

فلسفة إدارة الجودة الشاملة ونموذج فلسفة الإدارة الإسلامية

د. عبد المعطي عساف *

سلم البحث في ٨/١٠/١٤٣٨هـ  اعتمد للنشر في ٩/١١/١٤٣٨هـ
ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى التأكيد على حقيقة فشل الفكر الإداري عن اكتشاف حقيقة الظاهرة الإدارية، واستمرار سيادة الفهم والممارسات التي تنظر إلى الإدارة نظرة فنية، ويسعى إلى استجلاء حقيقة ظاهرة الإدارة، وتقديم فهم موضوعي لمفهوم إدارة الجودة الشاملة، كما انه يقدم المدخل المنهجي اللازم لبناء الفكر الإداري الصحيح وبناء نموذج إدارة الجودة الشاملة أو نموذج التفوق. كما انه يقدم تكييفاً موضوعياً للفهم الإسلامي لحقيقة الظواهر الإنسانية بعامة، وللظاهرة الإدارية بخاصة، ويقدم قاعدة لبناء الفلسفة الإنسانية العليا، التي تتمحور حول قيمة العدالة واعتبارها القيمة الإنسانية العليا، وكذلك نموذج فلسفة الإدارة الإسلامية التي تتمحور حول قيمة الفعالية كقيمة إدارية عليا ومحكومة بقيمة العدالة واعتبار أن النموذج الإداري الإسلامي هو النموذج العلمي المتكامل.

Abstract

This research aims to highlight that administrative thought had failed to discover the reality of administrative phenomena, and that most thinkers or managers, by and large, are perceiving management as techniques. This study assures that human sciences are sciences of values and that the core or ultimate human value is justice, the Islamic philosophy is concluded to be the ultimate or higher philosophy. The research discusses that the core or ultimate managerial value is effectiveness. The Islamic managerial philosophy, as total quality management philosophy, is the philosophy of effectiveness, and the ultimate and scientific model of management is the model of effectiveness.

المقدمة:

لقد ظلت معظم المساهمات الفكرية الغربية (الليبرالية) التي بحثت الظاهرة الإدارية، أسيرة النظرة الفنية التي تتعامل مع الإدارة باعتبارها مجرد أساليب وأدوات وترتيبات فنية، (Techniques)، مما حكم على الفكر الإداري ان يبقى فكراً ركيكاً ومحدوداً بالمقارنة مع الفكر في حقول الظواهر الإنسانية الأخرى، كما حكم على حركة علمية الإدارة بالفشل المستمر، وحال دون تشكل ملامح حقيقية

* عضو هيئة تدريس بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية.

لعلم الإدارة (Ghoshal, ٢٠٠٥). وكما يقول (دونكان) فإن ظاهرة الإدارة لم تنزل دون مرحلة النضج والتكيف العلمي الكافي، وأنها مع الأسف استمرت في تفوقها "كفن عملي"، كما استمرت المجادلات والخلافات حول طبيعتها دونما انقطاع. (دونكان، ١٩٩١)

وعلى الرغم من بعض ملامح التحول عن النظرة الفنية للإدارة التي بدأت بالبروز مع بداية ظهور ما اسمي مفهوم إدارة الجودة الشاملة مع بداية ثمانينات القرن الماضي، حيث أكدت بعض المساهمات الفكرية التي بحثت هذا المفهوم على الأبعاد القيمة لإدارة الجودة الشاملة (Jacoby, ٢٠٠٥)، إلا أن في متابعة ما قدمته ابرز المساهمات الفكرية في هذا المجال، كمساهمات "ديمنج" (Deming, ١٩٨٦) و"كروسبي" (Crosby, ١٩٧٩) و "جوران" (Juran, Others, ١٩٧٩) وغيرهم، ما يكشف عن استمرارية التركيز على الاشتراطات والتراتب ذات الطبيعة الفنية، وإن الإشارات المتعلقة بالبعد القيمي هي إشارات محدودة وباهتة، ولا تحتكم لفلسفة إدارية أو إنسانية واضحة ومتكاملة. (توفر، ١٩٩٣) (انجيل، فرانك، باري، ١٩٩٨).

كذلك الأمر فيما يتعلق بالتطبيقات العملية التي قامت بها مؤسسات عامة وخاصة في الولايات المتحدة وأوروبا وبعض الدول الأخرى في البلاد العربية والنامية، واعتبرت بمثابة تجارب في مجال إدارة الجودة الشاملة، قد كانت في معظم تراتيبها ذات طبيعة فنية (جورج، ويميرزكيرتش، ١٩٩٨)، وإن ما تمت الدعوة إلى تطبيقه من قيم محدودة كقيمة العمل الجماعي وروح الفريق قد ظلت مسلوخة عن النظام الفلسفي الذي تحتكم إليه كل النظم التي تحكم الحياة العامة والسياسية والإدارية وغيرها في هذه المجتمعات (مور، مور، ١٩٩٩)، مما أدى إلى حدوث ما يعتبر انفصاما قيميا وتنظيميا سرعان ما تم حسمه بالعودة إلى المضامين الفنية للإدارة، وتقزيم مفهوم إدارة الجودة الشاملة إلى مفهوم إدارة الجودة، ثم إلى مفهوم الجودة (Muirhead, ٢٠٠٤).

حال هذا الوضع، دون بناء فهم عام وموضوعي للظاهرة الإدارية، وكذلك لمضمون إدارة الجودة الشاملة، مما حال دون إمكانية التوصل إلى نموذج إداري يتسم بالوضوح والتكامل والعلمية. (Faure, Faure, ١٩٩٢).

فما هي حقيقة هذه الظاهرة ؟

وما هو الفهم المنهجي والموضوعي لها ؟

وما هي مشكلة فكر إدارة الجودة الشاملة ؟

وما هو التكيف الإسلامي لفلسفة الإدارة ؟

وهل يمكن بناء نموذج محدد ومتكامل لها ؟

أسئلة جوهرية وفي غاية الأهمية، وتمثل مشكلة هذا البحث. وستتم الإجابة عليها بالاستناد إلى المنهجين التحليلي والتجريدي للمعطيات الفكرية والنظرية المتعلقة بموضوعات البحث.

١ - ١ - أهمية البحث وأهدافه:

تتمثل أهمية البحث وأهدافه في:

أولاً: انه يسعى إلى استجلاء حقيقة ظاهرة الإدارة، وتقديم فهم موضوعي لمفهوم إدارة الجودة الشاملة

ثانياً: انه يقدم المدخل المنهجي اللازم لبناء الفكر الإداري الصحيح وبناء نموذج الإدارة المتكامل، وذلك كأساس للانطلاق نحو تشكيل ممارسة إدارية ممنهجة ومنمذجة، وتضمن تحقيق التفوق باستمرار.

ثالثاً: انه يقدم تكييفاً موضوعياً للفهم الإسلامي لحقيقة الظواهر الإنسانية بعامة، وللظاهرة الإدارية بخاصة، ويقدم قاعدة لبناء نموذج فلسفة الإدارة الإسلامية باعتباره النموذج العلمي المتكامل.

١ - ٢ - مفاهيم مفتاحية:

إدارة الجودة الشاملة: هي نموذج إداري يركز على المنظمة باعتبارها نظاماً كلياً، وينبغي الاهتمام بكل مقوماتها وعناصرها وعلاقاتها اهتماماً شاملاً، وذلك كضرورة لتحقيق الجودة الكلية لها ولعملياتها ولنتائجها الظاهرة: هي كل ما يتم التحقق من وجوده وتمايزه، فيكون له ذاتية خاصة.

المنهج: هو أسلوب البحث عن حقيقة الظواهر وحقائقها، وصولاً إلى تكوين النظريات العلمية حولها.

النظرية العلمية: هي منظومة الحقائق (القواعد والمبادئ والقوانين) حول

ظاهرة ما.

الفلسفة: هي منظومة قيم تتحدث عما يجب أن يكون، وعما يجب ألا يكون. والمنظومة هي تعبير عن الكل الذي يتكون من عناصر متفاعلة ومتراصة ترابطاً

منهجيا وعضويا وبحسب قواعد محددة.

المبحث الأول التكييف المنهجي والفلسفي للظاهرة الإدارية

١ - التكييف المنهجي:

تختلف دوائر المعرفة التي ينشغل العقل البشري في بحثها، ويمكن حصرها في ثلاث دوائر رئيسية لا رابع لها وهي: (١) دائرة الغيب بكل أشكاله وموضوعاته، (٢) ودائرة الكون بكل ظواهرها المادية والنباتية والحيوانية والبشرية، بكل تنوعات هذه الظواهر واختلاف تشكلاتها، (٣) ودائرة الإنسان التي تتجسد فيها العلاقات الإنسانية بكل ظواهرها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية...ألخ. (عساف، ٢٠١٢)

ليس ثمة شك انه لا يمكن تحصيل المعارف المعمقة المتعلقة ببحث الظواهر، وكشف قواعدها وقوانينها، وبناء النماذج التي تعبر عنها، إلا بالاستناد إلى منهجية علمية، وجهود بحثية مثابرة ومعقدة (ديكنسون، ٢٠٠٠)، ولعل أول وأهم خطوة في هذه المنهجية تتمثل في إدراك ما يمكن تسميته "مفتاح المعرفة"، ويقوم ذلك على مجموعة من القواعد المنهجية الأساسية التالية: (عساف، ٢٠١٢)

القاعدة الأولى: أن لكل ظاهرة من الظواهر نظامها الخاص بها، وأن الإنسان مطالب بالعمل على الكشف عن قوانينها، وبناء النموذج الخاص بها نظرياً وتطبيقياً، وأن أي إخفاقات على هذا الطريق لا تلغي حقيقة وجود هذه القوانين، قدّر ما هي مؤشرات تؤكد على صعوبة مهمة البحث وعمقها وتعقيدها. (شفيريف، ١٩٨٩)

القاعدة الثانية: الاختلاف بين مناهج بحث الظواهر المختلفة، وأنه يجب أن تتوافق طبيعة المنهج مع طبيعة الظاهرة التي يراد بحثها، وتجاوز الخلط المنهجي السائد لدى معظم المفكرين والفلاسفة والباحثين الذين يحاولون تطبيق منهجياتهم المستخدمة في إحدى دوائر المعرفة على بعض الظواهر في الدوائر الأخرى، حيث نجد كثيراً من المحاولات، التي تمادت في زهوها بالطاقة العقلية للإنسان، قد أصبحت تحاول إقحام هذا العقل لبحث أسرار الغيب وخفاياه. وهذا ما نلاحظه أيضاً في المحاولات المتلاحقة والمكثفة لتطبيق المنهج التجريبي في بحث الظواهر الإنسانية. (الخلي، ٢٠٠٠)

القاعدة الثالثة: إن مرد الاختلاف والتمايز بين الظواهر على اختلاف دوائرها

ومجاميعها يعود إلى وجود ما يمكن تسميتها "بالحقيقة الجوهرية" لكل ظاهرة، هذه الحقيقة هي التي تمثل أساس وجود الظاهرة، ووحدة بنائها، ومبرر بقائها، وهي التي تضيف على الظواهر المختلفة المعنى والنوعية. وأن مفتاح المعرفة العلمية بأية ظاهرة يتمثل في ضرورة العمل على كشف هذه "الحقيقة الجوهرية" أولاً، ثم الانطلاق منها إلى كل آفاق المعرفة المتصلة بهذه الحقيقة اتصال الشعاع بمصدر الضوء، مع الاعتراف المستمر بأن آفاق المعرفة لكل ظاهرة قد تكون آفاقاً لا نهائية. (رسل، ١٩٨٣)

أما إذا لم يتمكن الإنسان من كشف (الحقيقة الجوهرية) بصورة قطعية، فإن كل عمليات بحثه وتفكره تفقد اتجاهها وحكمتها، وأن بناء أي "نماذج" بالاستناد لذلك ستكون نماذج خرقاء تفقد إلى التكامل والموثوقية. (رسل، ١٩٨٣)

يتحدث "برتراند رسل" في كتابه "حكمة الغرب" عن هذه البديهية مشيراً إلى قول الفيلسوف اليوناني "هرقليدس" بأن العالم الحقيقي هو التآلف المتوازن بين الأضداد، وأن وراء صراع الأضداد وفقاً لمقادير محسوبة يكمن "انسجام خفي"، أو "تناغم ما"، هو "جوهر" العالم. ويقول أن هناك طريقة وحيدة يمكن بها "بلوغ الحكمة" وهي إدراك "المبدأ الكامن" في الأشياء، وهو ما أسميناه "بالحقيقة الجوهرية" أو ما يسميه بعض الباحثين "بوحدة المعرفة" أو "وحدة البناء"، ويتجسد في انسجام الأضداد. فليس المهم هو أن نتعلم أشياء كثيرة، بل أن نتعلم "الفهم". ولن يقوم الفهم دونما معرفة بالصيغة المشتركة التي هي مفتاح المعرفة، وهذا هو التحدي الذي يحتاج إلى مزيد من الصبر والتبصر. ويردد "رسل" حكمة "هرقليدس" في هذا المجال، ونردها معهما أيضاً ومفادها؛ أن من يبحثون عن الذهب يحفرون في التراب الكثير ولا يجدون إلا القليل، أما أولئك الذين يجدون في ذلك صعوبة، ويبتعدون عن البحث في الجوهر، فهم كالحمير التي تفضل التبن على التبر. (رسل، ١٩٨٣).

ولتقديم هذه الفكرة بصورة أكثر وضوحاً فإننا نضرب مثلاً الظواهر الكونية المختلفة بكل تنوعاتها، فالظواهر المادية هي في الحقيقة العناصر الأساسية للوجود، وتتمثل الحقيقة الجوهرية لكل عنصر منها في "ذاته" التي تختلف في مكوناتها عن مكونات ذرة أي عنصر آخر، وهي التي تعطي كل عنصر ذاتيته وخصوصيته،

والقاعدة المنهجية نقول؛ "إن العناصر المادية تعرّف بذراتها"، وكلما تعمقت عملية البحث تركز على الذرات ومكوناتها، وأدى إلى انبعاث الثورات النووية، والإلكترونية والبروتونية والنيوترونية... وبذلك يمكن الانتهاء إلى القول بأن علوم المادة، هي علوم الذرات.¹ (عساف، ٢٠١٢)

ينطبق هذا القول أيضاً على الظواهر الحية، حيث تتمثل الحقيقة الجوهرية لكل منها فيما تسمى "الخلية الحية الأولى" لكل منها، وأن القاعدة المنهجية نقول؛ "إن الظواهر الحية تعرّف بخلاياها"، وكلما استندقت عملية البحث وتعمقت، كلما بحثت في هذه الخلايا، وهذا ما أصبحت تلج إليه الثورات البيولوجية في الهندسة الوراثية وعلم الجينات والاستنساخ، وحل لغز المعادلة الوراثية... الخ. والانتهاى إلى نتيجة عامة مفادها؛ "أن علوم الأحياء هي علوم الخلايا" (عساف، ٢٠١٢)

وإذا كان هذا هو الحال بالنسبة للظواهر الكونية فما هو الحال بالنسبة للظواهر الإنسانية بما فيها الظاهرة الإدارية؟؟

نفترض الإجابة على هذا السؤال ملاحظة بديهية أولى مفادها؛ أن هذه الظواهر قد تشكلت عبر مراحل التواصل الإنساني، وجاءت تعبيراً عن حُرم من العلاقات الإنسانية المتنوعة التي أمكن للباحثين عبر العصور فصلها عن بعضها بعضاً، وتمييزها، لتبرز في صورة ظواهر لكل منها ذاتيته وتمايزه، (Hyman, ٢٠٠٦)، وكذلك ملاحظة بديهية ثانية مفادها؛ أن عملية الاستدلال والقياس المنهجي على ما يتعلق بالظواهر الكونية تؤكد أنه ينبغي أن يكون للظواهر الإنسانية حقيقتها الجوهرية التي تتلاءم مع طبيعتها. وإن التبصر العقلي التجريدي لحقيقة وجود هذه الظواهر تؤكد أنها لا تتشكل إلاّ بناء على تشكل منظومات من العلاقات الجماعية بين الناس، فإذا كانت العلاقات سياسية تكون الظاهرة سياسية، وإذا كانت العلاقات إدارية تكون الظاهرة إدارية وهكذا.. وإذا ما عملنا على تحليل أي علاقة إنسانية تحليلًا نهائياً فإننا نجد في النهاية أن جميع علاقات الناس على اختلاف أشكالها تتمحور حول حقيقة جوهرية هي "القيم"، وبالتالي فإن نظام العلاقات هو في الحقيقة نظام قيمي. وإن العلوم الإنسانية هي علوم القيم. (عساف، ٢٠١٢)

القاعدة الرابعة: إن القيم الإنسانية متنوعة ومتشابهة (Peccoud, ٢٠٠٤)، وإن الفلسفات الإنسانية التي عرفها الناس قد جاءت بدورها مختلفة في كليتها وإن اتفقت في

مفرداتها، ويعود ذلك في الحقيقة إلى القيمة العليا أو الجوهرية التي تلتف حولها كل منظومة قيمية، أو كل فلسفة من هذه الفلسفات. وبناء عليه تختلف النماذج التي تحكم الحياة الإنسانية العامة في كل مجتمع من المجتمعات، سياسية أو إدارية أو اقتصادية أو... الخ. (Hyman, ٢٠٠٦).

وحتى يتحقق التوافق والتوحد الإنساني حول فلسفة كلية واحدة تكون بمثابة القانون الإنساني الكلي الذي تنفرع عنه منظومة القوانين التي تبنى على ضوئها النماذج العليا التي تضمن للإنسان تحقيق غاياته العليا ممثلة في ثنائية (غاية السعادة على مستوى الأفراد، وغاية عمارة الكون والحياة على مستوى الجماعات)، فإنه لا بد من الاهتمام إلى الفلسفة العليا المحتكمة لقيمة جوهرية عليا. ولتحقيق هذا الاهتمام ينبغي إدراك خصائص هذه القيمة، والتي تتمثل فيما يلي: (عساف، ٢٠١٢)

أولاً: أنها تعتبر المكوّن الأساسي الذي يحكم وجود الظاهرة المعنية، ويبرر وجودها، ويعطيها خصائصها وماهيتها، فتكون هي الوحدة النهائية المتكاملة المتناهية في الصغر بالنسبة للظواهر الكونية، وهي القيمة المتناهية في السموّ بالنسبة للظواهر الإنسانية، وبالتالي فإنها تتميز بالتوحد والتكامل وغير قابلة للتجزئة، وإذا تمت تجزئتها فإنها تفقد ماهيتها، وأنها أساس سلامة الظاهرة وفعاليتها، وأن أي خلل فيها ينعكس في صورة خلل في ماهية الظاهرة نفسها. (رسل، ١٩٨٣).

ثانياً: إنها تتشكل بنائياً في صورة توحيدية "وفق قانون التوحيد الإلهي". فالله سبحانه وتعالى ما خلق من ظاهرة كونية مادية أو نباتية أو حيوانية أو بشرية إلا بتوحيد إعجازي بين نقيضين أو مختلفين، توحيدا يفوق كل تصور وكل وصف. فالذرات، قد تشكلت وفق عملية توحيدية إعجازية بين ثنائية البروتون والإلكترون. والخلايا، قد تشكلت وفق عملية توحيدية إعجازية بين ثنائية الأنثوي والذكوري. أمّا بالنسبة للظواهر الإنسانية، وهي محور تركيزنا في هذا البحث، فإن القيمة الجوهرية العليا تتميز باعتبارها القيمة القادرة على توحيد ثنائية الوجود الجمعي (الفرد- الجماعة)، وضمان تحقيق غاية هذا الوجود ممثلة في وحدة ثنائية (السعادة- العمارة، أو الحضارة المتوازنة). ويتأكد هذا التوحيد في قدرة هذه القيمة على حماية الروح الفردية لدى الفرد وحقوقه وغاياته دون أن تطغى على الروح العامة

الجمعية للجماعة وحقوقها وغايتها، وكذلك حماية الروح العامة الجمعية للجماعة وحقوقها وغايتها دون أن تطغى على روح الفرد وحقوقه وغايته. (Eagleton، ١٩٩٤)

وهنا فإننا نستطيع القطع بالقول؛ أن القانون الأعلى الذي يتجسد في القيمة الجوهرية العليا التي تستطيع بنيويا ووظيفيا تحقيق هذا التوحد الاجتماعي الإنساني، لا يمكن أن يكون إلا قانوناً إلهياً أيضاً، وهو في تقديرنا أعقد وأهم من قانون التوحيد الذري أو التوحيد الخلوي.

ثالثاً: إنها تتميز بالإطلاق، ولا تتقبل النسبية أبداً، وهي تكون وحدة التنظيم التي تنتظم على أساسها جميع خصائص الظاهرة وليس العكس. إن القيمة الجوهرية تعمل عمل القوة المنظمة، ولا تكون أبداً خاضعة للتنظيم، لأنها هي الأعلى، وهي الجوهر والأصل، وأن أي محاولة لإخضاعها لعملية تنظيمية يعني أن هنالك ما هو أرقى وأسمى منها، وبالتالي فإنها تتحول، إن خضعت فعلاً لمثل ذلك، لتصبح قيمة أدنى، ولا يجوز اعتبارها حقيقة جوهرية أو قيمة عليا. (رسل، ١٩٨٣)

رابعاً: إنها تكون محايدة ومتجانسة فلا تختلف في وظيفتها وآثارها ونتائجها حسب شروط الزمان أو المكان أو الموضوع. وبخصوص القيم، فإن القيمة الجوهرية لا ينتفع بها أي طرف في ثنائية (الفرد-الجماعة) دون الآخر، ولا أن ترجح مصالح طرف على آخر، وإلا فقدت إطلاقيتها وجوهريتها. إنها لا تكون جزءاً من العلاقات بين الناس، بل تفرض نفسها لتكون فوق هذه العلاقات حتى تتأكد حياديتها، ويتأكد دورها في ضبط العلاقات وتنظيمها بصورة موضوعية غير منحازة.

خامساً: إن القيمة العليا، تتميز بأنها ذات طبيعة جماعية لا فردية، بمعنى أنها تعبر عن علاقات الناس بعضهم ببعض، ولتنظم هذه العلاقات، وهي بذلك لا بد أن تتبثق من روح الجماعة وغايتها العليا، وتسعى إلى الحفاظ عليها دونما إهمال لروح الفرد وغاياته، فالقيمة باستمرار قيمة جماعية لا فردية، تفرضها خصوصية بناء الجماعة وشروط تكوينها، ولا تفرضها خصوصية وجود الفرد، وإذا فرضتها خصوصية الفرد فقدت إطلاقيتها وحياديتها وسموها. (Randy, Paul, ٢٠٠٦)

٢ - التكيف الفلسفي: الفلسفة الإنسانية العليا:

لقد تمحور الفكر الإنساني، والفلسفات الإنسانية حول ثلاثة محاور رئيسة يمثل كل منها منظومة قيم كلية، وتحتكم كل منظومة منها إلى قيمة جوهرية، وهي:

أولاً: قيمة العدالة، وتمثل جوهر الفلسفة الإسلامية بخاصة، والفلسفة العقيدية لكل الأديان السماوية بعامة.

ثانياً: قيمة المساواة، وتمثل جوهر الفلسفة الاشتراكية أو الشيوعية.

ثالثاً: قيمة الحرية، وتمثل جوهر الفلسفة الليبرالية الغربية

وبناء على فهم الخصائص المميزة للقيمة العليا، فإنه لا يجوز أن تتعدد القيم العليا، ولا بد أن تكون القيمة الإنسانية العليا واحدة، وأنها تمثل القانون الإنساني الأعلى، بينما تمثل القيم الأخرى التي تلتف حولها القوانين الإنسانية الفرعية.

فما هي القيمة التي تستحق أن تكون القيمة العليا بين هذه القيم الثلاث؟

وأي هذه الفلسفات ينبغي أن تكون الفلسفة الإنسانية العليا ؟

يمكن القول أن الحرية هي القيمة العليا على مستوى الوجود الفردي البحت، أي علاقة الفرد بذاته، لأن هذه القيمة تزداد إطلاقاً كلما تعمقت الفردية وأطلقت، وتبلغ ذروتها في حالة "روبنسون كروزو" أو حالة "حي بن يقظان". أما القيمة العليا للجماعة الإنسانية بجميع تشكيلاتها، فإننا نستطيع أن نقرر بأن العدالة، والعدالة وحدها، هي القيمة العليا أو الجوهرية، (Folger, Cropanzano, ١٩٩٨) ونقول ذلك بالاستناد إلى الحجج الموضوعية التالية: (عساف، ٢٠١٢)

أولاً: إذا قارنا العدالة بالمساواة فإننا نجد أن كليهما يعبر عن قيمة جماعية، إلا أن هناك تمايزات أساسية بينهما ترجح كفة العدالة كقيمة عليا، وهي كما يلي: (عساف،

(٢٠١٢) (Hyman, ٢٠٠٦)

أ- تعرف المساواة بأنها قيمة الضعفاء، لأنها تتحيز إلى الضعفاء ويرفضها الأقوياء، وهي بذلك قيمة متحيزة وغير محايدة، على عكس العدالة التي لا تتحيز إلى أي طرف وغايتها إعطاء كل ذي حق حقه، وإذا حدث أن تم التحيز، ولو في اصغر حالاته ودرجاته، تنتفي العدالة. وهذا ما يفقد المساواة دورها التوحيدي الذي هو أساس الوجود الجمعي وغايته، بينما نجد أن الوجود الجمعي يزداد توحداً واندماجاً كلما تحققت العدالة التي تضمن أن تعطي لكل طرف حقه لا زائداً ولا ناقصاً.

قد نجد استثناءات محدودة تتعلق ببعض الأقوياء الذين قد يرفضون العدالة نتيجة زهوهم وانتفاعهم بقوتهم، إلا أن هذا الاستثناء لا يعول عليه، ويكون نتيجة

حمق هؤلاء الأقوياء الذين يظنون انه لا يوجد من هو أقوى منهم، وهذا ظن أحمق لأن حدود القوة مفتوحة، وبمجرد أن يظهر لسبب أو آخر من هو أقوى منهم سينكصون طالبين العدالة لتحميمهم من سطوة وظلم الأقوياء الجدد، وهكذا. وتبقى العدالة هي الملاذ النهائي الأعلى.

ب- القيمة العليا لا بد أن تكون قيمة عاقلة وترتبط بالحقيقة (علمية) ومن مختلف وجهات النظر، ومن كافة الأطراف في أي جماعة. وكما يلاحظ فإن المساواة لا تكون أبداً قيمة عاقلة من وجهة نظر الطرف القوي الذي يؤخذ منه لا عطاء الضعيف، أما العدالة فهي التعبير الدائم عن العقل الملتزم بالحقيقة، لتعطي كل طرف حقه، وكلما طغى الانفعال أو الهوى لدى أي إنسان كان ذلك مدعاة للوقوع في سلوكيات غير عادلة، والعكس بالعكس.

ثانياً: إذا قارنا العدالة بالحرية، فإن الأمر يبدو أكثر سهولة، وذلك رغم أن بعض الباحثين يرى غير ذلك، ونحن نرجح قيمة العدالة بالاستناد إلى الحجج التالية: (عساف، ٢٠١٢)

أ- القيمة العليا، لا بد أن تكون قيمة جماعية تقع في الجماعة وتنتهي بانتهائها، وذلك لأن السلطة ظاهرة جماعية، وتقع في الجماعة وتنتهي بانتهائها، وهذا لا ينطبق على الحرية، لأنها في الأصل قيمة فردية ترتبط بروح الفرد وتتعمق معها.

ب- العدالة لا تتناقض مع أهداف الحرية، بل تستقبلها ولكنها تتظّمها، فالعدالة عندما تحد من انطلاقة أحد أطراف العلاقة في جموحه ضد مصلحة طرف آخر، فإنها تحد من حرية طرف معين وهو يمارس غلوّه وقوته أو استبداده، فتجعله ينتظم على قاعدة العدالة، وتطلق في الوقت نفسه حرية طرف آخر سلبت حريته وهضمت حقوقه جراء تعسف الطرف الأقوى، وبالتالي لا تخلق تعارضاً مع هذا الهدف. (ربيع، ١٩٧٥)

ج- القيمة العليا هي التي تحقق التوحد والتكامل للنسق الاجتماعي، وضمن حالة من الوفاق والانسجام التي تحافظ على وحدة النسق وتضمن بقاءه وازدهاره، وليس ضمن حالة من الصراع والتناحر، والعدالة تضمن ذلك بينما الحرية لا تحققه، بل إنها توفر نقيض ذلك لأنها تقتض الصراع وتقوم عليه (صراع الأقوياء والبقاء للأقوى). وأهم ما تقدمه العدالة أنها تمكن من كبح جماح الحرية المخلة بحقوق

الآخرين وتعمل على تأطيرها، (ربيع، ١٩٧٥)

ومن هنا نجد أن العدالة تبرز كقيمة متفوقة بالنسبة للحرية، كما هي متفوقة بالنسبة للمساواة، وذلك في الوقت الذي تحتل فيه مدخلاً إيجابياً لتحقيق كليهما، فالعدالة لا ترفض الحرية ولا ترفض المساواة بل تحتويهما وتؤكداهما باستمرار ولكن ضمن أطر تنظيمية متقدمة ومتفقة مع غاية المجتمع في بناء ثنائية (الحضارة - السعادة) وهي بذلك تستحق أن تكون القيمة العليا على الإطلاق. Folger, (Cropanzano, ١٩٩٨)

تحدث كثير من الباحثين عن قيمة الحرية، وعملوا على تمجيدها واعتبروا أنها القيمة التي حققت التفوق في عملية الصراع التي كانت قائمة بين الشرق والغرب، والتي انتهت بتفكيك الاتحاد السوفييتي والمعسكر الشرقي، وذهب بهم الزهو بهذه القيمة إلى الحد الذي اعتبروا أنه لا يمكن أن توجد قيمة فوق قيمة الحرية، وأن تأكيدها يعني الوصول بالتطور الحضاري إلى ما أسماه (فوكوياما) بنهاية التاريخ.^٢ (Fukuyama, ١٩٩٢)

وإذا كان المجال هنا لا يتسع لمعالجة هذا الطرح الذي خلط بين النصر المخابراتي ومنطق القوة العسكرية والاقتصادية الذي تم الاعتماد عليه في مصارعة المعسكر الشرقي، وبين النصر الحضاري الثقافي الذي يقوم على أسس ثقافية أصلاً، فإنني أرغب في التأكيد على أن النموذج الشيوعي أو الاشتراكي ليس هو النموذج الأعلى حتى تنتظم المقارنة على أساسه، كما أن الدعوة لتوكيد قيمة الحرية كقيمة عليا في الحضارة المعاصرة هي في تقديرنا دعوة للعودة إلى بداية التاريخ وليس الانطلاق إلى نهايته. فالحرية كقيمة مطلقة تتأكد كلما عبر الإنسان عن فرديته وعزلته، ولم تكن هذه الحالة متاحة مثلما كانت في حالة الإنسان الأول، وهي التي تمثلها بصورة جلية حالة العلاقة بين ابني آدم عندما أقدم قابيل على قتل هابيل. إن عملية بناء الحضارة، بمعنى عمارة الكون وليست إفساده أو تدميره أو.... إلخ، هي عملية أعقد وأهم بكثير من مجرد ترك الناس يعيشون على هواهم.

إن المؤشر الوحيد على صناعة التاريخ الصحيح هو إدراك عظمة الوحدة الإنسانية، والعمل على تحقيق غايتها العليا ممثلة في ثنائية (الحضارة المتوازنة - السعادة)، وإدراك القانون الأعلى الذي يحقق ذلك دون غيره، وهو قانون العدالة

في العلاقات الإنسانية بكل مستوياتها، وليس قانون الحرية أو قانون المساواة. (ربيع، ١٩٧٥)

لقد أكدت العقيدة على المنهج التوحيدي الذي يوحد كل الأضداد في نظم هي قمة في التوازن والتكامل. وقد تم التأكيد على قيمة العدالة باعتبارها القيمة الجوهرية العليا التي ينبغي أن يحتكم إليها البشر وهم يحددون اختياراتهم، ويبنون علاقاتهم ونظمهم الحياتية، لأنها هي القيمة العليا التوحيدية الوحيدة التي تضمن التوحد والتوازن في النظام الحضاري العام للناس، كما حدّد المنظومات القيمية الأخرى التي تلتف وتتكرر حول القيمة الجوهرية وتتكامل معها لتكوين النظام العام القادر على الوصول إلى غاية (الحضارة - السعادة). (ربيع، ١٩٧٣)

٣- التكيف الفلسفي: الفلسفة الإدارية العليا (فلسفة إدارة الجودة الشاملة):

ليس ثمة شك في أن الإدارة ظاهرة إنسانية تتصل اتصالاً مباشراً وعضوياً بعلاقات الناس وتشتق منها، وهي بذلك، وبناء على الفهم السابق، ليست ظاهرة فنية بحتة، كما يبدو لكثير من المهتمين أو الإداريين أو الباحثين، بل هي؛ أولاً وقبل أي شيء، فلسفة، وأنها ينبغي أن تحكم كل مفردات النظام أو النموذج المستهدف بناؤه وتطويرة (Vincent,joe,٢٠٠٤). فالفلسفة هي التي تضيء على النظام المعنى والنوعية، وتجسد هويته الحقيقية، وتمثل بذلك القاعدة المعيارية التي تحتكم إليها كل الاختيارات الخاصة بالتراتب الفنى والتظيمية التي يبنى على أساسها النظام. (عساف، ٢٠١٢)

يؤكد (Fure &Fure) على ذلك بقولهما؛ إن بناء نموذج الإدارة الأمثل يشترط الاهتمام إلى الفلسفة القائمة على القيم العليا، وأنه يجب اعتبار ذلك بمثابة الأولوية الأولى التي يركز جميع الأفراد والجماعات من أجل تحقيقها. ويقولوا؛ إن بناء الإدارة المتفوقة، تتطلب إدراكاً واقعياً وشاملاً من قبل أشخاص السلطة بأهمية المساهمات التي يمكن لكل مواطن في المجتمع، أو موظف في المنظمة، أن يشارك بها، وأن عليهم أن يتقبلوا هذه المساهمات، ويعملوا على تنميتها بتوفير المناخ المتوافق مع ذلك، وهذا ما يفترض تبني فلسفة شاملة متوافقة مع هذا المطلب، الأمر الذي يتطلب في الحقيقة تغييراً راديكالياً بالنسبة للمنظمات التي لا تعمل ضمن ثقافة مطابقة، وهذا أمر لا يسهل تحقيقه بمجرد الكشف عن أهميته، أو الدعوة للأخذ

به؛ بل لا بدّ من تطويع البيئة لشروطه. وهذا يعني ضرورة التعايش مع فكرة التغيير الثقافي، حتى ولو كان التغيير المطلوب ذا طبيعة راديكالية ومؤلمة، وتحمل السلطة المسؤولية الأولى لتحقيق ذلك. (Fure, Fure, ١٩٩٢)

ويؤكد (ووترمان الابن) على أهمية القيم بقوله؛ إن قوة القيمة الملهمة هي التي تطبق بالفعل، وأن على الدولة أو المنظمة أن تكون مستعدة حتى لتغيير معتقداتها، إذا ما تغيرت الأوضاع والظروف، تغييراً يفرض شروطاً ثقافية أو قيمية، أو معتقدات جديدة، أكثر تفوقاً (ووترمان الابن، ١٩٩٩).

ويقول (مور ويليام، ومور هريت) في سياق حديثهما عن الشروط التي تساند نجاح عملية التطوير؛ أنه من اللازم التثبت من مدى انسجام فلسفة التطوير مع قيم المنظمة التي تسعى للأخذ بهذا الأسلوب. (مور، ومور، ١٩٩١)

وبرغم هذه التأكيدات وغيرها، إلا أننا لا نستطيع تحديد ما هي هذه الفلسفة في كل ما تم تقديمه من مساهمات فكرية أو ممارسات عملية في الإدارات الغربية (دراكر، ١٩٩٥) (ثارو، ١٩٩٥) أو في الإدارة في البلدان العربية والنامية الملحقة بالفكر الغربي، الأمر الذي يحكم على أي ممارسات على أنها ممارسات فاقدة للبوصلية الموضوعية، ولا يمكنها أن تحقق الغايات المأمولة (Besterfield, ٢٠٠٢)، فما هي الفلسفة الإدارية العليا التي ينبغي أن يقوم عليه نموذج إدارة الجودة الشاملة؟ إن متابعة تطورات الفكر الإداري وفلسفة الإدارة تكشف لنا عن ثلاث فلسفات إدارية هي: (عساف، ٢٠١٢)

الفلسفة الأولى: وهي فلسفة الإدارة التقليدية التي سادت في المجتمعات الليبرالية في مرحلة الليبرالية التقليدية (L1)، وأن غاية الإدارة وقيمتها العليا تتمثل وفق هذه الفلسفة فيما نسميها بقيمة (الكفاية، Sufficiency) ويقصد بها؛ أن على الإدارة أن تعمل لتحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة من خلال تحديدها "لكفاية الأداء" (عساف، ٢٠١٢)، ولتقوم بذلك فإنها تترجم ما تريده في صورة أهداف محددة طبقاً لشروط الكم والكيف (الجودة) والزمن والتكلفة، ثم تضع الترتيبات التنفيذية المثلى، ثم تلزم جميع العاملين، كلاً في مجاله، بالعمل على تحقيق هذه الأهداف وفق هذه الترتيبات بحذافيرها، وفي صورة انصياع حرفي. وبذلك تصبح "الكفاية" هي "الحقيقة الجوهرية" أو "القيمة العليا" في النموذج التقليدي للإدارة. وتصبح فلسفة الإدارة هي

"فلسفة الكفاية"، ويصبح نموذج الإدارة هو نموذج الكفاية، ويعرّف علم الإدارة بناءً على ذلك بأنه "علم الكفاية".

كان من أبرز القواعد الأساسية التنظيمية التي حكمت هذا الفكر برمته هي "قاعدة القانونية أو الرسمية" التي تعني ضرورة أن تخضع جميع العلاقات في أي منظمة بدءاً من منظمة الدولة، وانتهاءً بأي منظمة في المجتمع، إلى هذه القاعدة، ويصبح المسؤولون في هذه المنظمات مطالبين بالعمل على وضع القوانين والنظم والتعليمات الأساسية والمطالبة بتطبيقها. ويصبح الإداريون في جميع مستوياتهم مسؤولين عن تطبيقها، ومطالبة المرؤوسين (مواطنين أو موظفين وعاملين) بضرورة الانصياع لهذه القوانين والتعليمات وتطبيقها بصورة حرفية. أدى ذلك إلى تجسيد ما يسمى أسلوب الإدارة بالقوانين (MBL)، حيث يعتبر القانون بمثابة مسطرة للسلوك، ويتم محاكمة الممارسات المختلفة وتقييمها على ضوء هذه المسطرة، ومدى الالتزام والالتصاق الحرفي بها.

وبغض النظر عن أي تقييمات لهذا النموذج، فأنا نعتقد بأنه النموذج الرائد لبناء "المؤسسية". وأنه في المرحلة الحضارية التي نشأ فيها، كان يبدو نموذجاً في غاية الأهمية والضرورة، وأنه حتمي لأي مجتمع أو منظمة ترغب في الانتقال من مرحلة "نموذج الإدارة الشخصية" لبناء نماذج حضارية أكثر رقياً وتقدماً (Ghoshal, 2005). هذا مع ضرورة أن تتميز السلطة التي تكلف بحماية القانون وتطبيقه بالقيمة الإنسانية العليا التي تبرز في جميع ممارساتها وتحكم جميع سلوكياتها، فإذا كانت السلطة متمسكة "بالعدالة" وتجعلها القيمة العليا، فإن فكرة "الانصياع" تصبح خالية من التعسف والاستبداد. أما إذا انحرفت السلطة عن هذه القيمة، وأصبحت تستثمر سطوتها خارج قاعدة العدالة، فإنه يخشى عليها الانزلاق السريع إلى التعسف والاستبداد الذي يحول دون استجابة العاملين له بما يحول دون تحقيق الغايات المعولة عليه، وهذا ما تكشف عنه التجارب التاريخية لمعظم الحضارات السابقة، أو لمعظم المنظمات التي لم تستطع الاستمرار في السوق.

(Ghoshal, 2005)

الفلسفة الثانية: هي فلسفة الإدارة بالكفاءة (Efficiency)، وهي التي توافقت مع التحولات في المجتمعات الليبرالية نحو الليبرالية غير التقليدية (L-2)^٣. ولعل أهم

ما تميزت به أنها أدت إلى توحيد وانسجام "فلسفة الإدارة" التي أصبحت تقوم على غاية عليا جديدة هي غاية تحقيق "كفاءة الأداء"، مع "فلسفة سلطة المنظمة" التي تقوم باستمرار على تحقيق "كفاءة الإنتاج، أو الكفاءة الإنتاجية".

لقد تم التحول إلى هذه المرحلة في الولايات المتحدة والمجتمعات الغربية مع منتصف ثلاثينات القرن المنصرم، وذلك بعد بروز القانون كأهم منظم للعلاقات في المجتمع والمنظمات، واعتباره تقليد حياة لدى النسبة العظمى من المواطنين أو العاملين. وبعد أن ثبت بالتجربة "تجارب هوثورن وما أعقبها" أن تحقيق أفضل أداء من قبل العاملين يفترض في الإدارة أن تطور في مفهومها للقانونية، والتحول من النظر للقوانين والتعليمات باعتبارها مسطرة للسلوك إلى اعتبارها إطاراً للحركة. وأن تتحول في تعاملها مع العاملين من فلسفة الانصياع الحرفي، لتبدأ بالاهتمام الكافي والملائم بالعاملين، ليصبح هم الإدارة هو تخطيط الأهداف وتحديداتها كماً ونوعاً وزماناً وتكلفة، ثم مطالبة العاملين بالتمتع بالحرية في التصرف، والتعبير عن مبادراتهم وطاقاتهم الذاتية، وإبراز كفاءات أدائهم بما يحقق هذه الأهداف بأكبر كم وأعلى جودة وأقل وقت وأقل تكلفة. وبذلك يتم التحول من غاية وفلسفة الكفاية في الأداء إلى غاية وفلسفة الكفاءة في الأداء،^٤ والتحول إلى أسلوب الإدارة بالأهداف M.B.O كبديل عن أسلوب الإدارة بالقوانين M.B.L.

(Ghoshal, ٢٠٠٥)

وعندما نطالع أهم ما قامت عليه حركة الإدارة العلمية، نجد أنها ركزت كل التركيز على تحقيق الكفاءة الإنتاجية التي هي فلسفة سلطة المنظمة، ولكنها عندما عملت على تقديم إجابات إدارية عن كيفية ذلك، أصبحت تضع قواعد وترتيبات فنية وإجرائية تفصيلية، ثم تلزم العاملين بها، وتفترض انصياعهم الحرفي لها، وقد وجدنا أن أهم نقد وجه إلى هذه النظرية أنها افترضت في العامل أن يكون كالآلة، وأن التحكم فيه يمكن أن يتم بوضع مثل تلك التراتيب الفنية والقانونية التي تكاد تجرد الإنسان من إنسانيته إلى حد كبير. وهذا يختلف تماماً عن مفهومنا المشار إليه "كفاءة الأداء"، باعتبارها محور فلسفة الإدارة، في الوقت الذي ينسجم تماماً مع فلسفة "كفاية الأداء" (الإدارة علم الكفاية). ويعرض. (دونكان، جاك، ١٩٩١) إلى أكثر من مثال وحاله تبرز حقيقة أن فلسفة الإدارة التي يجري الحديث عنها

باستمرار لم تستخدم إلا مصطلح الكفاءة، وذلك في الوقت الذي تؤكد كل المضامين الموضوعية في مرحلة الفكر التقليدي على أن المقصود هو فلسفة "الكفاءة". فيشير إلى أن "آدم سميث" و"تشارلز بابيج" قد ركزا على ضرورة تحقيق الكفاءة، واعتقدا أنه يمكن تحقيق ذلك من خلال تقسيم العمل والتخصص. كما يشير إلى مساهمات "هارينجتون إيمرسون" الذي تحدث عن مسمى "إنجيل الكفاءة"، ويعتبره بأنه كبير كهنة الكفاءة. وقد أكد إيمرسون على أهمية "الكفاءة البشرية" عبر مثال له عن "مضخة الطبيعة"؛ ويأمل "إيمرسون" يأمل أن يعمل الإنسان كآلات حتى تتحقق الكفاءة، وهذا في الواقع حديث عن الكفاءة البشرية وليست الكفاءة. (عساف، ٢٠١٢)

وبرغم ذلك فقد ظل الاهتمام يتركز بالدرجة الأساسية على الإنتاجية، ولا ينصرف للاهتمام بالعاملين إلا في الحدود التي تنعكس إيجابياً على إنتاجيتهم المباشرة، لأن نموذج الكفاءة لا يتعامل مع العاملين باعتبارهم قوة أو طرفاً أساسياً في حياة المنظمة وعلاقاتها واهتماماتها النهائية، بل باعتبارهم أهم أدوات الإنتاجية التي لها خصوصيتها البشرية وطبيعتها الإنسانية، وأن تحسين أداء هذه الأدوات لتمكينها من تحقيق كفاءة الإنتاج يفترض تغيير طريقة التعامل معها بما يتناسب مع هذه الطبيعة. (Ghoshal, ٢٠٠٥)

الفلسفة الثالثة: وهي فلسفة الفعالية (Effectiveness) التي تعتبر في تقديرنا القيمة العليا التي تحكم فلسفة إدارة الجودة الشاملة، أو إدارة التفوق، بالمضمون العملي والموضوعي الذي سنقدمه فيم يلي لهذا المفهوم.

لقد برز مفهوم إدارة الجودة الشاملة مع بداية ثمانينات القرن المنصرم، وكان ذلك إيذاناً بثورة إدارية جديدة، وربما الثورة الأخيرة التي تؤدي إلى كشف حقيقة الظاهرة الإدارية وتأكيد علميتها (بيترز توم، ١٩٩٥)، وبخاصة أنه أصبح من الواضح والمؤكد لدى أبرز المفكرين الإداريين، ولدى أبرز المسؤولين في عموم الشركات العالمية، أن نموذج الإدارة الغربي "الإدارة بالكفاءة" ليس هو النموذج الإداري الأمثل أو القابل للتعميم. وقد تأكد أيضاً أن هناك عدم وضوح حول طبيعة النموذج الذي يفترض بناؤه ليكون هو النموذج العالمي (العلمي) الأمثل، وأن كل ما يمكن تلمسه أو ملاحظته في هذا المجال هو وجود بعض التجارب المعاصرة، كالتجربة اليابانية والتجربة الألمانية، أو تجربة بعض الشركات الأمريكية وغيرها،

التي أصبحت تتحدث عن ضرورة وجود فلسفة إدارية جديدة ومختلفة عن الفلسفات السابقة، وتحاول بناء النموذج الإداري الأمثل المنسجم مع ذلك، وهو ما أطلق عليه بداية مسمى إدارة الجودة الشاملة. (Jacoby, ٢٠٠٥)

وعلى الرغم من كثافة الدراسات التي تركزت حول هذا الأمر، إلا أنه لا يمكن الادعاء، بأنه قد تم بناء تصور متكامل حول طبيعة هذه الفلسفة، وعن النموذج الإداري الذي يتوافق معها. (بارتلت، جوشال، ١٩٩٤). وبناء عليه فإن المجتمع الإنساني، بكل مفكره وباحثه، ظل مطالباً بالبحث عن النموذج الأرقى أو الأمثل الذي يستند إلى فلسفة عامة عليا، وتتمحور حول قيمة عليا لا يمكن الارتقاء فوقها. وأتينا نرى أن هذا النموذج الذي يفترض السعي لبنائه والانتقال إليه هو نموذج فلسفة الفعالية الذي يقوم على مضمون يضمن له ان يكون نموذجاً علمياً وشاملاً. ويقوم على ما يلي: (رايشاور، ١٩٨٩) و(دراكر، ١٩٩٥)

أولاً: الاعتراف بمصالح وأهداف جميع الأطراف الأساسية التي تقوم عليها أي منظمة، وتحكم حياتها وعلاقاتها، وهي:

- سلطة المنظمة أو أصحاب العمل الذين تتمحور أهدافهم حول تحقيق الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الربح.

- العاملون الذين تتمحور أهدافهم حول تحقيق السعادة.

- المجتمع الذي تتمحور أهدافه حول تحقيق التنمية الحضارية المتوازنة.

ليس ثمة شك أن أهداف أصحاب المنظمة في المجتمع الليبرالي تتركز دائماً حول مطلب الكفاءة الإنتاجية وتعظيم الربح، إلا أن المفكرين الإداريين العلميين، يجدون أنفسهم أمام متغيرات مختلفة تدعوهم إلى ضرورة التفكير في النموذج الإداري الأمثل، الذي يضمن تحقيق أهداف هي أبعد من مجرد أهداف أصحاب المنظمات وإرضائهم. (Jacoby, ٢٠٠٥)، يشير إلى هذا (دونكان) بقوله؛ إن كل مدير وعامل يعرف أن منظمات الأعمال لا بد أن تربح مالياً حتى تستمر في أداء عملياتها، ولكن هذا ليس هو كل الهدف الذي ينبغي العمل من أجله، فالمسألة أكثر تعقيداً من ذلك. (دونكان ١٩٩١). يؤكد ذلك أيضاً "بارنارد" في قوله؛ أن أهم عناصر المنظمة هو وجود هدف أو غرض عمومي مشترك، وأن من الأمور الأساسية للعمل الإداري أن نثبت في أذهاننا اعتقاداً بوجود حقيقي لهذا الغرض، وأن على

المرء أن يعرف ما هو هذا الغرض قبل أن يمكنه الموافقة عليه، وأن التركيز على رسالة المنظمة وفهمها هو المدخل الحقيقي لفهم الغرض وجعله حقيقة في حياة المنظمة والعاملين. وبذلك يشترط أن تعبر هذه الرسالة عن الأهداف العامة المشتركة للمنظمة التي هي أكثر من مجرد هدف زيادة الإنتاجية وتعظيم فرص الربح. (Goeth, David, ١٩٩٧)

ثانياً: العمل على الربط والتوحيد بين أهداف هذه الأطراف، وهذا يفترض التركيز على مطلبين رئيسيين وهما: (عساف، ٢٠١٢)

المطلب الأول

التوحيد بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها

ويستند هذا المطلب إلى ما نعتبرها بديهية إدارية ومفادها؛ أنه لا يمكن لمنظمة أن تكون أفضل من العاملين فيها، فالعاملون هم صنّاع الحياة في أي منظمة من المنظمات. ترتبط بهذه البديهية بديهية أخرى مفادها؛ أن الدافع للعمل والاستجابة لاشتراطاته وتراتبيه بحماسة والتزام من العاملين سوف يبلغ في مداه مستوى الذروة عندما يشعر الفرد أو العامل أنه يقوم بتحقيق أهدافه وغاياته وهو يعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها. (سميث، ٢٠٠١)

يؤدي الوعي بهذه البديهيات إلى ضرورة الاهتمام الحقيقي بأهداف العاملين ومصالحهم، وضرورة التعامل معهم ليس باعتبارهم عناصر إنتاج وحسب، بل باعتبارهم الطرف الأساس في حياة المنظمة ومستقبلها، والتفكير في الأساليب التي تعمق قبولهم وإقبالهم على القيام بأدوارهم بالكفاءة المأمولة. ومما ينبغي فهمه أن أساليب تحقيق ذلك ليست فنية أبداً، وإنما هي ذات طبيعة فلسفية بحتة، وتعتمد على ضرورة إحلال فلسفة التعاون محل فلسفة الصراع والمنافسة، وإحلال فلسفة العمل التي تتمحور حول الجماعة والعمل الجماعي محل العمل الذي يتمحور حول الأفراد والعمل الفردي. (Goeth, David, ١٩٩٧). وهذه مطالب تتعارض كلياً وجوهرياً مع النموذج الفلسفي الليبرالي الغربي. (Shin, Arthur, ١٩٨٤)

المطلب الثاني

التوحيد والربط بين أهداف المنظمة وأهداف المجتمع المحيط بها بكل مكوناته وفئاته

والذي تتوجه إليه بإنتاجها سلعاً كان أو خدمات. وهذا ما يمثل أساس

استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمنظمات.(peccoud,٢٠٠٤)

إن الدعوة للإقرار بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمات العاملة في المجتمع هي دعوة قديمة، وقد كان هناك دائماً كما يقول (دونكان) أشخاص يتزعمون حركات المسؤولية الاجتماعية للأعمال، وقد كان لهم أثرهم وأهميتهم التي لا يمكن إنكارها، ولكن هذه الدعوات لم تكن مرتبطة بفلسفة واضحة ومحددة، (دونكان، ١٩٩١). كما أن الاستجابة لهذه الدعوات قد كانت شبه معدومة من أصحاب المنظمات الذين يعملون بحسب فلسفتهم الليبرالية التي لا يمثل ذلك جزءاً منها إلا ضمن مضامين العمل الخيري، لأنهم يعتقدون بأن ذلك لا يتم إلا على حساب حجم أرباحهم في النهاية. (ثارو، ١٩٩٥)

استمر هذا الاعتقاد سائداً في المجتمع الليبرالي، بدرجة أو بأخرى، حتى مراحل متأخرة من القرن السابق، وبصورة أبرزت ضعف هذا النموذج مقارنة مع النموذج الياباني الذي يؤكد على الوظيفة الاجتماعية للمنظمة كمكون من الفلسفة العامة للمجتمع ومنظّماته المختلفة، وهذا ما أدى إلى وضع علامات استفهام كبيرة حول فلسفة النموذج الليبرالي وإشكالياته، وكيفية تجاوزها. (Rosenhover, Kuhun, ١٩٩٦)

لقد اهتم فكر إدارة الجودة الشاملة، بموضوع المسؤولية الاجتماعية اهتماماً جاداً تماماً كاهتمامه، بقيم التعاون والمشاركة وروح العمل الجماعي...الخ، ولكن؛ عندما أصبحت تتضح حقيقة نموذج إدارة الجودة الشاملة وفلسفته التي تتناقض مع فلسفة النموذج الليبرالي الذي يمجّد الفردية وروح الفرد، ابتدأت الاهتمامات تضعف حتى على المستوى الفكري، كما أصبح ما تبقى من اهتمامات من هذا القبيل لا يعدو أن يكون مجرد دعوات وأمانى تتحدث عنها بعض الأقاليم، ويشير إليها بعض المديرين، وتتم ممارساتها وفق منظورات الأعمال الخيرية. (Goethch , Stanley)، (Ghoshal, ٢٠٠٥). . إننا نؤكد على أن تحقيق هذا المطلب يفترض تحولا فلسفيا أساسيا يتوافق معه، كما يفترض في المنظمات المعنية أن تقوم بتصميم استراتيجية واضحة وشاملة وواعية لأهداف المجتمع المحيط، ولشؤونه العامة، وهذا يفترض مراعاة أمرين أساسيين هما: (Kaufman, ٢٠٠٥)

الأمر الأول: تحديد استراتيجية متفوقة للتعامل مع جمهور العملاء والمستهلكين

بالدرجة الأولى، بحيث تتعدى اهتمامات هذه الاستراتيجية مطالب العملاء أو توقعاتهم لتركز على خيالاتهم وما هو أبعد منها، وإلا تفقد قوتها التنافسية في وقت ما.

الأمر الثاني: إدراك حقيقة هامة مفادها؛ أن مضمون الوظيفة الاجتماعية التي نتحدث عنها، ومطلب توحيد ثنائية أهداف (المنظمة-المجتمع) لا يتوقف عند المدى الذي تشير له الاستراتيجية المشار إليها آنفاً، وإنما يمتد إلى ما هو أوسع من ذلك بكثير، وإلى الحد الذي تصبح المنظمات مطالبة أن تلعب دوراً مباشراً وواسعاً في تنمية المجتمع بجميع فئاته ومكوناته، وحماية مقومات بقائه وارتقائه، ومقومات سعادة أبنائه. وذلك كجزء لا يتجزأ من فلسفتها.

ثالثاً: تحديد وتوفير شروط التطوير المستمر الأساسية التي تضمن ازدهار المنظمة وارتقاءها وبقائها واستمرارها في الحاضر وفي المستقبل، وتتمثل في صورة مثلث متعاقد أضلاعه هي: (عساف، ٢٠١٢)

١- المبادرة، وهي التعبير عن الطاقة النفسية للأفراد في علاقتهم بالآخر، وهي التي توحد بين ثنائية (الذات-الموضوع) وتمثل تعبيراً عنها. إنها تنبثق عن النفس وتدفعها للتعامل مع الآخر (الموضوع) بما يخدم الغايات العليا للطرفين، وإن أهم ما يساعد على إطلاق روح المبادرة وتجسيدها بصورة دائمة ومستمرة لدى جميع العاملين هو توفير المطلبين السابقين المتعلقين بفلسفة توحيد الأهداف، وتحقيق استراتيجية توحيد الأهداف بصورة فعلية وأكيدة، حيث سيؤدي هذا تلقائياً إلى خلق الاستعدادات النفسية لدى العاملين باستمرار، والحماسة من أجل تحقيقها، مما يحقق دفعاً قوياً وتلقائياً لطاقة المبادرة. والتي تمثل أهم الشروط التي تضمن إطلاق الطاقة الأدائية والإنتاجية التي تحقق الارتقاء بالحاضر وتحريكه نحو المستقبل.

٢- الإبداع، وهو تعبير عن الطاقة العقلية لدى الأفراد التي يتم استخدامها والتوصل إلى فكرة أو أفكار جديدة ومميزة. وإن للإبداع بيئته النفسية وبيئته الحضارية، فكلما توافرت شروط هاتين البيئتين بما يشجع إطلاق هذه الطاقة أصبح الإبداع ظاهرة حياتية مألوفة والعكس بالعكس

(<http://www.inc.com/tsur-belsky/five-tools-for-innovation.html>)

تفترض البيئة النفسية للإبداع توافر أهم مقومات المبادرة، حيث يرتبط الإبداع

ارتباطاً أساسياً وتتابعياً بالمبادرة، فالإبداع لا يولد من فراغ. إن المبادرة هي التعبير عن مواعمة البيئة النفسية، وتفجر طاقتها مما يسمح للطاقة العقلية أن تتحفز وتعبّر عن ذاتها في نتائج وصور إبداعية، مما يؤدي بدوره أيضاً إلى تعزيز طاقة المبادرة ومساندة الحافز، وذلك ضمن عملية توحيدية ودائرية عظيمة بين ثنائية النفس- العقل (عساف، ٢٠١٢). أما البيئة الحضارية اللازمة للإبداع فتتمثل بالدرجة الأساسية في توافر مقومات المعرفة العلمية، وأهمها ما يتعلق ببناء مراكز البحث العلمية، وبناء تقاليد رعاية العلماء والباحثين، وإعطاء المعرفة العلمية ونظم إدارتها مكانتها الحقيقية والرائدة في حياة الأفراد والمنظمات والمجتمعات. (عساف، ٢٠١٢)

يحرص بعض الباحثين، وبخاصة الليبراليين منهم، أو الناقلين للتقائين عن الفكر الليبرالي والتجربة الليبرالية، على ربط الإبداع بفلسفة المنافسة، والترويج لفكرة أنه لا بد من الأخذ بفلسفة الحرية، التي هي أساس فلسفة المنافسة، حتى يتم توفير المناخ الملائم لإطلاق الطاقات الفردية الإبداعية. (برايبورك، ديفيد، ١٩٨٦)

إننا ننبه إلى خطورة هذا الطرح وعدم دقته. صحيح أن الإبداع ينبع من الذات الفردية، ويفترض إحساساً مهماً بالحرية في التفكير، إلا أن تحفز هذه الذات لتعبّر عن طاقاتها الإبداعية لا يفترض بالضرورة مناخاً تنافسياً، بل إن بعث الروح الجماعية من خلال استراتيجية شاملة وواعية للاشتراطات اللازمة لبعث هذه الروح قد يكون مدعاة لتفجير الطاقات الإبداعية الفردية لخدمة الجماعة التي تتوحد فيها ذوات الأفراد، بصورة أكثر قوة وكثافة. (رايشاور، ١٩٨٩)

يشير "وليام أوشي" إلى ذلك بوضوح ويقول؛ نحن الأمريكيان نعتقد بأن الإبداع ينبثق من العبقرية المبدعة للفرد، ولكن الواقع أن الشركات الأكثر إبداعاً وارتقاءً بالمستوى التقني هي التي خاضت تجربة النموذج الياباني من المنظمات. (أوشي، وليم، بلا تاريخ)، ويمكن القطع بالقول أنه لا يمكن لمنظمة أو لدولة أو لأمة أن تفخر بحاضرها، أو تعبّر إلى مستقبلها بخطوات ارتقائية على طريق الحضارة أو التقدم والنصر، إلا إذا وفرت الشروط الإبداعية، والحضارية ضمن مواعمة استراتيجية شاملة. (برايبورك، ديفيد، ١٩٨٦)

٣- الابتكار، وهو تعبير عن الطاقة الفنية لدى الأفراد، وهو بذلك يختلف عن الإبداع إلا أنه مرتبط به ربطاً توحيدياً يضمن وحدة ثنائية (الفكرة- الواقعة)، أو ثنائية (المعرفة- المهارة)، حيث لا يمكن أن يكون هناك حديث عن الابتكار إلا إذا سبق ذلك أفكار إبداعية تستحق الاهتمام، وهنا تتدخل "الطاقة الفنية" لتعمل على بناء

الأدوات والمعدات والأساليب والنماذج القادرة على وضع الإبداعات ضمن وظيفتها الحضارية. I(<http://asq.org/learn-about-quality/idea-creation-tools/overview/overview.htm>) وبالتبصر في هذه الأهداف المختلفة، ومحاولة التعبير عنها بمفهوم موحد يجمعها ليكون بمثابة الغاية العليا، أو الحقيقة الجوهرية التي تحتكم إليها فلسفة الإدارة، فإن الكاتب يرى أن أفضل تعبير لغوي يمكن استعماله للدلالة على كل ذلك هو مفهوم "الفعالية Effectiveness" ليعرّف علم الإدارة بناءً على ذلك بأنه "علم الفعالية"، وتصبح فلسفة الإدارة هي فلسفة الفعالية، ونموذج الإدارة هو نموذج الفعالية.

تتبعي الإشارة هنا إلى أن معظم باحثي الإدارة وكتابها قد استخدموا مفهوم الفعالية، وقد برز وتم تداوله في معظم أدبيات الإدارة وغيرها، إلا أنه ظل في تقديرنا مشوباً بالغموض، وعدم الفهم والتحديد إلى حد كبير، وغالباً ما تم تناوله بصورة مشوشة وربما مغلوبة. إننا في هذا السياق نحاول أن نعطي هذا المفهوم دلالاته الموضوعية التي تتسجم مع دلالاته اللغوية وذلك بغض النظر عن أية مضامين أخرى، فيصبح مفهوماً كلياً ويمكن تمثيله، "كخلاصة لما سبق"، في المعادلة التالية: الفعالية = الكفاءة + مثلث توحيد الأهداف + مثلث التطوير المستمر. كانت التجربة اليابانية في الإدارة طوال عقود عديدة تتوافق إلى حد كبير مع فلسفة الفعالية بهذا المعنى، وكانت معظم مفردات النموذج الياباني الإداري تتسجم إلى مدى واسع مع مقتضيات تطبيق هذه الفلسفة، وهذا ما ساعد اليابانيين على تحقيق عملية نهوض سريعة وعظيمة خلال فترة تحولهم نحو التقدم، بدءاً من أواسط الستينات من القرن التاسع عشر، كما ساعدهم في النصف الثاني من القرن العشرين على إعادة تنظيم أنفسهم بعد هزيمتهم في الحرب العالمية الثانية، وتحقيق انتصارات ملموسة وواسعة في الحرب الاقتصادية المستمرة في السوق العالمية. (Shin, Arthur, 1984) أيضاً (رايشاور، 1989)

صحيح أن اليابانيين لم يقدموا نموذجهم بهذا التحديد، ولم يستخدموا مصطلح الفعالية للتعبير عن القيمة العليا التي يقوم عليها هذا النموذج، إلا أن المتابعات والتجديدات والتكيفات المختلفة للمضامين والترتيبات التنظيمية التي تم إقرارها، والعمل من خلالها، في التجربة اليابانية تؤيد هذا الاستنتاج وتؤكد. (سميث، 2001) أما في المجتمع الليبرالي فقد ظل هذا المفهوم (الفعالية) يستعمل للدلالة على

أنه يعني التناسب بين المخرجات والمدخلات، أو يعني القدرة على تحقيق النتائج المطابقة للأهداف المطلوبة، وهذا فهم ينسجم مع مفهوم الكفاية أكثر منه تعبيراً عن مضمون الفعالية وسياقها اللغوي.^٥ أما الفعالية بالمعنى الذي قدمناه آنفاً، فقد نجده بدرجة أو بأخرى وبصورة ضمنية، في بعض الدعوات التي ابتدأت تبرز في المجتمع الليبرالي منذ أواخر سبعينيات القرن السابق، وتدعو للتحول نحو فلسفة إدارية جديدة هي فلسفة إدارة الجودة الشاملة. (وليام أوشي، بدون تاريخ)

خلاصة القول؛ أن فلسفة الإدارة الجديدة أو إدارة الجودة الشاملة أو إدارة التفوق أصبحت هي فلسفة الفعالية، وأن نموذج إدارة التفوق هو "نموذج الفعالية"، وأن علم إدارة هو علم الفعالية. وأن تحقيق ذلك له اشتراطاته التي تقتض تغييراً فعلياً في الفلسفة العامة على المستوى الحضاري العام.

المبحث الثاني نموذج فلسفة الإدارة الإسلامية

١- مقومات النموذج:

بناء على هذا الفهم المنهجي لحقيقة الظواهر، وبغض النظر عن أية تعريفات أو شروحات تفصيلية فإنه يمكننا أن نعرف "النموذج"، أي "نموذج" بأنه؛ التصوير أو التجسيد الشامل والمتكامل، النظري أو التطبيقي، لمنظومة المعارف المتعلقة بموضوع معين أو بظاهرة معينة، فإذا كانت المعارف نظرية يكون النموذج نظرياً، وإذا كانت "المعارف" تطبيقية يكون النموذج تطبيقياً، وكذلك إذا كانت "المعطيات" افتراضية أو فلسفية، فإن النموذج يكون افتراضياً أو فلسفياً، وهكذا....

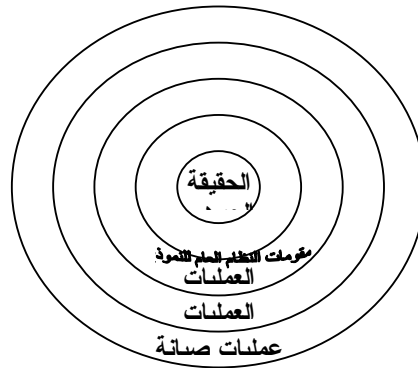
يتكون النموذج الفلسفي من منظومة قيمية كلية تحتكم إلى قيمة جوهرية، ثم إلى عدد من القيم التي تلتف حول القيمة الجوهرية التفاف النحل حول ملكة النحل لتكوين الخلية، ويتم تحويله إلى نموذج تطبيقي عندما يتم الاقتناع بالفلسفة، ثم توفير المقومات الرئيسة التالية: (عساف، ٢٠١٢)

أولاً: المعرفة المتعلقة "بالفلسفة" التي تحكم وجود النموذج بكل مكوناته، كما تحكم حركته بكل أشكالها وأبعادها.. وتمثل هذه المعرفة أولى وأهم الخطوات التي يجب البدء منها. وهي بالنسبة لنموذج الإدارة القيمة الإدارية العليا ممثلة في قيمة الفعالية، ثم في منظومة القيم الأخرى التي تلتف حولها وتكون الفلسفة الإدارية الكلية.

ثانياً: المعرفة المتعلقة بالنظام العام الذي ينتظم النموذج على أساسه بكل ما يتعلق

بذلك من تراتيب واشترطات تنظيمية، وتشمل هذه التراتيب المقومات أو العناصر الأساسية التالية:

- المقومات الوظيفية للنموذج التي ترتبط بوظيفة النموذج وغاياته. وتشمل بالنسبة لأي منظمة (طبيعة وظائف المنظمة وأنواعها ومسمياتها وأوصافها ومواصفاتها، وأحجام هذه الوظائف من حيث عبء عملها وطاقاتها الإنتاجية.. ومستوياتها الوظيفية، وتقنياتها الوظيفية التي تحكم أساليب عملها وعملياتها).
 - المقومات الهيكلية أو البنائية التي تؤكد كينونة النموذج ووجوده. وتشمل بالنسبة لأي منظمة (المقومات المالية، والمادية، والبشرية كما ونوعا، والتجهيزية، والقانونية، والتنظيمية، والمعنوية).
 - المقومات العلائقية التي تتجسد في العلاقات الداخلية والخارجية للمنظمة.
- ثالثاً: المعرفة المتعلقة بالعمليات الإدارية المختلفة التي تحكم حياة النموذج بعد تأسيسه كعمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والمتابعة والتطوير، بكل ما يتعلق بذلك من تراتيب فنية وغير فنية.
- رابعاً: المعرفة المتعلقة بالعمليات التشغيلية التي تمثل مبرر وجود النموذج (رسالته)، ومحور رؤيته وأهدافه ووظائفه، وأساس نشاطاته وحركته، ويمارسها النموذج بكل ما يتعلق بها من تراتيب إدارية وفنية وسلوكية.
- خامساً: المعرفة المتعلقة بالتراتب باللائمة لصيانة النموذج، وحمايته، وضمان بقائه، وتطوره وارتقائه، وتتمثل في مقومات مثلث التطوير المستمر المبينة سابقاً (استراتيجيات المبادرة والإبداع والابتكار)، وفيما يلي شكل رقم (٤) يوضح مقومات النموذج:



شكل رقم (١) مقومات أو عناصر النموذج

ومما ينبغي ملاحظته؛ ضرورة الترابط والتناسق الواضح والدقيق بين جميع العناصر والمكونات والتراتب والتظيمية الخاصة بكل من النظام العام أو العمليات الإدارية والتشغيلية أو عمليات الصيانة، وبين الحقيقة الجوهرية التي يفترض أن تحكم كل ذلك. وأنه إذا وجد أي تعارض بين أي عنصر أو ترتيب تنظيمي بحيث لا يتفق أو يتطابق تماماً مع هذه الحقيقة الجوهرية، فإن ذلك يمثل مؤشراً دامغاً على خطأ ذلك العنصر أو الترتيب التنظيمي، ولا بد من تكثيف البحث للاستغناء عنه أو اكتشاف بديل أمثل له. ومما يترتب على ذلك أيضاً؛ ضرورة الترابط والتناسق بين طبيعة النظام بكل عناصره ومكوناته وتراتبه التنظيمية، وبين التراتيب المتعلقة بعمليات النموذج وعمليات صيانه.

٢- القيمة الجوهرية العليا في النموذج الإسلامي:

بداية تجدر الإشارة إلى بعض البديهيات التمهيدية وهي:

البديهية الأولى: إن الله سبحانه، وهو يضع القوانين والقواعد التي ينبغي على الناس التسليم بها في حياتهم وعلاقاتهم يؤكد بأن هذه القوانين تتميز بالإطلاق عبر الزمان والمكان، وأنها لا تختلف باختلاف البيئات كما يشير البيئيون وهم يناقشون النظريات الوضعية، ولا تختلف باختلاف الأزمنة كما يفترض ما يمكن تسميتهم "التطوريون" الذين يعتقدون بأن القوانين والقواعد والنظريات تتطور وتختلف من زمان لآخر نظراً لأن الظروف والمتغيرات تتجدد وتتغير، ويحسم الله سبحانه هذا الأمر في الآية (٣٠) من سورة الروم بالقول ﴿لَا يَبْدِلُ إِلَٰهُهُ ذَٰلِكَ أَلَدِيمَ الْفَعِيمِ وَلَٰكِنَّا أَكْثَرُ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ﴾ وكذلك الآية رقم (٤٣) من سورة فاطر التي تحسم الأمر حسماً لا قبله ولا بعده بالقول ﴿فَلَن يَجْعَلَ اللَّهُ بُدِيلًا وَلَن يَجْعَلَ اللَّهُ تَحْوِيلًا﴾ والآية (٢٣) من سورة الفتح ﴿سُنَّةَ اللَّهِ الَّتِي قَدْ خَلَتْ مِن قَبْلُ وَلَن يَجْعَلَ لِسُنَّةِ اللَّهِ بُدِيلًا﴾ والآية (٢٩) من سورة (ق) ﴿مَا يَبْدُلُ الْقَوْلَ لَدَيْكَ﴾ وفي الآية (٢٧) من سورة الكهف ﴿وَأَتْلُ مَا أُوْحِيَ إِلَيْكَ مِنْ كِتَابِ رَبِّكَ لَا مُبْدِلَ لِكَلِمَاتِهِ وَلَن يَجْعَلَ مِنْ دُونِهِ مِثْلَهُ﴾، (أي أن التشريعات الوضعية التي هي دونه لا تمثل ملجأً حقيقياً يلجأ إليه الناس ليحققوا غاياتهم العليا)، وهذا لا يعني، والعياذ بالله، أن الله ينكر ما يحدث من تطور في حياة البشر، بل هو عالم الغيوب كلها، حاضرها ومستقبلها، ولكنه يؤكد أن جوهر الحياة وغايتها العليا لا تتغير، وإنما مظاهرها ووسائلها وأساليبها

وأدواتها... إلخ، هي التي تتغير بحكم ما يتمكن الإنسان من تحقيقه وهو يقوم ببناء الحضارة التي أمر بالتطور المستمر في بنائها.

البديهية الثانية: إن فكرة التوحيد هي الفكرة الجوهرية التي يقوم على أساسها البنیان العقدي الذي جاء به كل الأنبياء والرسل، وتجسد بصورة نهائية وواضحة كل الوضوح في المنظومة العقيدية الإسلامية، وأنه ينبغي النظر إليها بالمنظار المنهجي الذي يبرز حقيقتها الإعجازية. إن فكرة "التوحيد"، تبدو من وجهة نظر معظم المؤمنين وكأنها مقتصرة على الدعوة إلى الإيمان بأن الله واحد لا إله إلا هو، وحقيقة الأمر، أن حكمة هذه الفكرة أبعد وأعمق وأشمل، وأنه يمكن بالتبصر المعمق اعتبارها "آية وقانون الإعجاز الإلهي الأعظم في الخلق وفي الحياة على الإطلاق"، وأنها "المشتقة الأساسية" التي تنبثق عنها كل منظومات القوانين الكونية والإنسانية، وعلى كل المؤمنين العمل بها على اختلاف صفاتهم وأصقاعهم.^٦ ويتأكد ذلك بوضوح فيما يلي:

١- أنه لا يوجد مخلوق كوني إلا وتم خلقه وفق عملية توحيد بين مكونين أساسيين مختلفين أو متناقضين، فالمادة التي هي أصل الكون، قد تم تأسيس بنائها وخلقها على أساس التوحيد بين ثنائية المتناقضين (البروتون والإلكترون أو السالب والموجب) لتتشكل الذرات باعتبارها وحدة البناء الأساسية (وحدة الوجود) لكل الظواهر المادية، وأن كيانية أي عنصر من عناصر الكون واستمرارها يعتمد على استمرار وجود كل طرف من أطراف هذه الثنائية، واستمرار تلاحمه وتوحده مع الآخر، دون أن تنتفي أو تختفي ذاتيته. وينطبق نفس القول على جميع الكائنات الحية، نباتية أو حيوانية أو بشرية، التي تتشكل كيانية كل منها بحسب وحدة بناء جوهرية ممثلة في الخلايا، وذلك بتوحيد بين ثنائية (الخصائص الذكورية - الخصائص الأنثوية). (عساف، ٢٠١٢) ويتجلى كل هذا الأمر فيما تبرزه الآية رقم (٤٩) من سورة الذاريات ﴿وَمِنْ كُلِّ شَيْءٍ خَلَقْنَا زَوْجَيْنِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾.

٢- إن آية الإعجاز التوحيدي تبلغ غايتها الكبرى عندما تعمل على تنظيم البناء العام للوجود الجمعي للإنسان، فالله سبحانه وتعالى عندما خلق هذا الكون وجعل الإنسان خليفة له، فإنه جعله الكائن الاجتماعي الوحيد^٧ الذي ينتظم في ظل منظومة من العلاقات مع أبناء جنسه (الأفراد الآخرين) لتتشكل أنماط الجماعات المختلفة

بدءاً من جماعة الأسرة ثم جماعة أي منظمة وحتى جماعة الدولة أو الأمة. ويلعب اختياره في ذلك دوراً أساسياً، ويترتب على ذلك نشوء منظومات هامة من العلاقات التي تدور حول محورين هامين تمت الإشارة إليهما فيما سبق، وهما: (عساف، ٢٠١٢) المحور الأول: العلاقات التي تتصل بالفرد نفسه وتتمحور حوله وتلتصق التصاقاً رئيسياً بغايته في الحصول على السعادة، وتتشكل هذه العلاقات في صورة عدد من الظواهر الهامة كالزواج، والطلاق، والميراث... الخ.

المحور الثاني: العلاقات التي تتصل بالجماعة وتتمحور حولها وتلتصق التصاقاً رئيسياً بغايتها في بناء الحضارة، وتتشكل هذه العلاقات في صورة الظواهر الإنسانية السياسية والاقتصادية والإدارية... الخ

وبعد؛ فإن أعظم ما يمكن ملاحظته في بناء هذا الوجود الإنساني بكل صورته، أن الله سبحانه وتعالى يؤكد على أنه لن يتشكل بالصورة التي تضمن بقاءه وازدهاره إلا إذا تم على أساس تكوين ثنائية (الجماعة-الفرد)، وتوحيد هذه الثنائية في إطار من التوازن الذي يحفظ ثنائية (شخصية الجماعة- شخصية الفرد) ويوحدها، وبالتالي يؤكد ويحفظ وحدة ثنائية (غاية الجماعة- غاية الفرد) ممثلة في ثنائية (الحضارة - السعادة)، وفي هذا أعظم عملية توحيدية تنسجم تماماً مع غاية الفعالية الإدارية التي ينبغي أن تسعى إليها إدارات الجماعات على اختلاف تشكيلاتها (منظمات أو دول...).

إن هذه العملية التوحيدية تعني ضرورة أن تعمل الجماعة على تأكيد شخصيتها وغايتها إلى المدى الذي لا تلغي فيه شخصية الأفراد الذين يكونون الخلايا الأساسية في بنائها. وأن على الأفراد أن يعملوا على الحفاظ على شخصياتهم وغايتهم العليا، وعلى توكيدها، وإلى المدى الذي لا يؤدي إلى المساس بشخصية الجماعة أو تفكيكها، وذلك ضمن إدراك واعٍ (عقلي) من كلا الطرفين بأن ذلك لا يمكن أن يحدث إلا إذا أدرك كل طرف بأن غايته الحقيقية لن تتحقق إلا إذا تأكدت وحدة هذه الثنائية بصورة كاملة وحقيقية. وأنه ينبغي تنظيم هذه الثنائية بدقة متناهية حفاظاً على استمرار وبقاء وجود طرفيها.

يتم ذلك بأن تلعب الجماعة الدور التحكيمي كقوة ضابطة ومنظمة وصانعة للعمارة (الحضارة المتوازنة) التي تثري وتعزز غاية الفرد في توكيد وجوده

والتمتع بسعادته، فالعقل الجمعي أرقى في أي حال من الأحوال من العقل الفردي، وهذا يعني أنه عندما تنطلق الجماعة في عملية البناء لغايتها (الحضارة المتوازنة) فإن عليها أن لا تصادر على شخصيات الأفراد أو تعطلها، ولا على غاياتهم التي يصبون إليها، بل عليها أن تحفظ ذلك وتعمل على تعزيزه واحترام القواعد والقوانين الحقوقية التي تنظمه، بالقدر الذي يساند اندفاعها نحو غايتها الجمعية، وذلك ضمن عملية توازن مستديمة. (عساف، ٢٠١٢)

وهكذا تبدأ عملية التمايز بين النموذجين الليبرالي (L) بكل تطوراتها، والنموذج الياباني (J) (بصورته التقليدية التي ظلت سائدة حتى أواخر السبعينات من القرن الماضي)، وبين النموذج الإسلامي (I)، حيث كما يلاحظ فإن شخصية الفرد وغاياته هي التي تمثل محور النموذج الليبرالي، وأن الجماعة في هذا النموذج لا تتشكل أو تبقى إلا بقدر ما تتوافق مع غايات الأفراد وبخاصة الأفراد الأقوياء المهيمنين على مصادر القوة الذين يفرضون حريتهم وقوتهم وهيمنتهم على الجماعة، ويستغلون غاياتها لمزيد من التعزيز لغاياتهم. وهذا ما يؤدي إلى عدم تماسك الوجود الجمعي في المجتمعات الليبرالية، وما يفسر ما تشهده من مظاهر الصراع والاضطراب والأزمات المتلاحقة. كما يفسر ما يعانيه الأفراد فيها من انحرافات واختلالات تهدد توازنهم العضوي والنفسي، وبالقدر الذي يمثل في تقديرنا أبرز العوامل التي تحول دون استمرار قدرة أي من الطرفين (المجتمع – الفرد) على تحقيق غاياتهم العليا ممثلة في ثنائية (الحضارة المتوازنة – السعادة).

(Jacoby, ٢٠٠٥)

أما في النموذج الياباني؛ فإن شخصية الجماعة تغطي وإلى المدى الذي تكاد تلغي فيه شخصية الفرد، الأمر الذي يؤدي في المجتمع الياباني إلى حالات بروز الكبت والاضطهاد النفسي لدى الأفراد الذين لا تتيج لهم قوى الضبط الاجتماعي فرصة التعبير عن ذواتهم وغاياتهم الفردية، مما يخل بوحدة ثنائية (الجماعة – الفرد)، ويمثل عامل تهديد يندثر بتفكك الوجود الجماعي بمجرد أن تضعف قوة الضبط الاجتماعية لسبب أو لآخر، وهذا ما أصبح يبرز بدرجة أو بأخرى منذ ثمانينات القرن العشرين. (Jacoby, ٢٠٠٥)

أما النموذج الإسلامي (I) فإنه يضمن توحيد هذه الثنائية، ويؤكد على

استمرار تعزيز شخصية أطرافها الأساسية وغاياتهم ضمن شكل دقيق من التوازن الموضوعي وبدون أي استثناء.. وقد قدم منظومات القوانين التي تضمن تحقيق هذا التوحيد باستمرار. وقد تمثل هذا بوضوح في منظومة القواعد والقوانين والتراتبية التنظيمية الخاصة بالظواهر الإنسانية ذات الطبيعة المدنية أو الحقوقية التي تتمحور حول الفرد وحقوقه المترتبة على علاقاته الفردية في داخل المجتمع، كظواهر الزواج والطلاق والميراث وغيرها، حيث تضمن القرآن الكريم تحديداً وتفصيلاً واضحاً ودقيقاً وشاملاً لها لتكون هذه القوانين هي الأساس في بناء التوحد الاجتماعي من هذه الزاوية. وتتجلى الحكمة الإلهية، وبالتالي عظمة المنهجية العقيدية هنا، في أن الله سبحانه وتعالى يعلم أن هذه الظواهر ليست ظواهر كونية وقابلة للبحث العلمي والمنهجي التجريبي القادر على التوصل إلى نتائج علمية وقطعية ومطلقة حولها، وأن الممكن الوحيد هو التعامل معها وفق المنهج العقلي التجريدي الذي يصبح بمجرد انفصاله عن المنهج التجريبي وهو يتعامل مع هذه الظواهر منهجاً قاصراً وعاجزاً، لأن العقل الإنساني لن يستطيع مهما بذل من جهد وطاقة أن يصل إلى مثل هذه النتائج. إنه يستطيع أن يبحث في هذه الظواهر وقد يصل إلى نتائج محددة إلا أنه لا يستطيع تقديم الدليل القاطع حولها لا تجريبياً ولا عقلياً. وقد أكد ذلك في الآية رقم (٢٨) من سورة النجم حيث تقول: ﴿إِنْ هِيَ إِلَّا أَسْمَاءٌ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَآبَاؤُكُمْ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَمَا تَهْوَى الْأَنْفُسُ وَلَقَدْ جَاءَهُمْ مِنْ رَبِّهِمُ الْهُدَى﴾، وتشير الآية رقم (٢٣) من نفس السورة إلى أن الناس من غير المؤمنين بحكمة الله وقوانينه يلجأون إلى الاجتهادات والظنون التي تتفق مع أهوائهم أو مع مصالحهم ولا تستند إلى أي قرينة علمية مؤكدة، ثم يعملون على تمجيدها والتهليل لها، واعتبارها قوانين حياة يتوارثونها، الأمر الذي يتعارض بدرجة أو بأخرى مع القوانين الإلهية، وبصورة تتعارض بالنتيجة مع مطلب التوحيد بين طرفي ثنائية (الجماعة- الفرد)، ثم مع غايات هذه الثنائية (الحضارة - السعادة)، وغالباً ما يتمثل ذلك في مظاهر الانقسام والتخلف والتفكك الذي تشهده هذه المجتمعات.^٨

﴿إِنْ هِيَ إِلَّا أَسْمَاءٌ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَآبَاؤُكُمْ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَمَا تَهْوَى الْأَنْفُسُ وَلَقَدْ جَاءَهُمْ مِنْ رَبِّهِمُ الْهُدَى﴾، وفي الآية رقم

(٥) من سورة الكهف، ﴿كَبُرَتْ كَلِمَةً تَخْرُجُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ إِنْ يَقُولُونَ إِلَّا كَذِبًا﴾، ونظراً لأهمية هذه الظواهر في تنظيم حياة الأفراد، وانعكاساتها المباشرة والهامة واليومية على الحياة الاجتماعية والحضارية العامة وعلى وحدة البناء الاجتماعي، فإنه قد تم تحديد قواعدها وقوانينها وترتيبها من قبل الله سبحانه باعتباره خالق البشر، وهو الأعلّم بما ينبغي عليهم العمل به وإقامة علاقاتهم على أساسه، وذلك ضماناً لتوحيدهم حول ذلك، وضماناً لتحقيق ثنائية (الحضارة-السعادة) التي تمثل الغايات الدنيوية التي ينشدونها.

كما اتضح في تحديد المنظومة القيمية (أي القوانين) التي ينبغي أن تخضع لها جميع العلاقات الإنسانية الأخرى التي تتمحور حول الجماعة وغاياتها، سواء كانت علاقات ذات طبيعة سياسية أو اجتماعية أو إدارية أو اقتصادية، وتكون أساس توحد الجماعة وضمانتها لتحقيق غاياتها، حيث كما يلاحظ فإن الله سبحانه وتعالى لم يقدم في هذا المجال أية قواعد أو قوانين تفصيلية محددة، بالمعنى السائد بين العلماء والباحثين العلمانيين، ولم يفصل لنا أية ترتيب تنظيمية لتنظيم العلاقات الإنسانية في هذه المجالات، وهنا تتجلى عظمة الحكمة الإلهية التي تتمثل فيما يلي: (عساف، ٢٠١٢)

أولاً: إن الظواهر الإنسانية العامة المتحورة حول الجماعة لا تتميز بالثبات، وتختلف في أبعادها ومعانيها وضرورتها باختلاف ظروف الزمان والمكان، وأن الخوض في أي تفاصيل أو ترتيب تنظيمية حولها سوف يجعل النصوص محددة بحقبة زمنية معينة مما قد يفقدها مصداقيتها وإطلاقيتها، وهذا ما تنتزه عنه رسالة الله في الخلق، وهي الرسالة الصادقة والمطلقة.

ثانياً: إن تشكل هذه الظواهر في صورة منظومات من العلاقات الإنسانية غير المادية أو غير الملموسة يفرض أن يتم بناؤها وفق قواعد وقوانين مختلفة عن القواعد والقوانين التي تحكم الظواهر المادية أو الملموسة وعلاقاتها، ولا بد أن تكون هذه القواعد والقوانين من نفس جنس ظواهرها التي تشتق منها، وأن تكون قادرة على الوصول بها إلى غاياتها. وقد أبرزنا فيما سبق حقيقة أن العلاقات الإنسانية هي ذات طبيعة قيمية، وأن قواعدها وقوانينها لا بد أن تكون ذات طبيعة قيمية أيضاً، وأن غاية المعرفة العلمية تتمثل في القدرة على تحديد القيمة الجوهرية

أو القيمة العليا (القانون الأعلى) التي تلتف حولها هذه العلاقات وتحتكم إليها، وتحديد منظومة القيم (منظومة القوانين) التي تدور حولها، وترتبط بها، وتتكامل معها. ثالثاً: إن هذه القيم غير قابلة للبحث العلمي المنهجي القادر على الوصول إلى نتائج قطعية ومطلقة حولها، ولذلك فإن الله سبحانه وتعالى قد حرص على تحديدها بصورة واضحة ومحددة وعدم ترك الإنسان تائهاً حولها، وذلك تكريماً للإنسان، وضمانة لتوفير الاستحقاقات المقترنة بوظيفته الاستخلافية، وللحيلولة دون أي خلافات أو صراعات حولها، وتحقيقاً لغاياته في بناء وتوحيد ثنائية (الحضارة- السعادة).

لقد أكد جميع الأنبياء والرسل على القيمة الجوهرية العليا التي تمثل القانون الإنساني الأعلى الذي ينبغي أن يحكم النظام الإنساني برمته ويحتكم إليه في كل حركته، مهما كان حجم الجماعة الإنسانية أو نوعها، وذلك كضمانة أساسية لتوحد هذا النظام ولضمان بقاءه وارتقائه. وتتمثل هذه القيمة في قيمة العدالة، وقد جاء القرآن الكريم موضحاً ذلك بصورة ناصعة ومحددة، حيث تنص الآية الكريمة رقم (٥٨) من سورة (النساء) على ذلك بالقول ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ كما تضمنت آيات عديدة أخرى ما يشير إلى هذه القيمة وتوكيدها في حياة الناس وعلاقاتهم على اختلاف مستوياتها ومجالاتها، ومن أبرز ما يمكن ذكره في هذا المجال: الآية رقم (١٣٥) من سورة (النساء) حيث تقول: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا﴾ والآية رقم (٨) من سورة المائدة ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾، وكذلك الآية (٤٢) من سورة المائدة ﴿فَإِنْ جَاؤُوكَ فَاحْكُم بَيْنَهُمْ أَوْ أَعْرِضْ عَنْهُمْ وَإِنْ تُعْرِضْ عَنْهُمْ فَلَنْ يَضُرُّوكَ شَيْئًا وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾ والآية الكريمة رقم (٢٩) من سورة الأعراف ﴿قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ﴾ والآية الكريمة (٨٥) من سورة الأعراف ﴿فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾ والآية الكريمة (١٨١) من سورة الأعراف ﴿وَمِنْ قَوْمٍ

مُوسَى أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ ﴿١٥﴾ والآية الكريمة (١٥) من سورة الشورى ﴿وَأَمَرْتُ لِعَدْلِ بَيْنِكُمْ﴾ والآية (٩٠) من سورة النحل ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾، والآية (١٨٣) من سورة الشعراء ﴿أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ﴾ وَزِنُوا بِالْقِسْطِاسِ الْمُسْتَقِيمِ * وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾ والآية (٢٦) من سورة (ص) ﴿يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحَسَابِ﴾ والآية رقم (١٥٢) من سورة الأنعام ﴿وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا﴾.

٣- منظومة القيم الإسلامية في الإدارة:

وهي القيم التي ينبغي أن تحكم العلاقات داخل منظمات الأعمال المختلفة، بغض النظر عن طبيعة نشاطها أو مجالها، على أن تكون قيماً ذات طبيعة توحيدية تضمن توحيد جميع الطاقات داخل المنظمة من أجل تحقيق الغايات التي تسعى إلى تحقيقها، وحتى تكون قادرة على ذلك فإنه لا بد أن يتم اشتقاقها من قيمة الفعلية التي تمثل القيمة الإدارية العليا في منظمات الأعمال، بحيث تتوافق معها، وتكون قيمة العدالة بمثابة قاعدتها المعيارية والضمانة الأساسية لتوثيقها.

ليس ثمة شك أن النموذج الليبرالي قد ركّز على قيمة المنافسة أو الصراع باعتبارها القيمة الجوهرية التي تحكم علاقات العمل في المنظمات المختلفة، وذلك توافقاً وانسجاماً مع قيمة الحرية التي تعتبر القيمة العليا في فلسفة هذا النموذج، ومدخلاً أساسياً لتحقيق "الإبداع" من وجهة نظر الليبراليين، وتم التعبير عن هذه القيم في الحياة الإدارية بقيمة الكفاية وقيمة الكفاءة كما تم توضيحهما سابقاً.

كما أن النموذج الياباني، والفكر الإداري الجديد (فكر الجودة الشاملة أو فكر التفوق الإداري... الخ)، قد ركّز على أهمية العمل الجماعي وروح الفريق ومحورها حول قيمة أساسية هي قيمة التعاون، واعتبر أن توفير هذه القيمة يمثل الأساس الذي يوحد الأهداف، ويضمن تحقيق شروط ومقومات التطوير المستمر والإبداع في المنظمات، وتم ترجمة ذلك وتكثيفه في قيمة الفعلية بالمضمون الموضوعي الذي تحدد سابقاً. (ثارو، ١٩٩٥)

والحقيقة أن النظرية الإسلامية (I) تركز على هذه القيمة، وتمحور جميع علاقات العمل حولها، باعتبارها القيمة الجوهرية على هذا المستوى، إلا أنها لا تقيم هذه القيمة على قاعدة العمل الجماعي، ولا على أساس المساواة الاجتماعية في العمل كما فعل اليابانيون وغيرهم، بل تمحورها حول قيمة العدالة التي تضمن تحقيق هذه القيمة (التعاون)، وتقيمها على أساس التوحد بين ثنائية (العمل الجماعي- العمل الفردي)، وبالتالي ثنائية (روح المنظمة- روح الفرد) التي تتربط مع ثنائية (غاية المنظمة- غاية الفرد)، وتؤدي إلى تحقيقها وصولاً إلى ثنائية (الحضارة- السعادة). وفي هذا ما يمثل ضمانة أكيدة ومستمرة لتحقيق الفعالية المأمولة.

تؤكد تعاليم العقائد السماوية على قيمة التعاون بوضوح، وقد أبرزت الآيات القرآنية هذا الوضع في أكثر من موقع، وقد تم التمييز بين التعاون الإيجابي الذي يتم بين المؤمنين نتيجة التزامهم بالقيم التوحيدية بجميع مستوياتها، والذي يصب في الغايات النهائية للجماعات أو المنظمات والأفراد، وبين التعاون السلبي الذي قد يقوده غير المؤمنين، وربما الأشرار، بما يتعارض مع هذه الغايات العليا، وتؤدي إلى إلحاق الدمار والخراب في مقومات الحضارة الإنسانية والسعادة الفردية. وتنص الآية رقم (٢) من سورة (المائدة) على ذلك بوضوح حيث تقول: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ ويبدو هذا التركيز جلياً عندما نلاحظ بالمتابعة المتبصرة لمختلف النصوص القرآنية، ولما تؤكد الأحاديث النبوية الشريفة، أنه لا يوجد هنالك أي دعوة للمنافسة أو ما في حكمها في إطار الجماعة المسلمة إلا في مواقع محدودة، وهي المواقع التي تحصر المنافسة في أعمال الخير المتصلة بالجانب الإيماني البحت وحسب، حيث تشير الآيات (١٧-٢٥) من سورة المطففين إلى جزاء المؤمنين في الآخرة وعلو مكانتهم لينتهي في الآية (٢٦) إلى القول: ﴿وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ﴾، كما يتأكد ذلك في الآية (٦١) من سورة المؤمنين حيث تشير إلى هؤلاء المؤمنين وميدان تسابقهم ومنافستهم بالقول: ﴿أُولَٰئِكَ يُسْرِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ﴾ وكذلك الآية (٣٢) من سورة فاطر ﴿وَمِنْهُمْ سَابِقٌ بِالْخَيْرَاتِ﴾. وهنا فإن المنافسة لا تؤدي إلى أي شكل من أشكال التهديد لوحدة الوجود

الجمعي، لأنه بمقدور أي فرد أن يمارس الأعمال الإيمانية التي يريدها دونما أية ضغائن أو أحساد أو أحقاد أو غير ذلك مما يشوب علاقات الناس الحياتية، الأمر الذي يجعل المنافسة أو الصراع بين أفراد الجماعة، أو بين الجماعات الفرعية وبعضها في داخل المجتمع المؤمن، ضمن أي علاقة من العلاقات الدنيوية في حكم المحرمات. فالأمر الإلهي يدعو إلى ضرورة التوحيد على قاعدة الإيمان، وعدم الخروج على ذلك أبداً، ويبدو ذلك واضحاً في الآية رقم (١٠٣) من سورة آل عمران ﴿وَأَعِصُوا بِحَبْلِ جَمِيعًا لِلَّهِ وَلَا تَقْرُؤُوا﴾، وكذلك الآية رقم (٤٦) من سورة الأنفال حيث تقول: ﴿وَلَا تَنَزَعُوا فَنَفْسُكُمْ وَتَذَهَبَ رِيحُكُمْ﴾، وكذلك الآية (١٠٥) من سورة آل عمران ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَقَرَّوْا وَآخَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ﴾، وذلك على عكس علاقة أفراد الجماعة أو الجماعات الفرعية داخل المجتمع، أو المجتمع برمته، مع الأفراد والجماعات والمجتمعات غير المؤمنة "الكافرة"، حيث ينبغي أن يوجه المؤمنون كل طاقاتهم التنافسية والصراعية الكامنة لديهم ليتنافسوا أو يتصارعوا مع غير المؤمنين، ويتفوقوا عليهم عسى أن يتمكنوا من ردهم إلى طريق الهداية الإلهية، وهذا ما تؤكد الآية (٢٦) من سورة الفتح: ﴿مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ﴾، ولعل هذه القاعدة في إدارة عملية المنافسة هي التي أضفت على النموذج الياباني أهم خصوصية أدت إلى تعميق قيم التعاون فيه وتحريم المنافسة، وإلى بناء الطاقة أو القوة التجميعية التي مكنت اليابان من قطع أشواط التقدم بسرعة، ومن تحقيق التفوق في مجال المنافسة العالمية، وكذلك الأمر بالنسبة إلى النموذج الألماني الذي يعمل وفق هذه الفلسفة إلى حد كبير. ولما كانت هذه القاعدة بارزة في العقيدة الإسلامية منذ قرون طويلة فإن المؤمنين أولى من غيرهم بها (يابانيين أو غير يابانيين)، وبتجسيدها في نظام حياتهم. (ثارو، ١٩٩٥)

وهكذا فإن العقيدة الإسلامية لا تجعل من المنافسة في هذا المجال قيمة من قيم العمل داخل المنظمات المختلفة، بقدر ما هي قيمة من قيم علاقات عمل الفرد المتصل بأعمال الإيمان التي تحكم علاقات الإنسان بالله سبحانه وتعالى فقط، وبذلك فإنها لا تبرز كتعبير عن تعارضات أو خلافات أو صراعات داخل الجماعة لأن هذا يتناقض مع القيم التوحيدية التي تهدف إلى تجميع جميع الجهود والطاقات التي

تملكها الجماعة وتوجيهها في اتجاه الغايات العليا لها، وإنه لا يتم قبول المنافسة في إطار العقيدة والعلاقات العقيدية إلا على هذا الأساس فحسب.

تتصل بقيمة التعاون عدة قيم رئيسة تساندها وتعضدها وهي (عساف، ٢٠١٢)

١- قيمة الإلزام، والإلزام في العقيدة ليس إلزاماً إكراهياً لمصلحة الأقوياء في علاقتهم بالضعفاء أو لمصلحة فئة دون أخرى من الناس، بل إلزاماً تحدده وتقننه القوانين والقواعد العقيدية التي يفرضها الله سبحانه وتعالى لينظم حياة الناس، ويهديهم إلى غاياتهم الحقيقية، وأن مجرد الإيمان بالعقيدة والإقرار بقواعدها يؤدي تلقائياً إلى تعميق قوة إلزام هذه النصوص في النفس الإنسانية المؤمنة والانصياع الحر لأحكامها.

ولعلنا في هذا المجال ندعو إلى ضرورة مراعاة التمييز الدقيق بين قاعدة الإلزام التي قامت عليها النظريات التقليدية في الإدارة الليبرالية، وحكمت الممارسات الإدارية في الغرب لعشرات السنين، ولم تزل تعبر عن نفسها في كثير من الممارسات الإدارية حتى الآن، وبين الإلزام النابع من العقيدة. فالإلزام هناك هو إلزام خارجي يفرضه أصحاب السلطة ويقوم على قاعدة الترهيب والتخويف البشري بالدرجة الأساسية، ويطالب الأفراد العاملين بالانصياع لمنظومة القوانين والترتيبات المفروضة من قبل سلطة المنظمة والسلطة الإدارية فيها لخدمة أهداف هذه السلطة بالدرجة الأساسية. أما الإلزام في العقيدة فإنه يقوم على قاعدة الإيمان وجوهرها ممثلاً في قيمة التقوى، ولا يكون لمصلحة أية أطراف أو أشخاص محددين، بل هو دعوة عامة وشاملة وذلك لخدمة المجتمع المسلم برمته أفراداً وجماعات. ولعل كل ما ورد في القرآن الكريم من أوامر ونواهي وقواعد وأحكام يتضمن الإلزام في ذاته لأنه منزل على الناس من الله سبحانه وتعالى، وأن الأخذ به لا يخدم مصالح أفراد أو فئات دون أخرى، بل يؤدي إلى توفير الضمانات الأساسية الأولى التي تضمن سعي جميع المؤمنين للتعاون من أجل تحقيق غاياتهم العليا في توكيد وتوحيد ثنائية (الحضارة- السعادة).

ولعل حكمة قيمة الإلزام في العقيدة أنها تؤدي إلى توفير الضمانة القوية للاستجابة إلى القواعد والقوانين العقيدية، لأنه لو تم ترك ذلك لحريات الأفراد لحصل خروج على هذه القواعد تحت ضغوط الانفعالات الشخصية غير الواعية،

وخسر الناس أهم ما يحقق لهم أهدافهم وغاياتهم العليا، لأن كثيراً من الناس لا يهتدي بالضرورة إلى هذه القوانين، ولا يستطيع التمييز الحقيقي بين ما هو خير وما هو شرّ له، فتتدخل إرادة الله العاقلة الرحيمة بالناس فتضع لهم هذه القوانين، وتدعوهم إلى تطبيقها والعمل بها، وهكذا يتحقق القدر اللازم من الاستجابة الضرورية التي تؤدي إلى هذه الغايات. ولعل ما يعيشه كثير من الناس، وكثير من المجتمعات، من أزمات عدم توازن اجتماعي وحضاري، مردّه إلى العمل وفق قواعد وقوانين وضعية وغير متوافقة مع القواعد والقوانين العقيدية.

٢- قيمة الرضا والقبول، وهي قيمة أرقى من الإلزام، وتعكس حالة علاقات أرقى من الحالة التي تترتب على علاقات الإلزام، وأهم ما يميزها أنها لا تتبع من النصوص القانونية أو التراتيب التنظيمية ذاتها، بل تتبع من داخل الذات الإنسانية بناءً على اقتناع عقلي ونفسي بأهمية هذه النصوص والترتيبات، وبأنها تتوافق مع الغايات التي يسعى إليها الأفراد المعنيون، سواء كانت غايات عامة أو خاصة.

أدرك اليابانيون أهمية هذه القيمة وأكدوا على ضرورة تنميتها، واعتبروا أنها الأساس الرئيسي الذي يؤدي إلى تحقيق قيمة التعاون. بل إن القبول بالجماعة وغاياتها يمثل في تقديرنا أرقى وأهم مؤشرات رضا الأفراد وقبولهم للانخراط في علاقات عضوية ووظيفية في إطار هذه الجماعة، مثلما يمثل مؤشراً واضحاً على حالة التوحد بين ثنائية (غاية الجماعة- غاية الأفراد). وكلما كانت الغايات والأهداف المنشودة من الجماعة أو الأفراد ذات سمة توحيدية كلما كانت متوافقة مع ثنائية (الحضارة- السعادة)، وكلما كانت هذه الغايات واضحة ومدركة لدى جميع الأطراف المعنيين كلما كان القبول بها والقوانين والترتيبات المتصلة بها عالياً وكلما كان التعاون شاملاً وأكيداً. (Jacoby, ٢٠٠٥)

كذلك فإن الفكر الإداري الليبرالي وبخاصة منذ بروز مدرسة العلاقات الإنسانية وحتى الآن، قد تحدث عن هذه القيمة، وأكد على أهميتها بصورة ملموسة، وقد مثلت الدراسات التي بحثت موضوع الرضا والرضا الوظيفي مساحات كبيرة في الدراسات الإدارية التي أجريت في الغرب بعامة، وفي الولايات المتحدة بخاصة، ولكن المشكلة المستمرة في تقديرنا، والتي تقف دون حل أمام الباحثين والمديرين في الغرب، تتمثل في كيفية بناء الرضا لدى العاملين بصورة مستمرة،

وجعله وسيلة من الوسائل الأساسية التي تحقق أهداف حملة الأسهم والملأك المتمثلة في تعظيم الأرباح. (Ghoshal, ٢٠٠٥، (ثارو، ١٩٩٥)

تؤكد العقيدة الإسلامية على أهمية القبول بالقواعد والقوانين والترتيبات التنظيمية المؤدية لها قبولاً عقلياً ونفسياً (قبول الرضا)، فالتمييز بين الإيمان المرتكز على العقل واستدلالاته يكون أعمق وأسمى من الإيمان المرتكز على التوجيهات الموروثة، أو على التلقين والانصياع الأعمى أو قبول الإذعان، بل إن الحقيقة المؤكدة في إطار هذه العقيدة تقول بأنه كلما أنعم الإنسان نظره وعقله بتبصر وتدبر منهجي في حقائق هذا الكون ونظمه، كلما كان أكثر إيماناً و يقيناً وقبولاً لمضامين العقيدة وللسلطة التي تمثلها. بل إن القبول والإلزام في إطار العقيدة لا يتباعدان عن بعضهما مثلما هو الحال في إطار المنظمات التي تدار على أسس وضعية، لأنهما ينبثقان عن قاعدة واحدة هي قاعدة الإيمان بصحة القوانين والقواعد التي تضمنتها العقيدة، وبأهميتها لحياة الإنسان وسعادته. (عساف، ٢٠١٢).

صحيح أنها مفروضة على المؤمنين فرضاً يدعو إلى الإلزام حيث جاءت في صيغ أمره، وتؤكد على أن العمل بها هو دليل اهتداء الإنسان للحقيقة، فتقول الآية (١٨) من سورة الجاثية ﴿مَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾، وتتضمن الآية (٣٧) من سورة الرعد التهديد لمن لا ينصاع لأوامر الله وقوانينه بالقول ﴿وَلَنِّ اتَّبِعْتَ أَهْوَاءَهُمْ بَعْدَ مَا جَاءَكَ مِنَ الْعِلْمِ مَا لَكَ مِنَ اللَّهِ مِن وَلِيٍّ وَلَا وَاقٍ﴾، إلا أن الفرض هنا هو فرض من الله الذي خلق كل شيء، وهو الأعلم بمن خلق وبكل قوانينه وقواعده، وتعتمد درجة الاستجابة له على طبيعة العلاقة الإيمانية التي تربط الإنسان بالله سبحانه وتعالى. وبرغم ذلك فإن التخيير فيها تخيير واسع، ولكنه تخيير مصحوب بالبيان الواضح الذي يقول بأن أي اختيار لأي طريق أو منهج غير الذي يصل إليه طريق الإيمان ومنهجه سيكون هو منهج الشر الذي سيلحق الأذى والوبال بصاحبه وبالتالي بالمجتمع الذي هو عضو فيه.

تقول الآية رقم (٣) من سورة (الإنسان) ﴿إِنَّا هَدَيْنَا السَّبِيلَ﴾ (أي طريق الخير ومنهجه ونتائجه وطريق الشر ومنهجه ونتائجه) ﴿إِنَّمَا شَاكَرْنَا﴾ (إذا ما اختار الطريق الأول لأنه سوف يكتشف إيجابياته وانعكاساته على سعادته فيشكر الله على ذلك)، ﴿وَمَا كَفُورًا﴾ (أي رافضاً لنعم الله عليه باختياره الطريق الثاني).. وفي تأكيد

الاختيار أيضاً تقول الآية (٥٥) من سورة (الكهف) ﴿وَمَا مَنَعَ النَّاسَ أَنْ يُؤْمِنُوا إِذْ جَاءَهُمُ الْهُدَى﴾، كما توضح الآية رقم (٥٥) من سورة (القصص) سوء الاختيار النابع من الاحتكام للهوى والمزاج الشخصي وعدم القبول لما أنزله الله من قواعد وأحكام بالقول: ﴿وَمَنْ أَضَلُّ مِمَّنِ اتَّبَعَ هَوَاهُ بِغَيْرِ هُدًى مِّنَ اللَّهِ﴾، وتبرز الآية رقم (١٦) من البقرة نتائج الاختيار بالقول: ﴿أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرُوا الضَّلَالَةَ بِالْهُدَى فَمَا رَبَحَتِ تِجَارَتُهُمْ وَمَا كَانُوا مُهْتَدِينَ﴾، وتقول الآية (٣٨) من نفس السورة: ﴿فَإِذَا يَأْتِيَنَّكُمْ مِّنِي هُدًى فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ﴾، والآية رقم (١٠٨) من سورة يونس: ﴿قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ قَدْ جَاءَكُمْ الْحَقُّ مِنْ رَبِّكُمْ فَمَنِ اهْتَدَى فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَمَا أَنَا عَلَيْكُمْ بِوَكِيلٍ﴾، والآية رقم (٤١) من سورة الزمر: ﴿إِنَّا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ لِلنَّاسِ بِالْحَقِّ فَمَنِ اهْتَدَى فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ﴾، والآية رقم (١٥) من سورة الإسراء: ﴿مَنِ اهْتَدَى فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا﴾.

وتشير الآية (٨١) من سورة النمل إلى أهمية الإيمان حتى يتحدد اختيار الإنسان بصورة صحيحة فنقول: ﴿وَمَا أَنْتَ بِهَادِي الْعُمَى عَنْ ضَلَالَتِهِمْ إِنْ تُسْمِعُ إِلَّا مَنْ يُؤْمِنُ بِآيَاتِنَا فَهُمْ مُسْلِمُونَ﴾، وتقول الآيات الأخيرة من سورة الزلزلة مؤكدة بوضوح على أن كل فرد سوف يحصد نتيجة اختياره بالقول: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾.

ولعل أوضح تعبير عن قيمة الرضا والقبول ما جاء في صورة مباشرة في الآية (٥٩) من سورة التوبة، حيث تقول: ﴿وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ﴾.

٣- قيمة الطاعة، وهي أكثر القيم السابقة (الإلزام والقبول) وضوحاً في العقائد السماوية، وأنه ينظر إليها على أنها القيمة التوحيدية لثنائية (الإلزام - القبول)، وبالتالي ثنائية (السلطة - الجماعة)، وثنائية (الجماعة - الفرد)، لأنها من ناحية أولى تستوجب الانصياع للحكم النهائي الذي تصدره سلطة الجماعة، كما أنها من ناحية أخرى تفترض القبول بذلك والعمل على تطبيقه بكل جدية وتفان. ولعل أهم ما يميز قيمة الطاعة أنها تفترض أن يكون الأمر المطلوب طاعته قد تم وفق حكم الله وقوانينه، وأي أمر لا ينسجم مع ذلك هو أمر في معصية، ولا طاعة لمخلوق في

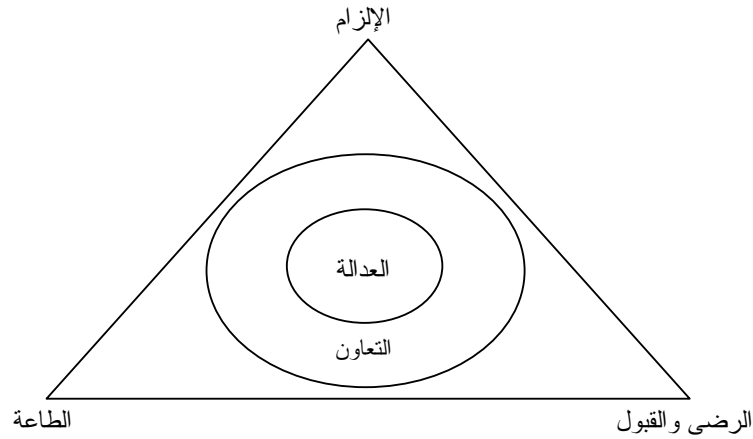
معصية الخالق.

تشير الآية (٢٤) من سورة الإنسان ﴿فَاصْبِرْ لِحُكْمِ رَبِّكَ وَلَا تُطِعْ مِنْهُمْ شَيْئًا أَوْ كُفُورًا﴾ (أي التزم به مهما واجهت من ضغوط وعنت أصحاب السلطة الفاسدين)، كما تقول الآية رقم (٣٤) من سورة المؤمنون: ﴿وَلَيْنَ أَطَعْتُمْ بَشَرًا مِثْلَكُمْ إِنَّكُمْ إِذَا لَخَسِرُونَ﴾ (أي إذا استجبتم لأوامر يصدرونها لا تستند إلى حكم الله). وتنص الآية رقم (٢٨) من سورة الكهف بشكل حاسم على ضرورة عدم الطاعة لغير الحكم بما جاءت به العقائد أو لأي إنسان يعتمد في أوامره على ما تمليه أهواؤه فتقول: ﴿وَلَا تُطِعْ مَنْ أَغْفَلْنَا قَلْبَهُ عَن ذِكْرِنَا وَاتَّبَعَ هَوَاهُ وَكَانَ أَمْرُهُ فُرُطًا﴾.

كما أن الطاعة تفترض الاستجابة والحماسة في التنفيذ، كما أنها تحض على المبادرة، بينما لا يفترض القبول ذلك، وقد يكتفي في تطبيقاته بالعمل وفق ما هو مطلوب ومحدد وحسب، وقد لا يشترط الحماسة أو المبادرة أو ممارستها. وإن كان قد يؤدي إلى ذلك.

تمثل الآيات القرآنية التالية أبرز النصوص العقيدية التي تتحدث عن الطاعة وتحض عليها وتنظمها. فتقول الآية (٩٢) من سورة المائدة: ﴿وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ﴾ (أي اعملوا بما أمروكم به وانتهوا عما نهوكم عنه)، والآية رقم (٥١) من سورة النور: ﴿إِنَّمَا كَانَ قَوْلَ الْمُؤْمِنِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ أَنْ يَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾، (القواعد والقوانين التي يتضمنها القرآن الكريم والأحاديث النبوية) ﴿أَنْ يَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾، أي الذين سيفلحون في تحقيق غاياتهم في الدنيا (الحضارة - السعادة)، وغاياتهم العليا في الآخرة. وكذلك الآية (٥٢) من نفس السورة: ﴿وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَخْشَ اللَّهَ وَيَتَّقْهُ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ﴾^{١٠}، والفوز هنا كالفلاح، هو فوز بتحقيق ثنائية الغايات (الدنيا - العليا في الآخرة)، والآية (٥٤) من نفس السورة: ﴿وَإِنْ تُطِيعُوهُ تَهْتَدُوا﴾. والهداية كما أشرنا تعني التوصل إلى القواعد والقوانين التي تحكم حياتهم الإنسانية. والآيات (١٥٠-١٥٢) من سورة الشعراء: ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا * وَلَا تُطِيعُوا أَمْرَ الْمُسْرِفِينَ﴾ (الضالين المستغرقين في الهوى) ﴿الَّذِينَ يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَا يُصْلِحُونَ﴾، وكذلك الآية (٣٣) من سورة محمد: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَلَا تُبْطِلُوا أَعْمَالَكُمْ﴾، (أي لا تفسدوها وتحرفوها عن غاياتها

بالطاعة لغيرهما)، والآية (١٧) من سورة الفتح: ﴿وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ﴾ (تحقيق الغايات في الدنيا والآخرة) ﴿وَمَنْ يَتَوَلَّ﴾ (لا يطعهما) ﴿يُعَذِّبُهُ عَذَابًا أَلِيمًا﴾. وكذلك الآية (٥٩) من سورة النساء: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أَهْلَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾ (أصحاب السلطة طالما يحكمون بالعدل والإنصاف)، ﴿فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ﴾، أي ارجعوا لحكم القرآن والسنة النبوية. وتؤكد على ذلك الآية (٦٥) من نفس السورة حيث تقول ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ﴾ (يعودوا لما جئتهم به من الأوامر والنواهي والقواعد المتعلقة بذلك) ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنْفُسِهِمْ حَرَجًا مِمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا﴾^١، وأنه يمكن تمثيل منظومة قيم التعاون في النموذج التالي:



شكل رقم (٢) حول منظومة قيم العمل

وأن التبصر في معطيات هذه المنظومة يسوقنا إلى مشتقة أو منظومة قيمية موازية، وتمثل أبرز وأهم ما يعبر عن قيمة التعاون ويعضدها ويؤدي إلى تحقيقها، وتتمثل هذه المنظومة فيما يلي: (عساف، ٢٠١٢)

١- قيمة الانتظام، ترتبط هذه القيمة موضوعياً بصورة رئيسية بقيمة الإلزام، التي تفترض تطبيق القوانين والنظم والتعليمات والترتيبات التنظيمية التي تمثل في مجملها الأساس الرسمي المعبر عن كيانية المنظمة ووجودها وسلطانها، والإطار الرسمي الذي يحكم حركتها وعملياتها وهي تمارس نشاطاتها وتسعى للوصول إلى

غاياتها.

أما عقيدياً فترتبط هذه القيمة بمنظومة القيم والقوانين والأوامر والنواهي العقيدية، وبالنظم والتعليمات... العملية المتوافقة معها أو المنبثقة عنها، وتجعل المؤمن مطالباً بتطبيقها والعمل على ضوئها. وهي ذات طبيعة إلزامية بالنسبة له، وذلك رغم طبيعتها التخييرية، حيث يترك المؤمن فعلياً أمام عملية اختيار إرادية للتعامل مع ذلك.

إن العقيدة تؤكد على استجابة طوعية لها خصوصيتها، حيث توضح للمؤمن خياراته والنتائج المتوقعة من كل خيار منها، مبرزة الخيار العقيدي على أنه الأفضل والأمثل الذي يضمن السير بالمؤمن نحو الغايات العليا، وكأن ذلك ترشيد له وهو يمارس اختياراته، ودعوة واضحة له أن يأخذ بالخيار العقيدي ويعمل على تطبيقه بإرادة ذاتية.

٢- قيمة الالتزام، وهي ترتبط بقيمة القبول والطاعة وتعبر عنهما، كما أنها تتكامل مع قيمة الانضباط. إنها تنبع من العقل وتتجذر داخل النفس، وتمثل قوة دافعة وطاقية تحريكية تدفع في اتجاه الانخراط التام في الجماعة والعمل من أجل تحقيق غاياتها، ولعل أفضل تعبير عنها ما ورد في الآية رقم (٢٥٦) من سورة البقرة: ﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِن بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَى لَا انْفِصَامَ لَهَا وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾، وكذلك في نص الآية رقم (٢٦) من سورة الفتح: ﴿فَإَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَأَلْزَمَهُمْ كَلِمَةَ التَّقْوَى وَكَانُوا أَحَقَّ بِهَا وَأَهْلَهَا﴾ (الإلزام) (الالتزام)، والآية رقم (٣١) من سورة آل عمران: ﴿قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ﴾، والآية رقم (٢١) من سورة الرعد: ﴿وَالَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ﴾، والآية (٣٩): ﴿وَالَّذِينَ أَجْنَبُوا أَلْطَّعُوتَ أَنْ يَعْبُدُوهَا وَأَنَابُوا إِلَى اللَّهِ﴾ ٣

٣- قيمة الإتيان، وتتصل هذه القيمة بالقيم السابقة، ولكنها ترتبط بالدرجة الأساسية بقيمة الالتزام التي تنبثق عن النفس، كما تعبر عن روح الجماعة، وتسعى إلى إنجاز مهمتها الأساسية ممثلة في تحقيق غاياتها بالجودة المتفوقة. ينظر إلى الإتيان في القرآن على أنه تعبير عن العمل الحسن، ويبدو ذلك

واضحاً في قول الله تعالى في الآية (٧) من سورة السجدة: ﴿الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ﴾، وفي الآية (٦٤) من سورة غافر ﴿وَصَوَّرَكُمْ فَأَحْسَنَ صُوَرَكُمْ﴾ ويتضح هذا الفهم تماماً في الآية (٣٠) من سورة الكهف: ﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ أما في السنة النبوية فتتم الإشارة مباشرة إلى لفظ الإتيان وذلك وفق الحديث الشريف "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". ومما ينبغي الانتباه إليه أنه لم يتم استخدام صيغة الأمر للوصول إلى العمل الحسن أو الإتيان، بل جاءت النصوص بصيغة التحبب والحفز، وفي هذا تعبير عن عظمة الفهم لهذه القيمة، وأنها تتبثق من النفس، وأنه لا يمكن التعبير عنها إلا إذا أراد الأفراد المعنيون ذلك والتمروا ذاتياً به.

يتصل بهذه المنظومة منظومة قيمية أساسية وموازية وتتمثل في القيم التالية:

١- قيمة الولاء، والولاء تعبير عن نوع من العلاقة العمودية التي تفرضها ثنائية (السلطة - الأفراد) في داخل أي جماعة أو أسرة أو منظمة أو دولة، وتقوم وتتأكد على أساس أن تكون السلطة متميزة بخصائص معينة تكسبها هالة تجعلها قادرة على أن تكسب التأييد المطلق (الولاء) من قبل الأفراد.

ينبع الولاء بالدرجة الأولى من النفس، ويكون مصحوباً بشحنة انفعالية شديدة قد تجعل حكم النفس أكثر أثراً وأشد تأثيراً من حكم العقل، وإلى الحد الذي يؤدي إلى فهم الولاء باعتباره تعبيراً عن الطاعة أو الاستجابة العمياء، وبذلك يمكن أن يمثل الولاء أبرز الأسس التي تؤدي إلى بناء ما تسمى بمشروعية السلطة (Legitimacy).

لا تبرز قيمة الولاء بمعناها العام كقيمة توحيدية لثنائية (السلطة - الأفراد) بقدر ما هي قيمة توحيدية أحادية الجانب هدفها دفع الأفراد للتوحد مع السلطة بغض النظر عن مدى توحّد السلطة الحقيقي مع الأفراد. بل إن علاقة الولاء تبرز السلطة على أنها تتمتع بهالة عليا تتصل بخيالات الأفراد، وقد ترتبط بأعلى الشحنات الانفعالية المؤيدة لها والمدافعة عنها. وليس ثمة شك في أنه لا يمكن لسلطة أن تبني هذه الهالة وتحظى على هذه الحالة من القبول والتأييد إذا لم تكن قادرة على جذب الأفراد لها وإقناعهم بها بأي طريقة من الطرق، سواء كانت طرقاً تعتمد الحقيقة أو تعتمد التضليل. (عساف، ٢٠١٢).

يختلف الوضع فيما يخص موقف العقائد السماوية من الولاء، فالأصل في العقيدة أن يكون الولاء باستمرار، وأولاً وآخر، ولأه الله سبحانه وتعالى، ثم يمتد الولاء لله ليصل إلى الولاء لأولي الأمر (للسلطة) في أي جماعة، طالما أن هذه السلطة متمسكة بشريعة الله وتحكم بها، وتبرز على أنها تمثل حكم الله على الأرض.

ويتجسد الولاء عادة في صورة طاعة تامة لكل الأوامر والنواهي، ولكل السياسات والقرارات والترتيبات التي يتم الانتهاء إليها من قبل صاحب السلطة. أما إذا خرجت السلطة في أوامرها ونواهيها، أو في قراراتها وسياساتها وتراتبيتها، عما يتوافق مع أحكام الشريعة المحددة، فإنها لا تعود ممثلة لحكم الله، ووجب على الأفراد عدم موالاتها، بل وجب عليهم العمل على ردها إلى دين الله أو خلعها. وكما يلاحظ فإن علاقة الولاء في حكم الشريعة الإسلامية (ما عدا علاقة الخلق بالخالق) تبرز كعلاقة توحيدية لأن الولاء هنا ليس ولأه أعمى (مثلما يستفاد من المعنى العام للمفهوم) ولا يرتب طاعة عمياء، فتشير الآية الكريمة رقم (٧٦) من سورة النحل إلى هذا في وصف عظيم ومحدد فتقول ﴿وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاهُ أَيْنَمَا يُوَجِّهُهُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾ بل إنه ولأه واع مرتبط ومقرون بشرط أو بعقد فاسخ (قابل للفسخ والإلغاء)، ومفاده أن تلتقي السلطة والأفراد على قاعدة الولاء لله أولاً، فتكون سلطة عادلة لا تحكم إلا بالعدل، ليتوجب على الأفراد عندها أن يتوحدوا مع السلطة ويقدموا لها الولاء التام. وهكذا تكون العلاقات الولائية علاقات عمودية تتوازي مع خط السلطة التي تحكم المنظمات وتنظم عملياتها، وتتمحور حوله.

تم ذكر كلمة ولأه ومشتقاتها في مواضع كثيرة جداً في القرآن الكريم، أما استخداماتها ضمن مفهومنا في هذا السياق فقد تم في معظم الحالات بالتركيز على ضرورة أن يكون الولاء التام لله، فتقول الآية (١٠٧) من سورة البقرة: ﴿وَمَا لَكُمْ مِنْ دُونِ اللَّهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا نَصِيرٍ﴾، والآية (٢٥٧) من نفس السورة: ﴿اللَّهُ وَلِيُّ الَّذِينَ آمَنُوا﴾، والآية (٥١) من سورة الأنعام: ﴿لَيْسَ لَهُمْ مِنْ دُونِهِ وَلِيٌّ وَلَا شَفِيعٌ﴾، والآية (٢٦) من سورة الكهف: ﴿مَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا يُشْرِكُ فِي حُكْمِهِ﴾

أحدًا)، وقد تكرر هذا المعنى في سور وآيات كثيرة.

أما من حيث الولاء في العلاقات الإنسانية فإن العقيدة تؤكد على ضرورة عدم قيام الإنسان المؤمن بموالاتة أي إنسان مهما كانت صفته وقوة العلاقة به إن لم يثبت إيمانه، وفي هذا ما يؤكد أهمية التوافق القيمي بين أطراف أي علاقة حتى تنتظم العلاقة بصورة فعالة، فنقول الآية (٢٣) من سورة التوبة: ﴿لَا تَتَّخِذُواْ آبَاءَكُمْ وَإِخْوَانَكُمْ أَوْلِيَاءَ إِنِ اسْتَحَبُّواْ الْكُفْرَ عَلَى الْإِيمَانِ﴾، والآية (٢٨): ﴿لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِن دُونِ الْمُؤْمِنِينَ﴾، والآية (٧١) من التوبة: ﴿وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ﴾، والآية (٥٥) من المائدة: ﴿إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ ءَالِيهِ﴾، والآية (٥٦) من سورة المائدة: ﴿وَمَنْ يَتَوَلَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْغَالِبُونَ﴾.

٢- قيمة الانتماء؛ يختلف الانتماء عن الولاء في أنه لا يكون للسلطة مهما كان الأشخاص الذين يمثلونها، بل يكون للجماعات أو للمنظمات بغض النظر عن مسمياتها ومستوياتها. وتمتد جذور الانتماء إلى داخل الأفكار والأيديولوجيات والعقائد وتتبع منها، فكلما كانت الفكرة واضحة ومنظمة في صورة أيديولوجية أو عقيدة متكاملة ومتوافقة مع غايات الناس وسعادتهم كلما تعمق الإيمان بها، وكلما تعمق الانتماء إليها، وكلما تعمق الانتماء إلى المنظمة التي تعبر عنها، والولاء للسلطة التي تمثلها وتجسدها فعلاً. وكلما كانت الفكرة ذات طبيعة كفاحية أو عملية كلما أصبحت قيمة الانتماء قوة دافعة من أجل تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى إليها.

تمثل العقيدة الإسلامية آخر العقائد السماوية وخاتمها، وقد جاءت لتقر بكل العقائد السابقة، ولتؤكد صحة هذه العقائد وحقيقتها، وتحتويها، وتعمل على الوصول بها إلى حالة التكامل النهائي، ولتبرز بوضوح الصفة العملية لهذه العقيدة لتكون هي المنظومة العليا التي تنظم للناس أفراداً وجماعات حياتهم بما يتوافق مع غاياتهم العليا متمثلة في ثنائية (الحضارة- السعادة)، ولتضع الإنسان، وهو ينظم ويمارس حياته الخاصة والعامة كعضو في أية جماعة أو منظمة كانت أمام خيار وحيد، إذا ما وعى مصلحته الحقيقية في الدنيا وفي الآخرة، وهو خيار الانتماء لهذه العقيدة،

والعمل بها كوحدة متكاملة غير قابلة للتجزئة. وأن تمثل له تعاليمها القاعدة التي ينطلق منها، ويرتكز عليها، والإطار والضابط الذي ينظم ويضبط ممارساته، والطاقة العليا التي تدفعه وتمكنه من الوصول إلى الغايات العليا.

تتضح أهمية الانتماء في مواقع عديدة في القرآن الكريم، وإن كان ذلك عبر إشارات تحتاج إلى قدر من التبصر الدقيق، فمثلاً نجد أن الآية (٦٨) من سورة المائدة تتأجى أهل الكتاب من اليهود والمسيحيين، وتدعوهم إلى الانتماء الحقيقي لعقيدتهم إن أرادوا حقاً أن يكونوا كذلك فنقول: ﴿قُلْ يَا أَهْلَ الْكِتَابِ لَسْتُمْ عَلَى شَيْءٍ حَتَّى تُقِيمُوا التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ وَمَا أُنْزِلَ إِلَيْكُمْ مِنْ رَبِّكُمْ﴾ (أي أنتم لا شيء من حيث الانتماء العقدي) ﴿حَتَّى تُقِيمُوا﴾ (تلتزموا وتطبقوا) ﴿التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ﴾ والله يعلم أنهم إن عملوا بذلك فعلاً يخرجوا من أن يكونوا مسلمين، لأن هذه الكتب في أصلها وحقيقتها تدعو الناس إلى الالتحاق بدعوة الإسلام التي سيأتي بها رسول آخر اسمه محمد.

﴿وَقَالُوا كُونُوا هُوداً أَوْ نَصَارَى تَهْتَدُوا قُلْ بَلْ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفاً وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ٥ قُولُوا آمَنَّا بِاللَّهِ وَمَا أُنْزِلَ إِلَيْنَا وَمَا أُنْزِلَ إِلَى إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ وَالْأَسْبَاطِ وَمَا أُوتِيَ مُوسَى وَعِيسَى وَمَا أُوتِيَ النَّبِيُّونَ مِنْ رَبِّهِمْ لَا نُفَرِّقُ بَيْنَ أَحَدٍ مِنْهُمْ وَنَحْنُ لَهُ مُسْلِمُونَ﴾ (الآية ١٣٥ و ١٣٦ من سورة البقرة).

وإن من أبرز الدعوات للناس لينتموا إلى الإسلام ما جاء في الآية (٢٠٨) من سورة البقرة: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً﴾.

٣- قيمة التجنيد، وتتصل اتصالاً وثيقاً بالقيم السابقة وتتبع عنها، وتعني أن يصبح الإنسان في حياته واعياً لضرورة توحده في إطار الجماعة توحداً تفاعلياً وإيجابياً يحكمه الانتماء التام لعقيدة الجماعة، والولاء التام لسلطانها التي تمثل هذه العقيدة، وبالقدر الذي يجعله مجنداً تماماً للعمل من أجلها وتحقيق غاياتها، بكل ما يفرضه هذا التجنيد من إحساس بضرورة الانتظام والالتزام والإتقان، مع الإحساس بضرورة بذل كل ما لديه من طاقات كامنة في هذا الاتجاه. تشتق استخدامات هذا المفهوم من المعنى العسكري للكلمة حيث تمثل الجندية في الفقه العسكري تعبيراً عن أعلى حالات الانتماء والالتزام والانتظام والطاعة ... الخ، من القيم المشار إليها. (عساف، ٢٠١٢)

لقد تم استخدام مشتقات كلمة جند في مواقع عديدة في القرآن الكريم، وقد كان الاستخدام معبراً عن هذا المعنى إلى حد كبير، فتشير الآية (٧٥) من سورة (يس) إلى ضرورة ارتباط الجندية بالانتماء العقيدي حتى تؤتي نصرها، ﴿لَا يَسْتَطِيعُونَ نَصْرَهُمْ وَهُمْ لَهُمْ جُنْدٌ مُّحْضَرُونَ﴾، والآية (٢٠) من سورة الملك: ﴿أَمَّنْ هَذَا الَّذِي هُوَ جُنْدٌ لَكُمْ يَنْصَرُّكُمْ مِنْ دُونِ الرَّحْمَنِ إِنَّ الْكَافِرِينَ إِلَّا فِي غُرُورٍ﴾، والآية (٤٠) من سورة التوبة: ﴿فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا﴾، والآية (٣٩-٤٠) من سورة القصص: ﴿وَاسْتَكْبَرَ هُوَ وَجُنُودُهُ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ وَظَنُّوا أَنَّهُمُ إِلَيْنَا لَا يُرْجَعُونَ﴾، والآية (١٧٣) من سورة الصافات: ﴿وَإِنَّ جُنَدَنَا لَهُمُ الْغَالِبُونَ﴾.

يشق من هذه المنظومة منظومة قيمية أساسية أخرى تسمح بالوصول إلى هذه الحالة، وتعتبر عنها، وتتمثل فيما يلي: (عساف، ٢٠١٢).

أ- الاندماج والتكامل، وتتصل بالدرجة الأولى بقيمة الولاء والانتماء، وتصب مباشرة في قيمة التجنيد، وتعني أن يشعر الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من الجماعة، وبأنه منخرط في عضويتها بصورة أساسية، مما يؤدي إلى تكاملها، فوجوده فيها ضروري وحتمي، ولا يجوز أن يقع خارجها، أو يمثل ما يشبه الورم في جسدها. كما أن على الجماعة أن تستقبل هذا الانخراط وتقبله مع حرصها المستمر على الاعتراف لكل فرد فيها بذاتيته وبغاياته، وتوفير كل الترتيبات التنظيمية التي تساعده في تحقيق ذلك، وتضمن استمراريته دون المساس بغايات الجماعة وبقائهما وارتقائهما.

ولعل أهم مقومات الاندماج أن يصبح كل عضو مستعداً لقبول الأعضاء الآخرين قبولاً راضياً، وضمن إدراك بضرورته لتحقيق التكامل الذي ينشده كل طرف، وإن أبرز المؤشرات على ذلك أن يحرص كل عضو في الجماعة على احترام ذوات الآخرين والاعتراف بمصالحهم وأهدافهم، ومساندتهم في تحقيقها، وحرصه على احترامهم لذاته، ومساندتهم في تحقيق أهدافه، دون المساس بالأهداف والغايات العليا للجماعة وشخصيتها الاعتبارية.

تؤكد العقيدة الإسلامية على ذلك بوضوح وتعتبره من قواعد الإيمان الأساسية، فيقول الله تعالى في الآية رقم (١٠٣) من سورة (آل عمران): ﴿وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً

فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا ﴿٩١﴾ (ما وفره لكم من الهدى)، وتدعو آيات عديدة إلى ما يفيد الاندماج والتكامل في داخل الجماعة المسلمة أو المجتمع المسلم، فتقول الآية (٩٢) من سورة الأنبياء: ﴿إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُونِ﴾، والآية (٥٢) من سورة المؤمنون: ﴿إِنَّ هَذِهِ أُمَّتُكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَأَنَا رَبُّكُمْ فَاعْبُدُونِ﴾، والآية (٤) من سورة الصف: ﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ﴾.

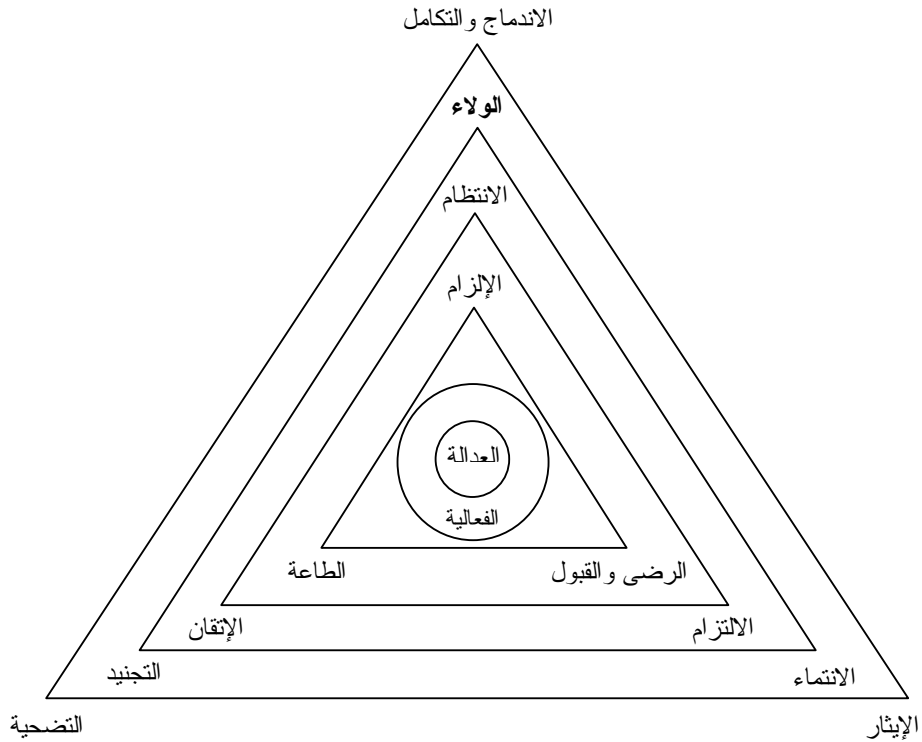
ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم (لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه)، فتصبح هذه القيمة هي من أبرز الأسس التي تحفظ وحدة الجماعة وتكاملها. وكذلك الحديث الشريف (المؤمنون في توادهم وتعاطفهم وتراحمهم كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) أو كما قال (صلى الله عليه وسلم).

ب- الإيثار، ويمثل مرحلة تالية على الاندماج، وتحتل مرتبة أسمى منها، وترتبط بوضوح مع قيمة الانتماء، حيث يتعدى الأمر هنا مطلب أن يحرص العضو في الجماعة على تأكيد مصالح وغايات الآخرين كما يحرص على مصلحته، فيعمل على مطلب آخر وهو تقديم مصالحهم ويرجحها فوق مصلحته، وذلك تقريباً إلى الله، وتعبيراً عن عمق الانتماء والتوحد والاندماج مع الآخرين. تشير الآية رقم (٩) من سورة (الحشر) إلى هذه الوضعية فيقول: ﴿يُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ﴾ (بخله).

ج- التضحية، وتمثل أعلى مراتب الإيثار، وأعلى حالات التعبير عنه وعن الاندماج في الآخر، ترتبط بقيمة التجنيد كما تمثل أسمى روح يعبر عنها العضو في علاقته بالجماعة، وهي ما تسمى بروح الجندية، حيث يصبح الجندي مستعداً للتضحية بأعلى شيء بما فيها ذاته من أجل توكيد ذات الآخر وحمايتها ودعمها، ولعلنا نؤكد بأن نمو هذه القيمة وتجذرها يمثل تعبيراً فعلياً عن توحيد ثالوث (الولاء- الانتماء- التجنيد) بأعلى أبعاده ومراميها.

برزت هذه القيمة واضحة في إطار العقيدة الإسلامية، وفي الميراث الإسلامي، وبخاصة في المواقع التي تتعلق بالجهد وتحض عليه، وقد وردت إشارات عديدة حول هذا الأمر ولعل أبرزها ما نصت عليه الآية رقم (٢٠) من

سورة (التوبة) بالقول: ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ أَكْثَرُ دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ﴾، والآية (٤١) من نفس السورة: ﴿انْفِرُوا خِفَافًا وَثِقَالًا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ﴾، والآية (٩٥) من سورة النساء: ﴿وَقَضَّى اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا﴾. وتبدو واضحة تماماً في نص الآية رقم (٧٤) من سورة: (النساء) ﴿فَلْيَقْتُلْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ الَّذِينَ يَشْرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا بِالْآخِرَةِ﴾، حيث كما يبدو من مفاد الآية أن أعظم من يجاهد ويقاثل في سبيل الله هو من لديه استعداد للتضحية. وأنه يمكن تمثيل منظومة القيم الكلية في منظمات الأعمال المتفوقة في النموذج التالي:



نموذج رقم (٣) منظومة فلسفة الإدارة الإسلامية التعاون.

هوامش البحث:

^١ لا نستطيع أن نعتبر الإلكترون أو البروتون أو النيوترون أو أي شيء مما هو أصغر منها كالجزئيات أو أي مسميات أخرى يمكن التوصل إليها" هو الحقيقة الجوهرية أو وحدة البناء،

لأن كلاً منها لا يمثل وحدة كلية كالذرة، وأن تحليل أي عنصر تحليلاً كاملاً سيؤدي في النهاية إلى تحويله إلى ذرات باعتبارها الوحدات الكلية المتكاملة. فالعناصر تتكون من منظومة ذراتها ولا تتكون من منظومة إلكتروناتها أو بروتوناتها أو نيوتروناتها، كل على حدة. وهكذا بالنسبة للوحدات الجزئية في أي خلية حية نباتية أو حيوانية، فإنه لا يمكن اعتبار أي منها بمثابة الحقيقة الجوهرية أو وحدة بناء الكائن الحي المعني، لأن منظومة أي عنصر جزئي فيها لا يمكن أن تشكل الكائن الحي.

^٢ لقد دفعت الأزمة الاقتصادية الكبرى التي أصبحت تهرز العالم الليبرالي التقليدي بخاصة، وبقيّة الدول الأخرى بعامة، منذ نهايات ٢٠٠٨ إلى تراجع فوكوياما ومؤيدوه عن هذا الطرح، وإلى المطالبة بالعمل وفق النموذج الذي يوحد بين دور الدولة (القطاع العام) ودور المجتمع (القطاع الخاص) والذي لديه حلول اقتصادية وغيرها لمثل هذه الأزمات. وإننا إذ نؤكد على حتمية هذا التوحيد، فإننا نؤكد على حقيقة أنه لا يمكن أن يتحقق ذلك بصورة شاملة ودائمة إلا إذا تمت إقامة النموذج الذي يتبنى منظومة القيم العليا. (Fukuyama, ٢٠١١).

^٣ تدلل الإشارة (L-٢) على النموذج الليبرالي وفق المرحلة الثانية من تطوره، والتي بدأت تتشكل في الولايات المتحدة الأمريكية اثر أزمة الكساد العالمي الكبير، وأطلق عليها الليبرالية المعدلة.

^٤ يخلط بعض الرواد والتابعين من الباحثين بين مفهوم كفاءة الأداء ومفهوم كفاءة الإنتاج، وذلك نتيجة عدم التمييز بين فلسفة "سلطة المنظمة" وفلسفة "الإدارة"، ونجد ذلك واضحاً في الفكر الإداري الغربي، حيث يلاحظ تمركزه حول "فلسفة الكفاءة الإنتاجية" التي هي فلسفة سلطة المنظمة على الدوام، وظلت تعتبر هذه الكفاءة بمثابة القيمة والغاية العليا التي تحكم فلسفتها الإدارية ضمن عملية خلط بين كفاءة الإنتاج، وكفاءة الأداء، وذلك رغم التباين الواضح بين فلسفة الإدارة في الفكر الكلاسيكي التي بينا أنها "فلسفة الكفاءة"، وفلسفة الإدارة في الفكر الإداري السلوكي (الفكر الحديث) (فلسفة الكفاءة). (بروكوبنكو جوزيف، ١٩٩٨).

^٥ لو نظرنا إلى المضمون اللغوي لكلمة (Effective) باللغة الإنجليزية، ولكلمة (فَعَال) باللغة العربية فإننا نجد أن لذلك دلالة موضوعية قوية وتُفوق كثيراً الدلالة التي ارتبطت بهذا المفهوم في استخداماتهم له. وهنا ينبغي التركيز على أن القضية ليست مجرد الاختلاف على مفهوم معين، بقدر ما هي تحديد المفهوم الذي يمثل الحقيقة الجوهرية (وحدة التحليل الأساسية) التي تركز عليها الفلسفة الإدارية برمتها، وأن التبصر في قاموس المفاهيم يؤكد عدم وجود مصطلح ذي دلالة على ما أشرنا إليه من تحديدات أفضل من مصطلح الفعالية.

^٦ تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن اعتبار التوحيد كقيمة إنسانية، لأن القيم تتشكل لتعبر عن علاقات الناس بعضهم مع بعض، أما التوحيد فهو تعبير عن علاقة الناس بالله سبحانه. ويكون التوحيد في هذه الحالة (١) توحيداً الوهياً يقر بالوهية الله سبحانه باعتباره الخالق والبارئ والمصور وفق قوانين الخلق الإعجازية (٢) توحيداً ربوبياً فأنه رب كل شيء وبه كل قوانين التسيير والافناء (٣) توحيد الحاكمية المطلقة لله فأنه مالك يوم الدين واليه الحكم كله (٤) توحيد الاسماء والصفات التي تعبر عن قدرة الله الكلية سبحانه.

^٧ تبين الإشارة إلى أن الوجود الجماعي للحيوانات لا يعتبر وجوداً اجتماعياً ومحكوماً لعلاقات اجتماعية مثلما هي حياة البشر، بل إنه وجود في صورة "قطعان" والقطيع غير الجماعة حيث تخضع العلاقات الحيوانية إلى منظومة الغرائز المتوفرة لديها فحسب.

^٨ لقد كانت ثورات الشباب التي اندلعت منذ أواسط الستينيات من القرن المنصرم تعبيراً واضحاً على ما يتهدد المجتمعات الليبرالية من انفصامات بين حركة المجتمع (الحضارة) وحركة الأفراد (السعادة)، وقد جاءت الكتابات الفلسفية التي عملت على تشخيص الواقع الذي يساند هذه الثورات واضحة وكاشفة عن الانفصام الحقيقي، فقد تحدث "هيربرت ماركوز" في كتابه "الإنسان ذو البعد الواحد" و"كولن ويلسون" في كتابه "اللامنتمي" وغيرهما، عن ذلك تماماً، ولما لم يرق المجتمع والسلطة بالانتباه إلى ذلك والعمل على استعادة التوازن، ابتدأت هذه المجتمعات تستغرق في كل مظاهر الانفصام الفعلية ممثلة في انتشار الجريمة المنظمة وغير المنظمة، وانتشار المخدرات وارتفاع نسب الانتحار والشذوذ وانتشار الإيدز... الخ.

^٩ إن مجمل ما شهدته المجتمعات الإنسانية من صراعات على مدى التاريخ يعود في أساسه إلى عدم الاهتمام إلى القيمة العليا، وبالتالي منظومة القيم والقوانين التي ينبغي أن تحتكم لها علاقات البشر، وقد اتضح ذلك جلياً في القرن العشرين، وما زال يطفو على السطح منذ بدايات هذا القرن حيث تحول الصراع العالمي إلى صراع حضارات، وأصبح صراع الحضارات واضحاً تماماً أنه صراع ثقافي قيمي بالدرجة الأولى.

^{١٠} يلاحظ أن الترتيب في القيم الثلاثة التي تتضمنها الآية ليس تتابعياً حسب أهمية القيمة وجوهريتها بل حسب النتائج، فالطاعة تفترض الخشية والخشية تفترض التقوى.

^{١١} تؤكد العقيدة على أنه في الحالات التي تعمل السلطة بما لا يتفق مع قوانين العقيدة وقواعدها التي أمر بها الله ورسوله وجب عدم طاعتها، بل إذا كانت سلطة عامة وجب مطابقتها بأن تنوب وتنوب، فإن لم تستجب وجب خلعه. ويستثنى من الخلع ما يتعلق بسلطة الوالدين، حيث أن السلطة هنا ليست اختيارية بل هي سلطة عضوية وذات خصوصية، وقد جاء النص العقيدي مراعيًا هذه الخصوصية وما تتضمنه من علاقة عظيمة بين الولد والوالدين، فيقول الله تعالى "وإن جاهدك على أن تشرك بي فلا تطعهما وصاحبهما في الدنيا معروفاً"، بمعنى عدم الطاعة فيما يأمران به، ولكن مع الحفاظ على حقوقهما التي تحفظ لهما كرامتهما في الدنيا.

المراجع:

١. انجيل، ر.مارتينيز، لورينتي واخرون (١٩٩٨) إدارة الجودة الشاملة: جذور المصطلح وتطوره، ترجمة جامعة الشارقة، مجلة إدارة الجودة الشاملة، العدد ٥، مجلد ١، ٨١٣-٨٧١، مطبوعات جامعة (MCB)
٢. ثارو، ليستر، (١٩٩٥)، الصراع على القمة، مترجم: أحمد بلبع (سلسلة عالم المعرفة، عدد ٢٠٤، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت).
٣. جورج، ستيفان وويمرز كيرتش، آرنولد، (١٩٩٨)، إدارة الجودة الشاملة: الاستراتيجيات والآليات المجربة في أكثر الشركات الناجحة اليوم، مترجم: حسين حسنين (دار البشير، عمان).
٤. الخولي، يمني، (٢٠٠٠) فلسفة العلم في القرن العشرين (سلسلة عالم المعرفة، عدد ٢٦٤، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت).
٥. دراكر، بيتر ف.، (١٩٩٥)، الإدارة للمستقبل: التسعينات وما بعدها، ترجمة: صليب بطرس، (الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩٥، القاهرة).
٦. دونكان، و.جاك، (١٩٩١)، أفكار عظيمة في الإدارة، مترجم: محمد الحديدي (الدار الدولية للنشر، القاهرة).

٧. رايشاور، ادوين، اليابانيون، (١٩٨٩)، مترجم: ليلى الجبالي (سلسلة عالم المعرفة، عدد ١٣٦، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت).
٨. رايشنباخ، هانز، نشأة الفلسفة العلمية، (١٩٦٨)، مترجم: فؤاد زكريا، (دار الكتاب العربي، ١٩٦٨، القاهرة).
٩. ربيع، حامد، نظرية القيم السياسية، (١٩٧٥) مذكرات جامعية منشورة (جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة).
١٠. ربيع، حامد، النظرية العقيدية (١٩٧٣)، مذكرات جامعية منشورة (جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، القاهرة).
١١. رسل، برتراند، حكمة الغرب، (١٩٨٣)، مترجم: فؤاد زكريا (سلسلة عالم المعرفة، عدد ٦٢، عدد ٧٢، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت).
١٢. سميث، باتريك، (٢٠٠١)، اليابان، رؤية جديدة، مترجم: سعد زهران (سلسلة عالم المعرفة، عدد ٢٦٨، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت).
١٣. عساف، عبد المعطي، (٢٠١٢)، النظرية الإسلامية العلمية في الإدارة، (دار زهران للنشر والتوزيع، عمان).
١٤. كلود، س. جورج، (بلا تاريخ)، تاريخ الفكر الإداري، مترجم: أحمد حموده (مكتبة الوعي العربي، القاهرة).
١٥. مور، ويليام ل. ومور، هريت، (١٩٩١)، حلقات الجودة، مترجم: زين العابدين الحفظي، (معهد الإدارة العامة، الرياض).
١٦. ووترمان الابن، روبرت، (١٩٩٩)، براعة الإدارة في الشركات الأمريكية، مترجم: علي عبد المنعم عبد القوي (الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة).
١٧. Crosby, P.B. (١٩٧٩) Quality is free: The Art of Making Quality Certain. (McGraw-Hill, New York).
١٨. Daniel Bell, (١٩٦٠) The End of Ideology on The Political Exhaustion of Political Ideas in The Fifties (New York, Free Press).
١٩. Deming, W.E. (١٩٨٦) Out of the Crisis (Massachusetts institute of Technology, Cambridge).
٢٠. Donald Clark Hodges, (١٩٦٧) The End of Ideology, American Journal of Economics And Sociology, ٢٦ vol. ١٩٦٧).
٢١. Eagleton, Terry (١٩٩٤) Ideology. New York: Longman.
٢٢. Faure, Lesley, Munro and Faure, Malcolm Munro, (١٩٩٢) Implementing Total Quality Management, (Longman Group UK Limited).
٢٣. Felix Nigro & Lloyd Nigro, (١٩٧٧) Modern Public Administration (Harper Row Publishers, ed. ٤, New York).
٢٤. Folger, Robert and Cropanzano, Russell (١٩٩٨) Organizational Justice and Human Resource Management. Thousand Oaks, CA: Sage.
٢٥. Fokayama (١٩٨٩) The End of History, National Interest Journal, Summer. Ghoshal, Sumantra (٢٠٠٥) "Bad Management Theories are Destroying Good Management Practices," Academy of Management Learning and Education, ٤(١): ٧٥-٩١.
٢٦. Ghoshal, Sumantra (٢٠٠٥) "Bad Management Theories are Destroying Good Management Practices," Academy of Management Learning and Education, ٤(١): ٧٥-٩١.

٢٧. Goethch David, Stanley Davis (١٩٧٩) Introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services, ٢nd ed., (Prentice hall).
٢٨. Grundestein, N.D. (١٩٨١) The Managerial Kant, (Cleveland: Weatherhead School of Management, Case Western Reserve University).
٢٩. Hyman, Richard (٢٠٠٦) "Marxist Thought and the Analysis of Work," in Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards (eds.), Social Theory at Work. Oxford: Oxford University Press. pp. ٢٦-٥٥.
٣٠. Jacoby, Sanford M. (٢٠٠٥) The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States. Princeton, NJ: Princeton University Press.
٣١. Juran, J.M., and Others (١٩٧٩) Quality Control Hand book, (McGraw-Hill, New York). Muirhead, Russell (٢٠٠٤) Just Work. Cambridge: Harvard University Press.
٣٢. Kaufman, Bruce E. (٢٠٠٥) "The Social Welfare Objectives and Ethical Principles of Industrial Relations," in John W. Budd and James G. Scoville (eds.), The Ethics of Human Resources and Industrial Relations. Champaign, IL: Labor and Employment Relations Association. pp. ٢٣-٥٩.
٣٣. Marek Korczynski, Randy Hodson, and Paul Edwards (eds.), Social Theory at Work. Oxford: Oxford University Press. pp. ٤٢٤-٦٣.
٣٤. Peccoud, Dominique (ed.) (٢٠٠٤) Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work. Geneva: International Labour Office.
٣٥. Rosenhover Donald and Kuhun Harold (١٩٩٦), Total Quality Management and the Public Sector, (P.A.O.).
٣٦. Shin, Ichi, Takezawa and Arthur, M.Whitehill, (١٩٨٤) Work Ways, Japan and America, (The Japanese Institute of Labour).
٣٧. Ulrich, Dave and Brockbank, Wayne (٢٠٠٥) The HR Value Proposition. Boston: Harvard Business School.
٣٩. Varian, Hal. R (١٩٨٥) Microeconomic Analysis. ٢nd ed. New York: W.W. Norton and Company.
٤٠. Watson, Jr.Thomas, (١٩٦٣) A Business and its Beliefs, (New York, McGraw Hill Co.)
٤١. White, Leonard D. (١٩٦٧), Introduction to The Study of Public Administration, ١٠th Print, (New York, The Macmillan Press).
٤٢. Wachter, Michael L. (٢٠٠٤) "Theories of the Employment Relationship: Choosing Between Norms and Contracts," in Bruce E. Kaufman (ed.), Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association. pp. ١٦٣-١٩٣.