

"دور السلطة الهادئة في نجاح أداء المنظمات"

د/بلعيد سماح

د/سامي سفيان

جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف - الجزائر

تاريخ النشر

2020-05-11

تاريخ القبول

2019-12-21

تاريخ الإرسال

2019-11-10

ملخص الدراسة:

تعد فكرية العقيدة/الإسلام - بوصف العقيدة الإسلامية بنية معرفية متكاملة ومجيبة عن حاجات وتطلعات الأفراد والجماعات والمؤسسات، الإدارة بالعقيدة هي -رسالة إلى العالم وبرهان راهن- الإسلام حضارة، نهضة وتطوير مؤسسي وإنساني وليس فوبيا أو تخلف. يعد الرأسمال الرمزي (الأخلاق والقيم) روح العقيدة، وهو أس المكونات الرأسمالية المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي والحضاري الذي تقاس به نهضة الأمم، حيث أصبح النظر إلى العوامل الناعمة (الأخلاق الإنسانية) الورقة الحاسمة، التي يراهن عليها لتحقيق الوثبات المأمولة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالعقيدة، الرأسمال الرمزي، العوامل الناعمة، الأخلاق.

Abstract:

We wanted to guide this study with Islamic faith as islam cognitive structure integrated and responsive the needs individuals, groups and institutions to a deep extent Administration with faith is a message to the world and proof bet, islam is a civilization, renaissance and institutional development and humanitarian, not phobia or underdevelopment. The symbolic capital (ethics and values) spirit of faith, it is the abs of capital components affecting the economic , social and cultural situation, in which the naught of nations is measured where it became a soft morality is the decisive paper ,which he bet on to achieve expected jumps

Key words : Islamic faith, Administration with faith, The symbolic capital, a soft morality, Moral.

مقدمة:

يقول فرانسيس فوكوياما Yoshihiro Francis Fukuyama في كتابه الشهير- الثقة- الفضائل الاجتماعية ودورها في خلق الرخاء الاقتصادي الصادر عام 1995، "إن الأخلاق أهم من القوانين وإن الثقة أهم من رأس المال، وأن أي سياسة أو منظمة لن تنجح إذا غابت عنها الثقة وفقدت مبادئ الشرف والأمانة وعلى أي إنسان إذا أراد أن ينجح أن يلتزم بمجموعة من الأخلاقيات الحميدة، حتى تتفق أقواله وقيمه مع أفعاله وسلوكياته، فعلى سبيل المثال إذا نادى المدير بين المرؤوسين بضرورة الالتزام بالأمانة والإخلاص والتحلي بالصدق والحب... فإنهم سوف يلتزمون ويسيروا على نفس النهج إذا رأوا هذه الأخلاقيات لدى المدير نفسه"⁽¹⁾.

تنطلق هذه الورقة العلمية من حقيقة أن كل شيء في الوجود يبدأ بأخلاق الإنسان، الذي خصه الخالق بالخلافة وسما بشأنه عن سائر الموارد النفيسة الأخرى، جاء في ذكر الله العزيز الحكيم "ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً"⁽²⁾. ومن ثم فإن توفير المقومات الأساسية لإدارة منظمات المجتمع بنجاح، غير ممكنة، إلا من خلال وجود خطة إدارة منظمة، تأخذ بالاهتمام بأخلاقيات الإنسان (المورد البشري) ومدى مساهمته في ذلك المشروع.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي

المطلب الأول: مفهوم السلطة الهادئة

"إن التوافق الديني جزء من التركيب النفسي للفرد ... ويتحقق التوافق الديني بالإيمان الصادق ذلك أن الدين من حيث هو عقيدة وتنظيم للمعاملات بين الأفراد، ذو أثر عميق في تكامل الشخصية واتزانها، فالدين يرضي حاجة الإنسان إلى الأمن وإذا فشل الإنسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه واضطربت نفسه وأصبح نهبا للقلق"⁽³⁾.

سوء التوافق الديني في مجالات العمل في زحمة الحياة الراهنة، فقد معه الإنسان عمق الإحساس بالوجود وعاش الإنسان الفرد ولا يزال في أزمة هذا العصر، يعاني من غربته من ذاته وترك نفسه نهبا للتقدم التكنولوجي والمادي الذي جعل منه في بعض الأحيان ترسا في ماكينة أو قطعة غيار في جهاز أو رقم في شريحة، فقد أصبح ماثلا للعيان أن العامل/الموظف يعمل بلا

مشاعر بلا حب وود مع الزملاء والرؤساء والمشرفين، يعمل بروح عدائية أو كراهية تجاه الرؤساء نتيجة لأساليب الظلم وهضم الحقوق أو محاباة البعض على حساب البعض الآخر ، كل ذلك من شأنه أن يؤثر في حجم ونوع المجهود الوطني القومي.

ارتأينا أن نرشد هذه الدراسة بفكرية العقيدة، بوصفها بنية معرفية متكاملة ومجيبة عن حاجات وتطلعات الأفراد والجماعات ومنظمات الأعمال ، الإدارة بالعقيدة هي-رسالة إلى العالم وبرهان راهن- الإسلام حضارة، نهضة وتطوير مؤسسي وإنساني وليس فوبيا أو تخلف ، حيث يعد الرأسمال الرمزي (الأخلاق والقيم) أسس المكونات الرأسمالية المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي والحضاري الذي تقاس به نهضة الأمم، كما أخذت العوامل الناعمة (الأخلاق الإنسانية) موقعها كورقة حاسمة يراهن عليها لتحقيق الوثبات المأمولة ، ومن ثمة اعتبرناها في اقتربنا العلمي ضمن أوراق هذا المنجز السلطة الهادئة-غير المكتوبة- التي تلعب دورها في نجاح أداء المنظمات المعاصرة، فأصبحت تراهن على هذه الورقة باكتراث واهتمام بالغ (مجموعة النماذج الاقتصادية العالمية: ماليزيا، اليابان، سنغافورة...).

أتت النظريات والتطبيقات والتقارير الأمامية توصي في كل مناسبة ب الإنسان ومراعاة قيم الإنسانية فيه من خلال التحكم في مستويات ثلاث: 1/ تأهيل قدرات الإنسان ، 2/ إشباع حاجات الإنسان ، 3/ تمكين الإنسان في كل شيء.

فقد تقرر صك طريق جديد لإدارة منظمات المجتمع الحديث تسييرا وتنمية وتطويرا هو اختيار إدارة المنظمات بالعقيدة على اختلاف أشكالها : (1) الإدارة بالحب والمرح ، (2) الإدارة بالمظهر ، (3) الإدارة بالأخلاق ، (4) الإدارة بالأدب التنظيمي ، (5) الإدارة بالمكشوف ، (6) الإدارة بلا إدارة.

كأفضل الأساليب لإدارة المنظمات المعاصرة، التي أخذت تسمية المنظمات الناعمة (اللطيفة) ، بدل النموذج المتصلب والتقليدي في إدارة المنظمات وعالم الأعمال والقائم على تحسس ردود فعل البشر (لكل فعل بشري رد فعل يعادله في القوة ويعاكسه في الاتجاه)، مما عطل حيزا كبيرا من أفقنا ونهضتنا في الدول العربية .

المطلب الثاني: مفهوم الإدارة بالعقيدة

هو أسلوب منظماتي، ينشط في مدى جاهزية الفرد من الداخل للعمل الطيب والإتقان والإقبال على الأداء والصواب فيه، والتي تعود بالأساس إلى العوامل الثقافية والتنشئة المعيارية

والاجتماعية، إذ لا يمكن أن يكون هناك نشاطا إنسانيا ناجحا لفرد أو مؤسسة إلا إذا كان ذلك النشاط مبني على أخلاق صحيحة وباستمرار علينا أن نتذكر دائما في دنيا الإدارة بأننا نتعامل مع طبيعة بشرية، وليس مجرد أرقام أو قصاصات ورقية وأن الإنسان ليس مجرد مسمار في آلة المنظمة العملاقة، يرى أوليفر شيلدون Oliver Sheldon أن الإنسان لا يعيش بالخبز وحده بل إنه يحتاج إلى زبدة وعسل وغيره من الطعام، حتى يستقيم عرقه ويصلح عقله وتصح قواه. ترصد الإدارة العقائدية قيم عديدة تشكل اتجاهات الأفراد نحو العمل في المنظمات المختلفة، كأخلاق الصدق والجدية والإخلاص وتشجيع المبادرات والحريات، فكلها عوامل ثقافية ذاتية واجتماعية تساهم بشكل مباشر في تأهيل الإنسان وإدارة حياته ذاتيا في ظل الجماعة"⁽⁴⁾، وقد كشفت الأبحاث "أن ما ينشأ عليه الأفراد من عادات في الوقاية والصحة والأمن والتغذية واحترام البيئة والصبر وتحمل المسؤولية، يشكل أساسا ثقافيا للاقتصاد حيث يتأثر بها سلبا وإيجابا وأن "جملة من العوامل المؤلفة من قيم اجتماعية واقتصادية وسياسية وتاريخية وتعليمية وبيئية لها أثرها على سلوك العامل وفعالية المنظمة"⁽⁵⁾.

المطلب الثالث: مفهوم الفساد الإداري

أورد البنك الدولي تعريف للفساد بأنه إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة، كما يتم عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة بتقديم رشايوي الاستفادة من سياسة أو إجراءات للتغلب على منافسين وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين كما يمكن للفساد أن يحدث عن طريق استعمال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة"⁽⁶⁾.

أما منظمة الشفافية الدولية تعرف الفساد فتعرفه على أن استغلال السلطة من أجل المنفعة الخاصة، كما عرف الفساد بأنه سوء استخدام السلطة من أجل تحقيق مكسب خاص أو أنه السلوك البيروقراطي المنحرف الذي يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطريقة غير شرعية وبدون وجه حق، كما يعرف أيضا بأنه عدم الالتزام المتعمد بعدم تنحية المصالح الشخصية والعائلية جانبا في اتخاذ القرارات بمعرفة الموظفين الحكوميين"⁽⁷⁾.

-البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة يعرف الفساد بأنه إساءة استعمال السلطة العمومية أو الوظيفة للمنفعة الخاصة سواء عن طريق الرشوة أو استغلال النفوذ أو المحسوبية أو الغش أو الإكراه للتعجيل بالخدمات أو عن طريق الاختلاس⁽⁸⁾.

يعرف شقران الرشيدي، الفساد بأنه كل سلوك انتهاك أيا من القواعد والضوابط التي يفرضها النظام كما يعد فسادا كل سلوك يهدد المصلحة العامة، وكذلك أي إساءة لاستخدام الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة ، أما عادل بن أحمد الصالح، يعترف "أن الفساد الإداري شيء طبيعي ينتشر لغياب المساءلة وانعدام المحاسبة وضعف الرقابة، ونحن في المجتمعات العربية لنا خصوصية في الفساد الإداري حيث المحسوبية الإقليمية والقبلية في إسناد الوظائف واستغلال النفوذ، لذلك فنتائج الفساد الإداري خطيرة للغاية، فهو يؤدي إلى هدر الموارد وبالتالي ضعف النمو الاقتصادي ويمكن أن يؤدي إلى انهيار تام لنظام أي منشأة أو منظمة"⁽⁹⁾.

تقول روزابث موس كانتر Rosabeth Moss Kanter، كلية الأعمال جامعة هارفرد، "انعدام السلطة يحدث الفساد وتوفير السلطة المطلقة يحدث الفساد المطلق"⁽¹⁰⁾.
ظاهرة الفساد التنظيمي تشمل جرائم متعددة مثل: الرشوة، لتجارة بالنقود، إساءة استعمال، السلطة، الإثراء غير المشروع ، التلاعب بالمال العام واختلاسه أو تبديده أو إساءة استعماله ، غسل الأموال، الجرائم المحاسبية، التزوير وتزييف العمل، الغش البيعي"⁽¹¹⁾.
نستخلص أن الفساد هو حالة انتهاك حرمة النظام القائم في جزئياته وكياناته، وبطريقة مقصودة أو عمدية، خدمة للمصلحة الخاصة (الذاتية)، حيث المصلحة الذاتية إن وجدت لا تعرف العمل بالأخلاق ولا حتى الأخلاق نفسها مع الجماعة، مما يعطل أو يؤخر حيزا كبيرا من تطلعات الأفراد والجماعات الخارجين عن دائرة الفساد، نحو المأمول والواعد الذي يطلبونه أو يتوقعون تحقيقه من نظام معين .

إن مكافحة الفساد الإداري والإضرار بمصالح العامة ، له بيت قديم في منهج الإسلام وحياة المسلمين، فقد وضع المفكر المصري "جمال الدين محمود" في مقال له "توجهات الإسلام في ترشيد الخدمة العامة"، إن الإسلام قد أوجب شروطا وضوابط في اختيار القائمين بالخدمة

العامّة يجب مراعاتها، كما خبرت الخلافة الإسلامية صورا وآليات محددة لمراقبة وتقويم عمل الجهاز الإداري .

- عمر بن الخطاب قد طبق قاعدة "من أين لك هذا ؟" أو ما يعرف بنظرية التقوى على بعض ولاته ممن اشتبه في أن يكون جانب من ثروتهم نتيجة استغلال المنصب .

- كما ظهرت في الحضارة الإسلامية وظيفة الحسبة والمحتسب في مراقبة الأسواق وأعمال التجارة من قبل الدولة وديوان المظالم للتحقق من الشكاوي التي تقدم ضد الولاة والقائمين بالخدمة العامّة، وتطبيق قاعدة علي بن أبي طالب "لا يكون المحسن والمسيء عندك سواء" ⁽¹²⁾ .

يمكن استخلاص أن الحفاظ على المال العام وتقويم عمل القائمين على المصالح العامّة لاختيار الأصح للعمل وعمل الأجهزة الحديثة في المجال، هو امتداد لما أخذ به عهد الخلافة الراشدة من حرص على كفاءة الإدارة العامّة في تحقيق مصالح الأفراد والتحقق من أمانة وإخلاص القائمين بالعمل العام وإذا توفر في مجتمع حسن اختيار القائمين على الخدمة العامّة وقامت أجهزة الرقابة بواجبها بأمانة وإخلاص فإن الفساد الإداري يتلاشى أو يصبح في أدنى صورته وأقل أضراره" ⁽¹³⁾ .

المبحث الثاني: الفساد الإداري في المنظمات

المطلب الأول: خصائص الفساد الإداري:

- ظاهرة مركبة تتداخل فيها الأبعاد الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية والسياسية.
- ظاهرة عالمية منتشرة في جميع المجتمعات سواء كانت متقدمة ، نامية أو متخلفة غنية أو فقيرة.

- الفساد الظاهرة الأخطر وهذه الحقيقة تم التوصل إليها بناء على تقارير المنظمات الدولية والإقليمية المهتمة (البنك الدولي).

- الفساد لا يعترف بالحدود الزمانية .

إن الفساد له تأثير سلبي على عملية التنمية، فينحرف بأهدافها ويبدد الموارد والإمكانات ويسبب توجيهها ويعوق مسيرتها ويتسبب في إيجاد حالة من التدمير والقلق. في اتجاه آخر، فإن انتشار

الفساد يقلل أو قد يحجب المساعدات والمعونات الإقليمية والدولية عن البلد الموبوء بالفساد" ⁽¹⁴⁾ .

المطلب الثاني: الفساد الإداري في المنظمة. أبعاده وتجلياته

إن الفساد الإداري له تاريخ عميق في عديد البنى المؤسسية، في تجارب المجتمعات الإنسانية، فعمل تقدمها بطريقة بليغة .

قد ذكر جون ماكري " أن الفساد يمثل الحجة الأساسية للثورات والانقلابات العسكرية التي تحدث في كثير من المجتمعات النامية"⁽¹⁵⁾ .

ويقول جوليوس نيريري رئيس جمهورية تنزانيا في الفترة الممتدة بين (1985 - 1962): "أن جميع الشخصيات الكبرى في تنزانيا تقريبا لا هم لها سوى جمع الثروات وتقااضي الرشاوي في الوقت الذي يعاني فيه الشعب أزمة اقتصادية طاحنة"، وجاء في مضمون الحديث أن الفساد الاقتصادي على مستوى الأفراد والمؤسسات والتنظيمات الحكومية السياسية الكبرى أصبح متفشيا داخل المجتمع الأمر الذي أصبح فيه الفساد يمثل قيمة عامة ولا يلقى أي معارضة من قبل أفراد المجتمع ، واتهم نيريري أعضاء حزبه الحاكم وقال "أن معظم أعضاء الحزب يجرون وراء الثروة ويرتشون.

ويذكر التاريخ أن جيرى راولينغز (Jerry Rawlings)، ضابط الطيران الشاب في جمهورية غانا الذي قاد الانقلاب العسكري الذي وقع في غانا في آ وخر ديسمبر 1981، وهو خامس انقلاب عسكري شاهده غانا بعد الاستقلال عام 1958 وصرح أنه قام بانقلاب لتطهير البلاد من الفساد"⁽¹⁶⁾ . وانتهى أمره باعتزال الحياة السياسية والعسكرية معا وتسليم الحكم للمدنيين وذلك بسبب شكوى أفراد المجتمع من الآثار السيئة المترتبة على فساد الحكومة، وقد أشار جيرى قائلا: "لقد ظننت أنه يكفي أن تتخلص من رؤوس الفساد ولم أكن أتصور أن عودة الحياة الديمقراطية ستعني السماح لنفس قوى الفساد القديم بالسيطرة على غانا مرة أخرى"⁽¹⁷⁾ .

يؤكد كولين ليز Colin Liz : "إن الاستعمار، لعب دورا كبيرا في غرس قيم الفساد الاقتصادي، هذا فضلا عن الجهل والتخلف والفقر والاعتراب، تلك السمات التي يتسم بها قطاع كبير من أفراد بعض المجتمعات النامية، فالفساد لدى تلك الفئات من المجتمع، ليس فسادا مخططا ولكنه فساد تلقائي متوارث وأن عملية تغييره لا يمكن أن تتم بسهولة ويسر ولكنها في حاجة إلى عملية تنشئة اجتماعية جديدة"⁽¹⁸⁾ .

فك شفرة الفساد الإداري في داخل أعمال المكاتب والمنظمات وكيان الدول وحفظها من الأيدي السوداء، يجعلنا نثني على المدخل الإسلامي مرة أخرى، ذلك أن تكريس المشورة والتعاون وتبادل الأفكار والأدوار والمعلومات وسيادة الإخاء والحرية والسلم وكبح بيئة الفساد والتنظيم الموازي الذي يشتغل في المنطقة الرمادية، متابعة ومحاسبة العناصر المضادة في قمة الهرم أو القاعدة، هذه العناصر التي تكبر أعمالها وتعظم أموالها بالحسابات غير الوجيهة واللا أخلاقية التي تأكل من مال العامة وحقها في الحياة الكريمة، كلها سياقات وتمظهرات لإدارة الأعمال على الطريقة الإسلامية المثلى في فهم الإنسان ومقاربه معنى أن تدير إنسانا، إذ أن الحقيقة الكاملة، في فهم الإنسان، في ح ججه وتعقيده له بيت في الحجة القرآنية التي أتت بها العقيدة الإسلامية، كما أوضحنا. يقول عبد الرحمن ابن خلدون: "إن فن جمع الفوائد شريف للغاية، يوقفنا على أحوال الماضين من الأمم في أخلاقهم والأنبياء في سيرهم والملوك في دولهم وسياساتهم، حتى تتم فائدة الإقتداء في ذلك لمن يروقه في أحوال الدين والدنيا"⁽¹⁹⁾.

التاريخ كاشف وضاح كم من حضارة سادت ثم بادت، وكم من أنظمة قامت ثم تلاشت وتقهقرت إلا بسبب الأخلاقيات بين أفراد الجماعة وركن التفاعل بينهم، فقد حدثنا التاريخ عن الانقلابات التي تجري في نظم الحكم وعن تحطم معسكرات وانتكاسة قادة مشهود لهم بالكفاءة وإفلاس شركات وغلقتها، وتصعد أبنية قائمة (أسر، دول) السبب في المختصر الحيوي- الأخلاق الإنسانية- فهي الزيت المحرك لتنظيم الجماعة وزيادة فعاليتها وسبك ولائها للقائد والرسالة التي تصممها المنظمة/ الدولة في رقم أعمالها وسمعتها في السوق، أو بين الأمم.

إن هذه هي مطارحتنا الإدارة بالعقيدة، التي أتت على تأكيد لماذا فقراء المجتمع- الأمم، يزدادون فقرا ولماذا الأثرياء يزدادون ثراء. الجواب هناك خلل بنيوي في توزيع الثروة واقتسام الحقوق بالعدالة والإنصاف، وضحنا كيف أن إدارة الحياة وتنظيم المجتمع الإسلامي تحقق بالاعتماد على مركزية الجماعة التي أنتجت المؤسسة (الوقف، الزكاة، الشورى، المرابطة...) بدل الارتكاز على الأشخاص. وإن تلك الإدارة محمية بالمعرفة (الوحي القرآني). فلم يكن للثقة ولا للولاء ولا للشخصانية الفردية، ذلك الدور في التسيير، بعد أن احتلت المعرفة الدينية (إمامة المعرفة) والكفاءة واستشارة أهل الحكمة والرأي، الصدارة في ذلك. ذلك هو أصل الإدارة العقائدية العمل بالشخص الممثل المشروط دينيا والمتمثل للقيم وليس الشخص الأصل في النسب أو

الحسب أو الملك، أو المالك للثروة، والعمل بالتداول لا الاحتكار والقرار الجماعي الشوري في كل مناحي الحياة"⁽²⁰⁾، ومن ثم إن الإدارة العقائدية، لم تكن في عهد الرسول بحسب هذه الرؤية مجرد أوامر ونواهي وفرض الحلال ونهي الحرام وتبيان الشبهات، ولم تكن مجرد استنساخ لصيغ معدة سلفاً للأشخاص والأشياء والأفكار، بل كان قبل ذلك إعداد وتأهيل للأفراد والجماعات المهنية والدعوية والجهادية"⁽²¹⁾.

المبحث الثالث: أخلاقيات المنظمة

المطلب الأول: المداخل الأخلاقية للمنظمة

إن التمييز بين السلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي في صناعة القرارات المنظمة، يرتبط بثلاث مداخل رئيسية، نوضحها في الآتي:

1. مدخل المنفعة: يعيننا هذا المدخل على فحص أثر قرارات وسلوكيات الآخرين، بهدف ضمان وصول يد الخير إلى أكبر عدد من الأفراد والجماعات، ويركز هذا المدخل على الفعل لا الرغبة إن عمل المدير على نهج هذا المدخل يدفعه إلى البحث عن التأثيرات المحتملة للأفعال والأعمال البديلة لتحقيق فعل الخير (المنفعة) وإيصاله إلى جميع العاملين، فمثلاً إن أخلاقية نظام التحفيز تكمن في أن يستلم من ينجز الأعمال على أفضل وأكمل وجه أعلى المكافآت ويستلم الآخرون مكافآت أقل مقايسة بمستويات الانجاز؟
2. مدخل الحقوق المعنوية: يساعد هذا المدخل على إصدار الأحكام بشأن تناسق وتناغم السلوكيات والقرارات الصادرة عن الآخرين مع مبدأ عدالة توزيع المنافع (المردود) وتحمل الأعباء والتكاليف من قبل جميع الأفراد والجماعات.
- في هذا المدخل تتحمل الإدارة عموماً والمدير على وجه التحديد مسؤولية تناغم سلوكياتها وقراراتها مع الحقوق والامتيازات الإنسانية عموماً مثل: حق الحياة، الحماية والسلامة المهنية، الصراحة والمصادقية، الحرية الشخصية، احترام الآراء، احترام المعتقدات الخاصة.
3. مدخل العدالة: ينطوي هذا المدخل على تمكين إدارة المنظمة ومديريها من إصدار الأحكام تجاه سلوكيات وقرارات الآخرين لبيان مدى تناسقها مع المبادئ، القوانين والأنظمة السارية، يغطي هذا المدخل جملة من المفاهيم (الإنصاف، العدالة الملائمة، الاتفاق، النزاهة، التجرد) وتتفق مع المبادئ العملية، كمبدأ العدل تجاه الجميع، مبدأ الإنصاف والحق، مبدأ الواجب

الطبيعي) وعلى المدراء تشغيل هذه المبادئ خلال ممارستهم للصلاحيات وقيامهم بالواجبات وتحملهم المسؤولية أثناء سعيهم لتحقيق أهداف المنظمة⁽²²⁾.

يعكس كل مدخل من هذه المداخل الأخلاقية الثلاث عديد الايجابيات والسلبيات، فمثلا نجد أن الآراء المرجحة للمنفعة تتناسق وتندمج مع بعض الأهداف التنظيمية (الكفاءة، الإنتاجية، تعظيم الربحية) وهذه هي القيم السائدة في عموم منظمات الأعمال.

أما مدخلا الحقوق والعدالة فهما يركزان على العناية بالأفراد والجماعات من حيث تمتعهم بالحقوق وحصولهم على المنافع وشمولهم بالعدالة والإنصاف.

وإن حصر توجه المدراء على نهج هذين المدخلين يعني قلة الإبداع وقلة الاستعداد لتقبل التغيير والتطور التكنولوجي بالإضافة إلى قلة الاندفاع لتحمل المخاطرة والمجازفة وبالتالي انخفاض الكفاءة.

الملاحظ أن اندفاع المدراء لاعتماد واحد من هذه المداخل لبلوغ غاية معينة يضع أمامهم الكثير من المصاعب مما يعيق أعمالهم، لذا ينصح باللجوء إلى اعتماد مجموعة متعادلة من هذه المداخل إضافة إلى مزج عناصرها بأقصى قدر ممكن وبذلك تتحقق المنفعة الكبرى للفرد العامل والمدير والمنظمة عموما؟ يمكننا اختصار ايجابيات وسلبيات هذه المداخل الأخلاقية الثلاث في الجدول الآتي:

الجدول رقم (01) يبين المداخل الأخلاقية المنظمة

| المداخل الأخلاقية | الإيجابيات | السلبيات |
|----------------------|---|--|
| مدخل المنفعة | - تبرر الكفاءة والإنتاجية. - تتناغم مع تعظيم الربحية. - ترفع النظرة الشمولية للفرد والقرارات المنظمة. | - يصعب جعلها مقياسا كميا. - تتسبب في إحداث التميز عند توزيع الموارد. - تتسبب في تجاهل حقوق بعض العاملين. |
| مدخل الحقوق المعنوية | - تحمي الفرد من الخطر والضرر. - تتنسق مع معايير اجتماعية مقبولة. | - تدفع الى نظرة تمييزية للفرد. - تدفع الى نشر حريات شخصية قوية وتحدث عقبات أمام متطلبات الإنتاجية. |

| | | |
|---|--|---------------------|
| <p>- تؤدي إلى عدم الإبداع والإنتاجية. - قد تتسبب في وقع الظلم على البعض عند توزيع العدالة بالتساوي على الجميع</p> | <p>- تهتم بتوزيع عادل ومنصف للموارد. - تعمل على تنشيط التوجيه الديمقراطي. - تحمي أولئك التابعين لإدارات ضعيفة.</p> | <p>مدخل العدالة</p> |
|---|--|---------------------|

المصدر: شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال-منظور كلي- ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 144.

يقول الرسول ﷺ: "إِنَّ أَحَبَّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبَكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا" (23). ويتضح من هذا الحديث أن تشكل الأخلاق، من حيث هي منظومة من القواعد والمعايير والقيم أهمية قصوى في منظومة التأهيل المؤسسي للمورد البشري. فالصدق، الأمانة، الإخلاص، الالتزام، الثقة، الجد، العفة، الإحسان ومساعدة الآخرين ونكران الذات وتحمل المسؤوليات ، هي شروط ومبررات للتأهيل لا تقل أهمية عن مهارات العمل ذاته. ملاحظة الواقع، يكشف أن الحضارة التنظيمية الحديثة في عديد الخصوصيات المجتمعية- أفرزت طرق وأساليب حياتية في ميدان العمل تتنافى والقيم الأخلاقية المثلى يمكن جلاءها في الآتي: الغش، التزوير واستعمال المزور والكسب به ، السرقة للمملوكات العامة، الأنانية، الحيل التجارية، التطفيف، التسلط الإداري، التحرش الجنسي، الانتقام، الاستبعاد، الإقصاء، أخلاق التكبر وغيرها.

طالت هذه الأخلاق السيئة حتى الأشخاص وكرامتهم، حيث برزت أشكال التعامل والعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الذكور والإناث في ميادين العمل تهدر كرامة الإنسان، إن هذه السلوكات أصبحت شائعة في المؤسسات كظواهر يومية تستدعي التفكير الجدي في الأخلاق وإدماج التأهيل الأخلاقي في برامج التأهيل المهني، بغرض تأهيل الأفراد بوصفهم عمال أو فنيين أو قادة ورؤساء مؤسسات ومصالح أو منظفين واختصاصيين في تهيئة البيئة أو اختصاصيين

اجتماعيين ونفسانيين وتندشنتهم على الضمير الخلقى المهني، وهو ما أدى إلى ابتداع فكرة أخلاق المهنة⁽²⁴⁾.

المطلب الثاني: أسلمة المنظمات والتأهيل العقائدي للإنسان:

ندرك أن ل علماء الغرب تنظيرا عميقا لأهمية النظر في الرأسمال الرمزي (العوامل الناعمة) كرافد للتنمية الاقتصادية، الاجتماعية والحضارية، كما أتت تجربة مجموعة (المنور الاقتصادية العالمية) بروح القيم الإسلامية التي تبعث في تجاربها التحديثية، مؤكدة على أطر جديدة في فهم الإنسان من خلال اكتشاف عالم جديد، هو التربية والأخلاق، الانضباط الذاتي والثقافة، حيث التأكيد على المناخ العائلي في منظمات الأعمال، بما يجعل الإنسان يعمل أكثر ويعمل أفضل.

ذكر تيماشيما خبير إدارة الأعمال في جامعة كيوشو دايجاكو اليابانية، عندما سئل عن سر المعجزة اليابانية قال: " قيل إن اليابانيين يعملون أكثر لكنهم في الواقع يعملون أفضل، إنهم يشتغلون كغيرهم 48 ساعة في الأسبوع ليست هناك معجزات أو خوارق، إن المدرسة والجامعة هما قوتنا الضاربة وأما الذخيرة فهي الانضباط الذاتي، نحن لسنا بحاجة إلى جيش من المراقبين يقضون نصف أوقاتهم في مراقبة النصف الآخر"⁽²⁵⁾.

المبحث الرابع: الإدارة بالعقيدة المنهج المنظماتي

المطلب الأول: منهج الإدارة بالعقيدة

رسالة جديدة تطرق دنيا الإدارة وعالم الأعمال وهي طموحنا الحقيقي في عالمنا العربي ، يمكن اختصارها في جملة الأخلاقيات الإسلامية، التي تعتمل في ترشيد أداء المورد البشري العربي، ذلك عملا بحديث الرسول ﷺ: "اتق الله حيثما كنت واتبع السيئة الحسنة تمحها وخالق الأفراد بخلق حسن"⁽²⁶⁾.

وهذا جاء مقصدنا الإدارة بالعقيدة ، ليأخذ تطبيقها، "عملية توظيف المنابر الدينية والقنوات التربوية والمعرفة الرمزية التراثية، والخبرة الاجتماعية الحرفية ضمن الأبنية الإدارية المنظمة"⁽²⁷⁾، فقد وضع الباحث "ويلي" أن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتصنع محددات على قراراتها"⁽²⁸⁾.

ندرك أن الإدارة العقائدية في دنيا المنظمات وعالم الأعمال، هي مشروع تطبيقي لإدارة الطبيعة البشرية ذاتها في كافة مستويات الأداء واستقصاء مختلف الفروض حولها ومن ثم تقويمها وتسوية المعرج فيها بأخلاقيات إسلامية، فقد عاينا حالة الجزائر -مثال- أن النصوص القانونية صيغت بشكل جيد في عديد المناسبات والإصلاحات ولكن تطبيقها كان مسيئا والعلة تفررت في الفرد الجزائري (الطبيعة البشرية) دون سواها ، إذن العودة إلى العقيدة هي الحل وأفضل الحلول، من وجهة نظرنا، وهي البديل الأصح عن التطبيقات الوضعية والإبداعات النظرية المستمرة في تخريج وإنتاج سلالة المفاهيم والإقتربات التي أتت على فهم واقتراب الإنسان من الداخل والخارج، إلا أن النتيجة والمحقق خرج من النافذة وبالتالي انتهت صلاحيتها لمجرد أنها أفكار جوفاء وبعيدة عن التأسيس والمأسسة أي مشروع بناء الإنسان من الداخل وتأهيله نحو النجاح والصواب والإيجابية والنموذجية.

تبين العقيدة في خلايا المنظمة، "يرتبط بمضامين سامية تستقى من الكتاب والسنة المطهرين وموروث الآباء والأجداد الذين كانوا يمارسون الاعتماد على الذات بعد الله في عمل البيت والمزرعة والسوق والهجرة"⁽²⁹⁾، ومن ثم فإن الإدارة بالعقيدة، تقتضي إعادة النظر في الأطر التعليمية والتربوية والمعارية، بما يلاءم شروط دورة حياة المنظمة/المشروع ويجدها لصالح الإنسان ذاته وتنظيم حياته من منطلق أدائه الوظيفي فإذا صلح الإنسان صلح أهل بيته ثم صلح أهل قريته ثم صلح أهل مدينته.

إن التحليل العقيدي يقرأ الإنسان كتجربة تاريخانية يهديه المشروع الديني دون سواه (بعد فشل النظريات والتطبيقات والقوانين ذاتها في إدارته بنجاح في نظرنا)، نحو إدراك أفضل الصيغ للوجود، إذ أن النفس كما خلقها الله قابلة للتشكل والتنظيم فقد ألهمها الله فجورها وتقواها لقوله تعالى: "وَنَفْسٌ وَمَا سَوَّاهَا فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا"⁽³⁰⁾، إذ يمكن أن يكون تأهيل النفس في نطاق التزكية فتفوح (الرعاية الإلهية)، كما يمكن أن يكون في نطاق الدس فتخبب فتكون في دائرة السخط الإلهي"⁽³¹⁾ يقصد الفساد التنظيمي المؤسسي، الاحتمال غير المرغوب. يرى كامل محمود أن الإنسان، عبارة عن "إمكانية"، إما الترسيب نحو التراب كلما ابتعد في مشروعه التأهيلي عن العلاقة بالله، فيهبط ويتدن وهو مستوى الاضطراب النفسي، الصراع،

التدافع، الانقطاع، الفساد وعدم التنظيم، أو إمكانية الرقي والترقي نحو المطلق، كلما اقترب في مشروعه التأهيلي من الله، فيرتفع في علاقاته مع الله والآخريين ويسموا⁽³²⁾.

إذن إن كل فعل انفصالي بين المعرفة الوضعية لإدارة الإنسان والمعرفة الدينية لهداية الإنسان، سيؤدي بالضرورة إلى التناقض والتردي، "ومن ثم فبقدر ارتباط الإنسان بالدين ومقولاته في العلم، الاقتصاد، الأخلاق، القيم، العلاقات، التربية والعمل، بقدر ما يحقق رسالته التعبدية وبقدر ابتعاده عنها بقدر ما تردى في ذاته وعلاقاته الاجتماعية وأحبطت أعماله وفشل بالتالي في استغلال محيطه المادي بما يسعده"⁽³³⁾.

إن المجتمع الذي تأسس عن هدي الرسول ﷺ تأسس في ضوء أربع مواصفات معيارية كملح عام ميزته من حيث فعل التأهيل الجماعي عن باقي المجتمعات في مسألة عمارة الأرض فهو بموجب سورة العصر الكريمة، يتصف ب:

- مجتمع المؤمنين: من حيث هم جماعة تحكمهم عقيدة التوحيد والولاء لله وحده وممانعة الكفر والإلحاد في وسط الجماعة مؤمنة.
- مجتمع الأعمال الصالحة: من حيث هي أعمال السعي الجماعي لجلب النفع ودفع الضرر عبر الإرادة الكلية الجماعية.
- مجتمع التواصل بالحق: من حيث ممارسة جماعية للأخلاق الجماعية التعاونية والتبادل والتوريث للخلق المطلق وممانعة الباطل والظلم والفساد.
- مجتمع التواصل بالصبر: من حيث هي ممارسة جماعية واستحضار لقيم التأزر والمساندة عند كل مواجهة لصعوبة ما وتحمل الأذى في سبيل الله وممانعة اليأس من رحمته لضمان استمرارية الجماعة المؤمنة⁽³⁴⁾.

نفهم من العرض السابق أن نموذج الإدارة العقائدية، هي ميلاد للدينامية الاجتماعية المأمولة وتوظيف للجهد الأخلاقي نحو الحركة والتقدم في دنيا الإدارة وعالم الأعمال. الإدارة العقائدية، هي مدرسة أخرى لتأهيل الإنسان، والبدء الأول من الذات (الداخل)، من النفس من حيث هي طاقة إرادية لانهائية من العمل في تغيير المحيط وحرية لا مانع لها في قول الحق والعمل الصالح، وأفضل حالات الاستخلاف في الأرض في نطاق التسخير هو مجال الإرادة وحسن إدارتها(كما يقرها مدحت أبو النصر) أي إدارة الإنسان بقاعدة الإقناع لا الإكراه، يقول الله تعالى في محكم

تنزيله "الَّذِينَ إِن مَّكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ" (35).

إن الإسلام هو الحل وفق شكل ومعنى مفاهيم "أسلمة المنظمات"، "أسلمة الاقتصاد"، أسلمة العمل والمال والتجارة والبنوك، وهو النموذج العصري الصحيح لتأهيل الإنسان، لتحمل الأمانات وحفظ الضرورات الشرعية الخمسة (الدين، المال، النفس، العقل والنسل) قول الله تعالى " فَأَوَّاكُمُ وَأَيَّدُكُمْ بِنَصْرِهِ وَرَزَقَكُم مِّنَ الطَّيِّبَاتِ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ" (36)، فالعودة إلى العقيدة، في رؤيتنا، هي التي تسمح بالتطوير والارتقاء العلمي، لنظمتنا ومؤسساتنا بما نراه ماثلا في الفرقة والتجزئة والتشتت والفساد في كافة الأصعدة والمستويات.

إن نموذج الإدارة بالعقيدة، نموذج مختلف عن إدارة الإنسان بالمال، بالتحفيز، بالسلطة وغيرها من الأساليب التقليدية. الإدارة العقائدية، ليست مجرد نظرية بل تجربة وتطبيق يقوم على مشروع مأسسة الإنسان على الأخلاق الحميدة وبنائه من الداخل لا من الخارج وفق منظومة معيارية ثابتة ومن أمثلة الأخلاق الحميدة: -الكلمة الطيبة، العفة، الأمانة، مساعدة الآخرين، الصدق، التسامح، الحب، التعاون، اجتناب الغش، عدم السرقة وعدم الكذب" (37).

"إذن إن قوة الفكرة الدينية إذا حضرت رطبت كل التطبيقات وهدت كل الحقائق الإنسانية إلى الخير، والخير ترشده دائما الأفكار الإيجابية والجهود الفعالة التي يقوم بها فعلة التنظيم، يقول المفكر الجزائري مالك بن نبي في هذا السياق: "يوجد في عالم الأفكار داخل المجتمع تراتب بين الأفكار، واحدة تغير الإنسان وأخرى تغير الأشياء. فالأفكار الأولى تضع قدرة تكيف الطاقة الحيوية على عتبة الحضارة، أما الأفكار الثانية فإنها تطوع المادة لحاجات الحضارة" (38)، إن الأفكار التي تتعرض للخيانة تنتقم لنفسها، وليست كوارث التاريخ في مختلف الأزمان سوى النتيجة التي تكاد فورية لانتقام الأفكار التي خانها أصحابها وإن فساد علاقات الأفكار فيما بينها مرتبة أو في علاقتها مع عالم الأشخاص أو في علاقتها مع عالم الأشياء، لا بد أن يولد اضطرابا في الحياة الاجتماعية وشدودا في سلوك الأفراد، وهكذا تموت الأفكار تاركة العقول فارغة، وحتى اللغات تستسلم للعجز ويقع المجتمع في الطفولة حين لا توجد أفكار لا توجد كلمات" (39)، نعم إن الإفلاس الخلقى (الديني)، على نحو تفكير مالك بن نبي، ينظم بشكل مترنح سلسلة إفلاس مؤسسي متلاحق وفي كل المجالات.

جاءت هذه الورقة العلمية لغرض مزيد التركيز والحفر المعرفي في مسائل، الثوابت العقيدية، التربية الدينية والأخلاقية والثقافية ومختلف التدابير الناعمة والهادئة في دنيا الأعمال للحماية من الأخطاء والإنزلاقات والفساد والردود غير العلمية والسلوكيات غير الوجيهة في بيئة العمل على مستوى المؤسسة- الدولة.

المطلب الثاني: المبررات المنظمية للإدارة بالعقيدة

إن الأخلاق في اللغة هي السجية، المروءة، الطبع والدين، وتعني ضمنا قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر.

تنطوي الأخلاق على تغلب ميل من الميول على الفرد أو المنظمة وبشكل مستمر، فالشخص الكريم يغلب عليه الميل للعطاء ويتواجد عنده هذا الميل كلما وجدت الظروف الداعية إليه. الخلق عموما صفة نفسية ذاتية لاشيء خارجي، أما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك أو المعاملة.

إن التاريخ الإسلامي يزخر بالشواهد على مطالبة العلماء والزعماء بضرورة التحلي بالخلق الرفيع والسلوك القويم والاعتزاز بالكرامة الإنسانية والابتعاد عن كل سلوك لا أخلاقي يوقع صاحبه في ألوان من السماحة، الخشونة، الخداع، الرذيلة، عدم الإخلاص والولاء. ومن منظور عام فإن الأخلاق تتضمن ثلاث عمليات فكرية لدى الفرد: الأولى تساعد على التمييز بين ما هو حقيقي أو معتقد والثاني تساعد في تحديد السياقات المنشودة والثالثة تساعد في اختيار السلوك المعتبر والمناسب بمقاييسه بالموقف الذي هو فيه"⁽⁴⁰⁾.

الخاتمة:

التقارب والتماثل بتجربتنا الطهرانية مع التاريخ الإسلامي، يجعلنا نعيد إنتاج هذه النسخة الكربونية بإيقونة عصرية-الإدارة بالعقيدة-ومن ثم نجزم في حقيقة أن مشروع إصلاح الدولة- المنظمة، يبدأ من الإنسان، أي من الطبيعة البشرية، حيث أعضاء التنظيم، لابد أن يكونوا في الطابور الأول لتأسيس هوية تنظيمية أخلاقية تحارب الفساد وتجفف منابعه "إن الهوية التنظيمية قاعدة بشرية كما تقول الباحثة الجزائرية بورقعة سمية"⁽⁴¹⁾، فالمضاد الحيوي لمقاومة الفساد وتطهير المنظمات يمكن اختزاله في مصطلح الأخلاق. أخلاق الإنسان هي البدء الأول في مأسسة المشروع الناجح ذلك ما تفرضه الإدارة العقائدية.

قائمة المراجع:

- 1- مدحت محمد أبو النصر، قيم وأخلاقيات العمل والإدارة، الدار العالمية، مصر، 2008، ص 72.
- 2- قرآن كريم، سورة الإسراء، الآية 132.
- 3- أشرف محمد عبد الغني شريت وسيد محمد صبيحي، الصحة النفسية بين الإطار النظري والتطبيقات الإجرائية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 129.
- 4- العربي بلقاسم فرحاتي، تأهيل الموارد البشرية قديما وحديثا-، دار أسامة للنشر، الأردن، 2012، ص 298.
- 5- المرجع السابق، ص 299
- 6- بوزيد سايح، سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتمكين الحكم الراشد في الدول العربية، مجلة الباحث، ع10، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر، 2012، ص 56.
- 7- المرجع السابق، ص 56.
- 8- المرجع السابق، ص 56.
- 9- مدحت محمد أو النصر، مرجع سابق، ص- ص 154-155.
- 10- المرجع السابق، ص 154.
- 11- المرجع السابق، ص 154.
- 12- المرجع السابق، ص 128.
- 13- المرجع السابق، ص 128.
- 14- المرجع السابق، ص- ص 154-155.
- 15- محمد علي البدوي، دراسات سوسولوجية، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص 10.
- 16- المرجع السابق، ص 15.
- 17- المرجع السابق، ص- ص 15-16.
- 18- المرجع السابق، ص 21.
- 19- محمد زين عمر، البحث العلمي مناهجه وتقنياته، دار الشروق للطباعة، جدة، المملكة العربية السعودية، 1983.
- 20- مدحت محمد أو النصر، المرجع السابق، ص 175.
- 21- مأخوذة بتصريف عن مدحت محمد أبو النصر.
- 22- المرجع السابق، ص 144.
- 23- رواه الترمذي.
- 24- العربي بلقاسم فرحاتي، المرجع السابق، ص 301.
- 25- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 132.
- 26- رواه الترمذي وقال حديث حسن (الأربعون النووية).
- 27- العربي بلقاسم فرحاتي، المرجع السابق، ص 244.

- 28- منصور الغالبي الطاهر محسن، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 135.
- 29- بلال خلف السكارنة، دراسات إدارية معاصرة، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص 426.
- 30- قرآن كريم، سورة الشمس، الآية 7-8.
- 31- مدحت محمد أبو النصر، مرجع سابق، ص 150.
- 32- المرجع السابق، ص 152.
- 33- المرجع السابق، ص 153.
- 34- المرجع السابق، ص 154.
- 35- قرآن كريم، سورة الحج، الآية 41.
- 36- قرآن كريم، سورة الأنفال، الآية 26.
- 37- المرجع السابق، ص 154.
- 38- مالك بن نبي، مشكلة الأفكار في العالم الإسلامي، ترجمة بسام بركة وأحمد شعبو، دار الفكر، دمشق، 1992، ص 58.
- 39- مالك بن نبي مشكلات الحضارة- وجهة العالم الإسلامي- ترجمة: عبد الصبور شاهين، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2002، ص 66.
- 40- شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال-منظور كلي-دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 133.
- 41- بورقعة سمية، الجامعة الجزائرية... نحو خلق هوية تنظيمية أخلاقية معرفية مستحدثة، في مؤلف جماعي: الجامعة الجزائرية وتحديات التغيير، نورة قنيفة وآخرون، منشورات دار الفائز للطباعة، قسنطينة، الجزائر، 2016، ص 119.