

القيم التنظيمية من المنظور الاسلامي

الدكتور عبد الرحمان برفوق، جامعة بسكرة، الجزائر

الأستاذة: نجات قريشي، جامعة بسكرة، الجزائر

الملخص:

تعتبر القيم التنظيمية الموجهة الأساسى للسلوك داخل المنظمة، فهي تمثل مجموعة الأفكار والمعتقدات السائدة في بيئة العمل والتي تكون لدى المديرين والمسؤولين في المنظمة والتي تؤثر في سلوكهم وسلوك مرؤوسيههم. وللقيم التنظيمية أهمية بالغة من المنظور الإسلامى، ولكن قل ما نجد مراجع أو دراسات تركز على هذا الجانب، لذا حاولنا من خلال هذا المقال التطرق إلى هذا الجانب وتوضيح كيف أن الإسلام أعطى للقيم التنظيمية أهمية بالغة تقوم على الأخلاق الفاضلة والقيم النبيلة.

Abstract :

Organizational values Considered that the-oriented basic behavior within the organization they represent a set of ideas and beliefs in the work environment and that are among managers and officials of the organization and that affect their behavior and the behavior of their subordinates, and the values of organizational extremely important from an Islamic perspective, but Say what we find references or studies focused on this side, so we have tried through this article to address this aspect and illustrate how Islam gave great importance organizational values based on morality and noble values.

القيم التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمات و التي تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة في المنظمة و في سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم و إدارتهم لمرؤوسيههم و منظماتهم، كذلك فقد أعطى الإسلام للقيم التنظيمية أهمية بالغة، و النبي الكريم جعل من الأخلاق الفاضلة و القيم النبيلة طريقا فسيحا لدعوته فقد قال صلى الله عليه و سلم ‘‘إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق‘‘، و في هذا معنى لتعميمها على الفرد و المجتمع حاكما و محكوما مديرا و موظفا، و جعل الله عز و جل تغيير أحوال الأمم رهينا بتغيير أخلاقها و سلوكها كما في قوله تعالى: ‘‘إن الله لا يغير ما يقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم‘‘ (سورة الرعد: آية 11).

و تؤدي القيم الفاضلة التي يعتنقها الفرد المسلم المستمدة من عقيدة التوحيد و مبادئ الشريعة دورا أساسيا في التأثير على سلوكه و نشاطاته بل و ممارساته اليومية، و كذلك الطريقة التي نستثمر بها أوقاتنا و جهدنا و على جميع مظاهر حياتنا، و من هذا المنطق فإن قيما هي أهم ما يميز شخصياتنا، و باختصار هي التي توجه أخلاقنا و سلوكنا في التعامل مع الأشياء و مع الآخرين من حولنا، كما ان معظم الباحثين و المهتمين بالقيم التنظيمية في دراستهم لها يتناولونها بمنظورها الغربي فما هو المنظور الاسلامي للقيم التنظيمية (الاقتصاد العدل)؟

و بالتالي فإن هذا المقال يهدف إلى توضيح المنظور الإسلامي لهذه القيم، و كذلك اثبات أن القيم التنظيمية يجب دراستها بما يتناسب و بيئتنا .

تعريف القيم التنظيمية:

لقد جاء مصطلح القيم التنظيمية للتعريف بمجموعة القيم التي تختص بها المنظمات، و تقوم على تأكيدها و تحرص عليها لتحقيق التماسك التنظيمية، و هناك عدة تعاريف التي تناولت مفهوم القيم التنظيمية من بينها:

تعريف كل من "المدهون و الجزائروي" للقيم التنظيمية بأنها: "القيم التي تعكس أو تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة"¹.

و يرى "مقدم" أن القيم التنظيمية" تعكس الخصائص الداخلية للمنظمة و أهدافها و ثقافتها و مجالات اهتماماتها، حتى إذا اتصلت بالأفراد العاملين في المنظمة حددت اتجاهاتهم و سلوكهم التنظيمي".

تصنيف القيم التنظيمية:

رغم أن هناك اختلاف بين المؤلفين حول تصنيف القيم التنظيمية إلا أن هناك اتفاقا غالبا بينهم من ناحية المضمون .

فمن التصنيفات التي اشتهرت في هذا المجال تصنيف " ديف فرانسيس و مايك وود كوك" للقيم التنظيمية إلى اثنا عشر قيمة ارتبطت بالنجاح التنظيمي، و لقد توصلا إلى هذه القيم من خلال تتبعهما لمراحل تطور الفكر التنظيمي و حاولت الجمع بين إيجابيات كل مرحلة لاستنتاج أهم القيم التي ترتبط بالنجاح التنظيمي، و هذه القيم مقسمة كما يلي:

1. قيم إدارة الإدارة: و هي القيم التي يجب على المنظمة أن تتعامل معها من خلال النفوذ (القوة)، و هذه القيم هي: القوة، الصنفة، المكافأة.

2. قيم إدارة المهمة: و يقصد بها اهتمام المنظمة بالقضايا ذات الصلة بأداء العمل و تحقيق الأهداف و هذه القيم هي: الفعالية، الكفاءة، الاقتصاد.

3. قيم إدارة العلاقات: و تشير إلى طريقة تعامل المنظمة مع موظفيها بهدف الحصول على أفضل اسهام، حيث أن العمل لا يمكن آداءه دون التزام هؤلاء الموظفين و هذه القيم هي: العدل، فرق العمل، القانون و النظام.

4. قيم إدارة البيئة: و تعني أنه يجب على المنظمة أن تعرف البيئة التي تعمل بها، و كيفية التأثير على هذه البيئة، و هذه القيم هي: الدفاع، التنافس، استغلال الفرص.

و إذا بحثنا في موضوع القيم التنظيمية نجد أن معظم المراجع التي تناوت هذا الموضوع تناولته من منظور الفكر الإداري الغربي، و قل ما نجد أو إذا صح التعبير نادرا ما نجد كتب أو مراجع ركزت في تناولها للقيم التنظيمية على الجانب الاسلامي، لذلك سوف نحاول في هذا المجال عرض بعض القيم التنظيمية من منظور الفكر الإسلامي و من هذه القيم: الإقتصاد.

1. قيمة الإقتصاد من المنظور الإسلامي:

لتوضيح قيمة الإقتصاد من المنظور الإسلامي ليس علينا أن ندخل في تفاصيل و جزئيات الإقتصاد الإسلامي، لذلك سوف نركز في هذا المجال على: مفهوم الإقتصاد الإسلامي، ثم الأسس و المبادئ التي يقوم عليها.

1.1 مفهوم الإقتصاد الإسلامي:

الإقتصاد الإسلامي ببساطة "هو الذي يوجه النشاط الإقتصادي و ينظمه وفقا لأصول الإسلام و مبادئه الإقتصادية"⁽²⁾، فهو يستمد جذوره من الاعتقاد بأن الإنسان هو خليفة الله الواحد الأحد في الأرض، فهو خالق الكون و كل ما فيه، و أن البشر إخوة، و أن كل ما سخره الله لهم من موارد إنما هو أمانة بين أيديهم ائتمنهم الله عليها، و عليهم استخدامها بالعدل حرصا على رفاهة الجميع، كما أن هؤلاء البشر مسؤولون في الآخرة أمام الله سبحانه و تعالى عما اكتسبوه من هذه الموارد و فيما أنفقوها⁽³⁾.

2.1 أسس الإقتصاد الإسلامي:

من المعروف لدى العلماء و المفكرين أن الفكر لا ينبع من فراغ، و إنما ينبغي أن يستند إلى معلومات صحيحة و دقيقة و متفق عليها، و الفكر الإسلامي يوجد على أساس واضح و سليم يرتكز عليه و هو النصوص الشرعية التي أوحى الله بها إلى رسوله الكريم و شرحها علماء الإسلام على مر العصور.

ويمكن تقسيم الأسس التي يقوم عليها الإقتصاد الإسلامي إلى جزئين:

أ- جزء ثابت:

و هو خاص بالمبادئ و هو عبارة عن مجموعة الأصول الاقتصادية التي جاءت بها نصوص القرآن و السنة ليلتزم بها المسلمون في كل زمان و مكان من ذلك:

▪ أصل أن المال مال الله و البشر مستخلفون فيه ⁽⁴⁾، و ذلك لقوله تعالى: (و لله ما في السماوات وما في الأرض) ⁽⁵⁾، ثم قوله تعالى: (و أنفقوا مما جعلكم مستخلفين فيه) ⁽⁶⁾.

▪ أصل ضمان حد الكفاية لكل فرد في المجتمع الإسلامي ⁽⁷⁾: و ذلك لقوله تعالى: (أرأيت الذي يكذب بالدين فذلك الذي يدع اليتيم و لا يحض على طعام المسكين) ⁽⁸⁾. و قوله: (و في أموالكم حق معلوم للسائل و المحروم) ⁽⁹⁾.

▪ أصل تحقيق العدالة الاجتماعية و حفظ التوازن الاقتصادي بين الأفراد: لقوله صلى الله عليه و سلم: "تؤخذ من أغنيائكم فترد على فقرائهم" ⁽¹⁰⁾. و كذلك فرض الزكاة لغرس مشاعر الرأفة و توطيد علاقات التعارف و الألفة بين مختلف الطبقات، و قد نص القرآن الكريم على الغاية من إخراج الزكاة بقوله تعالى: (خذ من أموالهم صدقة تطهرهم و تزكيهم بها و صل عليهم إن صلواتك سكن لهم و الله سميع عليم) ⁽¹¹⁾.

▪ أصل احترام الملكية الخاصة: لقوله تعالى: (للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن).

▪ أصل الحرية الاقتصادية المقيدة (أي الحرية المشروعة): و ذلك بتحريم أوجه النشاط الاقتصادي التي تتضمن استغلالا أو احتكارا أو ربا، لقوله تعالى: (لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل). و قوله تعالى: (و أحل الله البيع و حرم الربا).

▪ أصل التنمية الاقتصادية الشاملة: و ذلك لقوله تعالى: (هو أنشأكم من الأرض و استعمركم فيها). أي كلفكم بعمارته، وأنه تعالى جعل الإنسان

خليفته في الأرض (إني جاعل في الأرض خليفة)، و أنه تعالى سخر له ما في السماوات و الأرض يستغلها و ينعم بخيراتها و يسبح بحمده لقوله تعالى: (و يسخر لكم ما في السماوات و ما في الأرض جميعا منه)، و قوله: (و انتشروا في الأرض و ابتغوا من فضل الله و اذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون)، بل لقد بلغ حرص الإسلام على التنمية الاقتصادية و تعمير الدنيا أن قال(ص): " إذا قامت الساعة و في يد أحدكم فسيلة- أي شتلة - فاستطاع ألا تقوم حتى يغرستها، فليغرستها فله بذلك أجر."

▪ أصل ترشيد الإنفاق: و ذلك بتحريم التبذير⁽¹¹⁾ لقوله تعالى: (إن المبذرين كانوا إخوان الشياطين)⁽¹²⁾.

فالأصول الاقتصادية التي وردت في القرآن الكريم و السنة هي أصول إلهية و تنزيل من حكيم حميد و هي ثابتة فلا يجوز الخلاف حولها و يلتزم بها المسلمون في كل عصر.

و يلاحظ أن نصوص القرآن و السنة التي وردت في المجال الاقتصادي قليلة نسبيا، كما أنها جاءت عامة و تتعلق بالحاجات الأساسية لكل مجتمع، و من ثم كانت صالحة لكل زمان و مكان.

ب - جزء متغير:

و هو خاص بالتطبيق و هو عبارة عن الأساليب و الخطط العملية و الحلول الاقتصادية التي تحول الأصول و المبادئ الاقتصادية الإسلامية إلى واقع مادي مثل: العمليات التي توصف بأنها ربا كالفوائد المحرمة، و الحد الأدنى للأجور، إجراءات تحقيق العدالة الاجتماعية، و بيان نطاق الملكية الخاصة و العامة.. الخ مما يتسع فيه مجال الاجتهاد و تتعدد فيه صور التطبيق التي يعبر عنها على المستوى الفكري باصطلاح النظريات الاقتصادية الإسلامية، و على المستوى العملي و التطبيقي النظم الاقتصادية الإسلامية.

فالنظريات أو النظم الاقتصادية الإسلامية اجتهادية تطبيقية فهي من عمل المجتهدين و أولي الأمر، و هو ما قد يختلفون فيه باختلاف ظروف الزمان و المكان و خلافهم في ذلك جائز شرعا لقوله (صلى الله عليه وسلم): "أختلاف علماء أمتي رحمة"، أي أن هذا الاختلاف تنوع و ليس تضاد مما يدل على مرونة الاقتصاد الإسلامي⁽¹³⁾.

قيمة العدل من المنظور الاسلامي:

تعتبر قيمة العدل من أهم القيم التي جاء بها الاسلام و حاول ترسيخها في المجتمع.

تعريف العدل:

العدل هو اسم من أسماء الله الحسنى، و العدل مصدر بمعنى العدالة و الاعتدال و الاستقامة، و هو الميل إلى الحق⁽¹⁴⁾، و يأتي اسم العدل في صورة المصدر بدلا من الاسم "العادل"، و يسبق اسم "العدل" في ترتيب أسماء الله الحسنى إسم "الحكم" و يليه إسم "اللطف"، و تعكس ثلاثية أسماء الله الحسنى متتالية بهذا الشكل حكمة بالغة في وصف معنى و مفهوم العدالة، "الحكم" الذي لا مرد لقضائه و لا معقب على حكمه، و لا بد أن تكون صفته الأساسية العدالة و في ذلك إشارة واضحة إلى وجوب تحقيق العدالة من خلال حكم عادل، أما إسم اللطف فهو الذي لطفت أفعاله و حسنت، أو الذي لا تدركه الحواس، أو العليم بخوافي الأمور و دقائقها، أو البر بعباده الذي يلطف بهم من حيث لا يعلمون و يهيئ مصالحهم⁽¹⁵⁾.

و تستعمل العدالة في الإسلام في عدة معاني أهمها:

- مراعاة المساواة و عدم التفرقة، أي مراعاتها في مجال الحقوق.
- إعطاء كل ذي حق حقه.

و العدالة بهذا المعنى تشمل العدالة في وضع القوانين، العدالة في الحكم و القضاء، و العدالة في الثواب و العقاب.

و يرى أبوا حامد العزالي في كتابه نُصيحة الملوك أن أصول العدل و الانصاف عشرة و هنا تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن هذا الكتاب موجه للملوك و الولاة إلا أن الباحثة ترى انه بالإمكان الاستفادة منه في توضيح قيمة العدل من المنظور الإسلامي ، و هذه الأصول العشرة نختصرها فيما يلي:

➤ الأصل الأول: هو أن تعرف قدر الولاية(المسؤولية) و تعلم خطرها: و الدليل على عظم قدرها ما روي عن الرسول صلى الله عليه و سلم أنه قال: "عدل السلطان يوما واحدا أحب إلى الله من عبادة سبعين سنة"، و كذا ينطبق الأمر على المدير أو الرئيس في المؤسسة فمن خلال هذا الحديث الشريف وضح الله سبحانه و تعالى عظم المسؤولية بأن جعل العدل يوما واحدا خير من عبادة سبعين سنة.

➤ الأصل الثاني: أن يشاقق دوما إلى رؤية العلماء: و يحرص على استماع نصيحهم و أن يحذر من علماء السوء، و كذا الأمر مع المدير في الإدارة فيجب عليه أن يحرص على اكتشاف المبدعين و الاستفادة من قدراتهم.

➤ الأصل الثالث: ينبغي أن لا تقنع برفع يدك عن الظلم: لكن تهذب أصحابك و عمالك فلا ترضى لهم بالظلم فإنك تسأل عن ظلمهم كما تسأل عن ظلم نفسك، و هذا يعني أن المدير في المؤسسة عليه أن لا يكتفي بعدم ظلمه لعماله و إنما عليه أن يهذب عماله بأن لا يظلموا غيرهم فإنه يسأل عن ظلمهم يوم القيامة.

➤ الأصل الرابع: إن الوالي في الأغلب يكون متكبرا: قال عليه الصلاة و السلام: "ثلاثة من كانت فيه فقد كمل إيمانه من كظم غيظه و أنصف

في حال رضاه و غضبه و عفا عند المقدرة، و هنا يشير الرسول الكريم في قوله هذا إلى أهمية أن يكون الوالي "المدير" متواضعا و هذا التواضع هو ما يجعله منصفا.

➤ الأصل الخامس: أنت واحد من جملة الرعية: روي أن الرسول (ص) كان قاعدا يوم بدر في ظل فهبط الأمين جبريل عليه السلام فقال: "يا محمد أتعد في الظل و أصحابك في الشمس". و هنا يتضح أن المدير في المؤسسة يجب أن يعتبر نفسه دوما واحد من عماله و أن لا يضمن أنه أفضل منهم لأنه يديرهم و إنما عليه أن يعتبر نفسه هو المسؤول عنهم.

➤ الأصل السادس: أن لا تحتقر انتظار أصحاب الحوائج و وقوفهم ببابك: و متى كان لأحد من المسلمين (المرؤوسين) حاجة فلا تشتغل عن قضائها، فمن العدل أن لا يقصر المدير في قضاء مصالح الناس و الموظفين على حد سواء.

➤ الأصل السابع: أن لا تعود نفسك بالانشغال بالشهوات، من لبس الملابس الفاخرة و أكل الأطعمة الطيبة، و ان تكون قنوعا في جميع الأشياء فلا عدل بلا قناعة.

➤ الأصل الثامن: حل الأمور بالرفق و اللطف و لا تتعامل معها بالشدّة و العنف، قال (ص): " كل وال لا يرفق برعيته لا يرفق الله به يوم القيامة"، على المدير كي يكون عادلا أن يكون رؤوفا بعماله و أن يحاول دوما أن يحل المشاكل في مجال العمل بالرفق لا بالعنف فالعنف في الكثير من الأحيان يؤدي إلى تفاقم المشاكل بدل حلها.

➤ الأصل التاسع: اجتهد في أن ترضى عنك رعيته بموافقة الشرع، قال (ص) لأصحابه: " خير أمتي الذين يحبونكم و تحبونهم، و شر أمتي الذين يبغضونكم و تبغضونهم و تلعنونهم و يلعنونكم..."

➤ الأصل العاشر: أن لا يطلب رضى أحد من الناس بمخالفة الشرع، كان عمر بن الخطاب رضى الله عنه يقول: "إني لأصبح و نصف الخلق عني ساخط و لا بد لكل من يؤخذ منه الحق أن يسخط، و لا يمكن أن يرضى الخصمان، و أكثر الناس جهلا من ترك الحق من أجل رضى الخلق". و هذا يبين أن المدير العادل يجب أن يكون دوما مع الحق و أن لا يجوز لأي طرف من أجل رضاه بل يسعى لرضى الخالق لا لرضى الخلق⁽¹⁶⁾.

الخاتمة:

و من خلال تطرقنا للقيم التنظيمية نجد أنها مجموعة الأفكار و المعتقدات التي تكون لدى المسؤولين بالمنظمة و تعمل كموجه لسلوكاتهم و تؤثر في رؤوسهم و ذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية، وهناك اثنا عشر قيمة مرتبطة بالنجاح التنظيمي و هي: القوة، الكفاءة، المكافأة، الدفاع، التنافس، القانون و النظام، العدل، الصفة، الفعالية، الاقتصاد، استغلال الفرص، فرق العمل، و يختلف المنظور الغربي للقيم التنظيمية عن المنظور الاسلامي.

و لكن نادرا ما نجد مراجع تتناول القيم التنظيمية من المنظور الاسلامي فالاقتصاد من هذا المنظور يعني توجيه النشاط الاقتصادي و تنظيمه وفقا لأصول الإسلام و مبادئه الاقتصادية" ، فهو يستمد جذوره من الاعتقاد بأن الإنسان هو خليفة الله الواحد الأحد في الأرض، فهو خالق الكون و كل ما فيه، و أن البشر إخوة، و أن كل ما سخره الله لهم من موارد إنما هو أمانة بين أيديهم ائتمنهم الله عليها، أما قيمة العدل فتعني مراعاة المساواة و عدم التفرقة، أي مراعاتها في مجال الحقوق وإعطاء كل ذي حق حقه، و العدالة بهذا المعنى تشمل العدالة في وضع القوانين، العدالة في الحكم و القضاء، و العدالة في الثواب و العقاب.

❖ هوامش البحث:

- (1) مشاعر بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم و تحقيق التوافق القيمي في المنظمات، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الادارة العامة ، الرياض، 2009، ص:11.
- (2) محمد شوقي الفننجري: الوجيه في الاقتصاد الإسلامي ، مصر: دار الشروق: 1994، ص ص:11-12.
- (3) مرجع سبق ذكره، ص :13.
- (4) سورة النجم: آية:31.
- (5) سورة الحديد: آية:7.
- (6) محمد شوقي الفننجري: مرجع سبق ذكره، ص:13.
- (7) سورة الماعون: الآيات:3،2،1.
- (8) سورة المعارج: الآية:24، 25.
- (9) محمد شوقي الفننجري: مرجع سبق ذكره، ص:13.
- (10) سعاد جبر سعيد: مرجع سبق ذكره، ص 155.
- (11) محمد شوقي الفننجري: مرجع سبق ذكره، ص16.
- (12) سورة الإسراء: آية: 72.
- (13) محمد شوقي الفننجري: مرجع سبق ذكره، ص ص:13_14.
- (14) محمد شوقي الفننجري: مرجع سبق ذكره، ص ص:16_18.
- (15) عادل محمد زايد: العدالة التنظيمية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006، ص ص:9_10 .
- (16) أبو حامد محمد الغزالي: الثبر المسبوك في نصيحة الملوك، خراسان، 1111 م، ص ص:4_10.