجموعة القيم الأخلاقية التي ترتبط بالمهنة .

بحكم أنها قيم أخلاقية مستمدة من العمل الصالح كفريضة إسلامية، وهذه القيم الأخلاقية لا تختص بمهنة دون أخرى، وقد وضع الإسلام منهجاً وقائياً مليئاً بالقيم والضوابط الحازمة لوقاية الفرد من الانزلاق في الفساد لحماية مصالح الفرد والمنظمة والمجتمع، وقد شرع الإسلام مجموعة من القيم الأخلاقية والضوابط الشرعية لحماية عنصر العمل ليكون عنصراً منتجاً ومحضناً من الفساد، وتمثل هذه القيم الأخلاقية فيما يلي:

5-2-1- العمل عبادة :

العمل فريضة تعبدية مطالب المسلم بأدائها حيث يقول الله سبحانه وتعالى في ذلك: ﴿وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾، (التوبة : 105)، فالمسلم في أي موقع عمل شريف يؤدي عملاً يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكرياً أو حرفياً إنما هو يعبد الله في هذا الموقع الذي يعمل فيه، وفي السيرة النبوية كثير من الشواهد التي تدل على أهمية العمل في الإسلام، ومن هذه الشواهد جملته رهط للرسول صلى الله عليه وسلم يخبرونه أن أحد أصحابهم يصلي الليل ويصوم النهار، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم: «أيكم يكفيه طعامه وشرابه» ؟ فقالوا كلنا يا رسول الله قال - صلى الله عليه وسلم: «كلكم أعبد منه»، فالإسلام حث على العمل والإنتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق في هذه الحياة، ولم يدعو إلى الانعزالية والانقطاع عن الدنيا، وإنما أمر أن يملأ الإنسان المسلم يده من الدنيا ويملأ قلبه من الإيمان والآخرة حتى لا تسيطر عليه مادية ومتاع الدنيا، والعمل دليل إيمان المؤمن، فليس الإيمان بالتمني ولكن ما قر في القلب وصدقه العمل، ولقد اقترن العمل بالإيمان في كثير من الآيات في القرآن الكريم: ﴿وعد الله الذين آمنوا وعملوا الصالحات ليستخلفهم في الأرض كما أستخلف الذين من قبلهم﴾ (النور : 55) .

5-2-2- العمل مقياس للتفاضل في الإسلام :

لقد أرسى الإسلام ميزان العمل للمفاضلة بين الناس وألغى الموازين الأرضية التي تعتمد على النسب والرشوة والجاه في تفاضل الناس وإنما جعل الناس سواسية يتفاضلون بالعمل «لا فضل لعربي على أعجمي ولا لعجمي على

عربي ولا لأحمر على أسود ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى» (مسند أحمد ، حديث رقم 22391) فقيمة ومنزلة المسلم في المجتمع الإسلامي بعمله الذي يبذله لا بحسبه ونسبه الذي يدعيه، يقول الرسول -صلى الله عليه وسلم- «ومن أبطأ به عمله لم يسرع به نسبه» ويقول لأبنته فاطمة «لا يأتيني الناس بأعمالهم وتأتوني بأنسابكم والله لا أغني عنكم من الله شيئاً»² فإذا كان ذلك بالنسبة للنسب الشريف العظيم فأني نسب بعده يدعي الأفضلية .

والإسلام هو أول النظم التي أرست قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل وسبق الأنظمة الغربية بأربعة عشر قرناً من الزمن، وهي لا زالت ساعية في تطبيق معايير الجدارة في العمل ولم تستطع أن تطبقها كما طبقها الإسلام وورد في القرآن الكريم ﴿إن خير من استأجرت القوي الأمين﴾ (القصص : 26)، ويحذر الإسلام من إتباع معايير المحسوبية والقرابة في التعيين والمفاضلة بين الناس حيث قال عمر بن الخطاب «من ولي رجلاً لمودة أو قرابة فقد خان الله ورسوله وجماعة المؤمنين»، فأين واقع منظماتنا وسلوك مدراءها وموظفيها من هذه القيم العظيمة .

5-2-3- الإخلاص والإتقان في العمل :

حرص الإسلام على تحصين العمل من الفساد مثل الرياء والنفاق وغيره بأن جعل أساس الأعمال النية ، وأن تكون مخلصه لله سبحانه وتعالى كما ورد في الحديث : «إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى»، وإنما يتجه المسلم في عمله مخلصاً لله ومبتغياً مرضاته، فهو بذلك يصون المصلحة العامة للجماعة والمجتمع فيحمي عمله من جو الفساد والانحراف نحو إرضاء مصلحته الذاتية أو استغلاله لعمله في تحقيق مصالحه الفردية على حساب المصلحة العامة .

ولقد حث الإسلام في تعاليمه المسلم على إتقان عمله والإبداع فيه وليس تأديته في حده الأدنى وإنما على المسلم أن يسعى لارتقاء درجات الإتقان والإبداع في عمله، وعلى الفرد أن يفجر طاقته ومليكاته ومهاراته في أداء وإتقان وتطوير عمله ، لأن ذلك مدعاة لمحبة الله ومرضاته حيث ورد في حديث الرسول -صلى الله عليه وسلم- «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» ويقول الله سبحانه وتعالى ﴿إنما جعلنا ما على الأرض زينة لها لنبلوهم أيهم أحسن عملاً﴾ (الكهف : 7)، ومما رواه ابن هذيل من الحكم المأثورة عن السلف الصالح في كتابه (عين الأدب والسياسة) " لا تطلب سرعة العمل وأطلب تجويده فإن الناس لا يسألون في كم فرغ منه.. وإنما يسألون عن جودة صنيعته". (إبراهيم فهد الغفيلي ، 1983 ، ص 56 .)

والخبرة في العمل مهمة جداً لأنها مفتاح الإتقان فيه وقد وصف الله عز وجل نفسه بأنه حكيم خبير وعليم خبير في مواطن كثيرة من كتابه الكريم ، وفي المثل العربي يقال: "أسأل مجرباً ولا تسأل حكيماً"، ويقال "التجربة خير برهان" وكما يقال "ليس الخبر كالمعاينة".

وقال أحد الشعراء: يا باري القوس برياً ليس يحسنه * لا تظلم القوس إعط القوس باريها.

5-2-4- احترام وقت العمل :

ولقد أعطى الإسلام أهمية قصوى للوقت وحث المسلم على حسن استغلال الوقت في العبادة والعمل الصالح للدنيا والآخرة ولذلك نجد أن الله سبحانه وتعالى ربط جميع العبادات الأساسية من صلاة وصيام وزكاة وحج بمواقيت محددة وأمر الناس بأدائها في مواقيتها. وهذا سبب رئيس في تنظيم الناس لأوقاتهم وقد كان النبي الكريم وصحابته يستثمرون جميع أوقاتهم فيما يفيدهم مادياً وجسدياً وروحياً، وقد روي عن ابن مسعود رضي الله عنه أنه قال " ما ندمت على شيء ندمي على يوم غريت شمسهُ نقص فيه أجلي ولم يزد فيه عملي". (ابراهيم فهد الغفيلي، دت، ص 56)

ولقد أوجب الإسلام على الفرد المسلم الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن ذلك من تمام إتقانه ولذلك فينبغي على العامل المسلم أن يحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخراً ولا يخرج مبكراً لأنه إنما يتقاضى أجره على عمله بمواعيده المحددة.

5-3- : مجموعة القيم الأخلاقية التي ترتبط ببعض المهن دون بعض :

وهذا معناه أن بعض المهن تحتاج إلى تركيز بعض القيم الأخلاقية حتى يتحلى بها أصحابها وفقاً لطبيعة الوظيفة المهنية التي يشغلونها، فالعاطفة الإنسانية مثلاً، صفة أخلاقية مهمة ولكنها تكون في مهنة الطب أكثر حاجة من بعض المهن الأخرى، وقد لا تكون مطلوبة أبداً في بعض المهن كالمهن الصناعية مثلاً لأن صاحبها يتعامل مع مدخلات مادية، والعدل مثلاً يكون صفة أخلاقية أساسية وحساسة في بعض المهن كالحكم والقضاء والإدارة، وكذلك القدوة الحسنة تكون أعظم وأبلغ عند الأداء، والقضاة والمعلمين والقياديين أكثر من غيرهم، ويكون الورع أعظم وأبلغ عند الأئمة والقضاة والعلماء ولكن كل ذلك لا يعني سائر الموظفين وأصحاب المهن من التحلي بها متى وجد إلى ذلك سبيل.

ومن هذه القيم الأخلاقية فقد آثرنا أن نركز على القيم الأخلاقية المرتبطة بالقيادات الإدارية بحسبان أنها تخاطب قطاعاً عريضاً من المسؤولين في القطاعين الخاص والعام والذين يملكون القدرة على إحداث التغيير في منظماتهم وإداراتهم وهم قدوة لمؤسسيهم وموظفيهم، ولدورهم الحيوي والهام يعول عليهم الارتقاء بمنظمتهم وإنتاجها وجوداً خدماتها للارتقاء من المستوى الاقتصادي والاجتماعي لمجتماعتنا الإسلامية.

وفيما يلي نستعرض القيم الأخلاقية الإسلامية التي يجب أن يتطبع ويتحلى بها القيادات الإدارية في المجتمعات الإسلامية لإحداث التغيير الفاعل في بيئات مؤسساتهم ومنظمتهم.

5-3-1- القدوة الحسنة :

إن القائد الإداري باعتباره المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين ينبغي عليه أن يكون المثل الأعلى لمؤسسيه في الكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية والسلوك القويم والخلق الكريم والتزامه بواجباته واحترامه للوقت فلا يضيع فيما لا يفيد العمل كما أنه عليه أن يبرز ولاء كبيراً لمؤسسته وأن يزرع حب العمل والانتماء في نفوس مؤسسيه وذلك انطلاقاً من قول الله عز وجل: ﴿ وَلَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ ۗ ﴾، وقد كان عمر رضي الله عنه يقول لولاته: "ألا وإني لم أبعثكم أمراء ولا جبارين ولكن بعثكم أئمةً مهتدي بهم". (محمد رواس قلعهاجي، 1989، ص 123)

كما أن العاملين قد يتأثرون بما يلقيه عليهم رؤسائهم من تعاليم وقرارات وتستحوذ على مشاعرهم بلاغتهم وحماسهم ولكن سرعان ما تتخذ هذه التعاليم وتلك القرارات مادة للمخيرية إذا تبين أن أقوالهم لا تطابق أفعالهم .

فالفرد يتأثر سلباً وإيجاباً بمن يتخذه قدوة له ولا تنعكس سلوكياته في المجتمع الذي يعيش فيه إلا من خلال ما يكتسبه من القدوة التي يتأثر بها ويؤثر في غيره عن طريقها، ولذلك تظهر أهمية اتخاذ الرسول صلى الله عليه وسلم قدوة لنا في صفاته وخلقه وأفعاله وأقواله سواء كان ذلك في حياته العامة أو الخاصة، ونعتمد قدوة الرسول صلى الله عليه وسلم هي المعين المتدفق والرحيق المتجدد الذي لا ينضب للارتقاء بقيم الفرد وخلقه وسلوكياته، وشخصية الرسول (صلى الله عليه وسلم) وخلقه وصحابته من بعده يجب أن يكونوا النموذج الذي يجعله القادة الإداريين المسلمين نصب أعينهم حتى يكتسبوا خلق الرسول (صلى الله عليه وسلم) وصحبه الأخلاق الفاضلة ليصبحوا قدوة لمؤسسيهم.

5-3-2- إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين :

إن الله عز وجل جعل الناس سواسيه لا فرق بين عريهم ولا أعجميهم إلا بالتقوى، التقوى هي المعيار الأوحى للتفريق بين الناس وفيما سواها فهم سواسيه كأسنان المشط وقد أمرنا الله تعالى بالعدل والإحسان في آيات كثيرة منها قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ﴾، (النحل : 90) .

ولذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يقيم العدل وأن يتولى النظر في مظالم مرؤوسيه بنفسه وأن يتفقد أحوالهم وأن ينصّل المظلوم من الظالم، وأن ينزل الناس منازلهم فيقول للمحسن أحسنت ويقول للمسيء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في الحوافز والعلاوات والترقيات بل يعطي كل ذي حق حقه كما قال عمر بن الخطاب لأبي موسى: "بلغني أنك تأذن للناس جمًّا غفيراً، فإذا جاءك كتابي هذا فأذن لأهل الشرف وأهل القرآن والتقوى والدين فإذا أخذوا مجالسهم فأذن للعلماء" أخبار القضاة لوكيع، ج 1/486، ص 134).

كما أن على المدير أن يخلص إدارته من مرض المحسوبية والفساد الإداري ودفعها نحو الاستقامة في العمل حسب قواعد الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص والارتقاء بالمنظمة الإدارية وفق أفضل أخلاقيات التعامل الإنساني والإداري .

ولا شك أن شعور الموظف بعدالة الإدارة سيقوي مشاعره نحوها ويملي روح انتمائه لها مما يدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاج ومستوى الأداء .

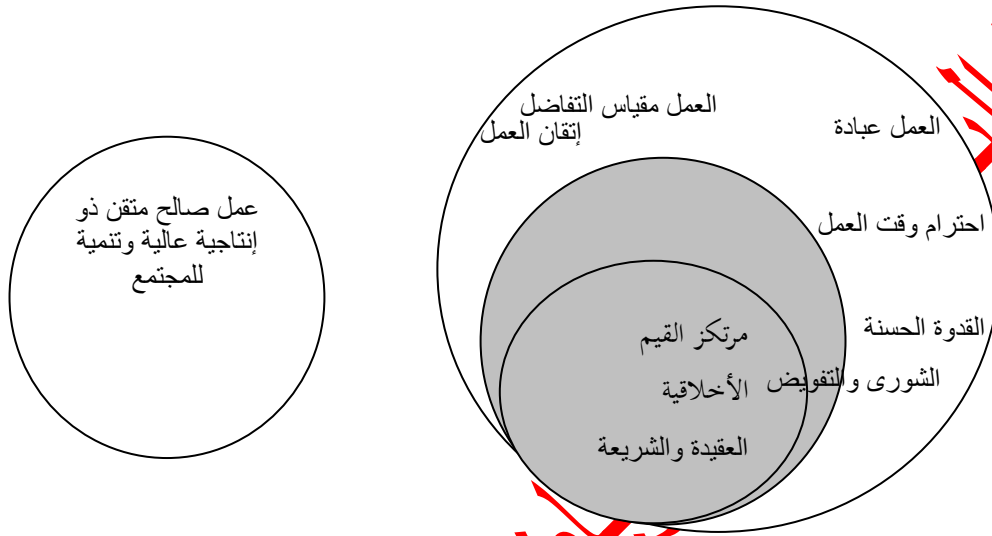
5-3-3- الشورى والتفويض :

إن القيادة الإسلامية قيادة شورية: تقوم على مبدأ قوله تعالى: ﴿وشاورهم في الأمر﴾، ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة، لذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يستشير معاونيه ومرؤوسيه كلما واجهه موقف يقتضي إتخاذ قرار جماعي بشأنه حيث يتحمل الجميع المسؤولية تجاه ذلك الموقف، مما يعني أن تعدد الآراء والأفكار يوصل الجميع إلى نقطة التقاء سليمة وقرار صائب، كما أن القائد الإداري المسلم ينبغي أن لا يمسك بيده كل خيوط العمل صغيرها وكبيرها فإن طاقة الإنسان ، وساعات عمله محدودة وجسده في حاجة إلى راحة وعقله

يكل من كثرة التفكير وذاكرته لا تتمكن من كل شيء ، لهذا فلا بد له أن يتخذ معاونين أكفاء يعهد إليهم ببعض صلاحياته ويترك لهم التصرف بعد أن يبين لهم الطريق كما قال الشاعر :

إذا كنت في حاجة مرسلاً * فأرسل حكيماً ولا توصه

ولنا أن نتصور في نهاية هذا الموضوع العلاقة الرئيسة التي تربط وتحكم هذه الفئات الثلاث من القيم الأخلاقية على الوجه التالي:



شكل رقم 01: نموذج القيم الأخلاقية للقيادات الإدارية من منظور إسلامي

المصدر: إعداد الباحثان

ومن هذا الشرح الموجز للقيم الأخلاقية للمهنة من منظور إسلامي نجدها مجموعات متداخلة ومتشابكة وتعمل جميعاً من أجل هدف واحد هو السمو بالمهنة إلى درجاتها الأعلى لتقديم خدمة أو منتج ذي قيمة كبيرة وجودة عالية للأفراد والمجتمع يتناسب وروح الشرع الحنيف ولا يمكن أن نفصل بين هذه القيم في الحياة العملية، إنما يجى هذا التصنيف لأغراض الدراسة والتوضيح .

إن ما جاء في هذه الورقة البحثية، يبين حقيقة بأن القيم تلعب دورا هاما في توجيه سلوك الفرد توجيهها صحيحا ينضوي تحت ثوابته الشخصية، فالقيم التي يتبناها الفرد تتضح أكثر فأكثر بمرور الزمن ومع زيادة خبراته النفسية والمعرفية والاجتماعية، فالتنشئة والرعاية التي يتلقاها الشخص في أسرته، و الأدوار التي يلعبها مع أفراد مجتمعه سواء في الفضاء الواسع للمجتمع، أو داخل مؤسساته المختلفة وخاصة التربوية منها، كافية بأن ترسم لديه معالم قيمة يستطيع تحقيق ذاته وإشباع مختلف حاجياته، وبفضلها ينتهج سلوكات مناسبة في مواقف معينة، ففوة النسيج الاجتماعي مترجمة في قوة القيم التي يتحلى بها أفرادها

المراجع:

- 1- أنور الجندي، (د.ت)، القيم الأساسية للفكر الإسلامي والثقافة العربية (القاهرة ، مطبعة الرسالة)
- 2- إبراهيم فهد الغفيلي، (1983)، نحو منهج إسلامي لدراسة الإدارة ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثالث ، القاهرة ،
- 3- الجامع الصحيح سنن الترمذي، المؤلف : محمد بن عيسى أبو عيسى الترمذي السلمي، تحقيق : أحمد محمد شاكر وآخرون، بيروت، الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت.
- 4 - أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي البصري الشافعي، (1981). تسهيل النظر وتعجيل الظفر في أخلاق الملك وسياسة الملك، دار النهضة العربية - بيروت، الطبعة: الأولى
- 5- إبراهيم فهد الغفيلي ، (1412هـ)، القيم الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية لعينة من المديرين السعوديين،.
- 6 - رشيد عبد الحميد ومحمود الحيارى ، (1984). أخلاقيات المهنة (عمان : دار الفكر للنشر،
- 7 - صحيح مسلم، للإمام مسلم بن الحجاج أبو الحسين القشيري النيسابوري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- 8- مسند أحمد ، باقي مسند الأنصار ، حديث رقم 22391 ، صحيح ، الألباني ، غاية المرام - الرقم 313.
- 9- حديث رقم 15499 ، كتاب مسند المكيين .
- 10 - كتاب باقي مسند المكثرين ، حديث رقم 9319
- 11- كتاب المناقب ، حديث رقم 3298 .
- 12- موسوعة فقه عمر بن الخطاب، (1989) محمد رواس قلعهاجي، دار النفائس، ط1.