

القيم التنظيمية من المنظور الاسلامي

الاستاذ الدكتور: عبد الرحمن برقوق، جامعة بسكرة، الجزائر

الاستاذة: نجات قريشي، جامعة ورقلة، الجزائر

-الملخص:

تعتبر القيم التنظيمية الموجه الأساسي للسلوك داخل المنظمة فهي تمثل مجموعة الافكار و المعتقدات السائدة في بيئة العمل و التي تكون لدى المديرين و المسؤولين بالمنظمة و التي تؤثر في سلوكهم و سلوك مرؤوسيههم، و للقيم التنظيمية أهمية بالغة من المنظور الاسلامي، و لكن قل ما نجد مراجع أو دراسات تركز على هذا الجانب ، لذا حاولنا من خلال هذا المقال التطرق إلى هذا الجانب و توضيح كيف أن الاسلام أعطى للقيم التنظيمية أهمية بالغة تقوم على الأخلاق الفاضلة و القيم النبيلة.

Abstract :

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

مقدمة:

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

و تؤدي القيم الفاضلة التي يعتنقها الفرد المسلم المستمدة من عقيدة التوحيد و مبادئ الشريعة دورا أساسيا في التأثير على سلوكه و نشاطاته بل و ممارساته اليومية، و كذلك الطريقة التي نستثمر بها أوقاتنا و جهدنا و على جميع مظاهر حياتنا، و من هذا المنطق فإن قيما هي أهم ما يميز شخصياتنا، و باختصار هي التي توجه أخلاقنا و سلوكنا في التعامل مع الأشياء و مع الآخرين من حولنا.

تعريف القيم التنظيمية:

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

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

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

تصنيف القيم التنظيمية:

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

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

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

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

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

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

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

1- قيمة الإقتصاد من المنظور الإسلامي:

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

1.1- مفهوم الإقتصاد الإسلامي:

الإقتصاد الإسلامي ببساطة "هو الذي يوجه النشاط الاقتصادي و ينظمه وفقا لأصول الإسلام و مبادئه الاقتصادية"²، فهو يستمد جذوره من الاعتقاد بأن الإنسان هو خليفة الله الواحد الأحد في الأرض، فهو خالق الكون و كل ما فيه، و أن البشر إخوة، و أن كل ما سخره الله لهم من موارد إنما هو أمانة بين أيديهم ائتمنهم الله عليها، و عليهم استخدامها بالعدل حرصا على رفاهة الجميع، كما أن هؤلاء البشر مسؤولون في الآخرة أمام الله سبحانه و تعالى عما اكتسبوه من هذه الموارد و فيما أنفقوها³.

2.1- أسس الإقتصاد الإسلامي:

من المعروف لدى العلماء و المفكرين أن الفكر لا ينبع من فراغ، و إنما ينبغي أن يستند إلى معلومات صحيحة و دقيقة و متفق عليها، و الفكر الإسلامي يوجد على أساس واضح

و سليم يرتكز عليه و هو النصوص الشرعية التي أوحى الله بها إلى رسوله الكريم و شرحها علماء الإسلام على مر العصور .

ويمكن تقسيم الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد الإسلامي إلى جزئين:

أ. جزء ثابت:

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

- أصل أن المال مال الله و البشر مستخلفون فيه ⁴، و ذلك لقوله تعالى: ﴿و لله ما في السماوات وما في الأرض﴾ ⁵، ثم قوله تعالى: ﴿و أنفقوا مما جعلكم مستخلفين فيه﴾ ⁶.
- أصل ضمان حد الكفاية لكل فرد في المجتمع الإسلامي ⁷: و ذلك لقوله تعالى: ﴿أرأيت الذي يكذب بالدين فذلك الذي يدع اليتيم و لا يحض على طعام المسكين﴾ ⁸. و قوله: ﴿و في أموالكم حق معلوم للسائل و المحروم﴾ ⁹.
- أصل تحقيق العدالة الاجتماعية و حفظ التوازن الاقتصادي بين الأفراد : لقوله صلى الله عليه و سلم : "تؤخذ من أغنيائكم فترد على فقرائهم" ¹⁰. و كذلك فرض الزكاة لغرس مشاعر الرأفة و توطيد علاقات التعارف و الألفة بين مختلف الطبقات، و قد نص القرآن الكريم على الغاية من إخراج الزكاة بقوله تعالى: ﴿خذ من أموالهم صدقة تطهرهم و تزكيتهم بها و صل عليهم إن صلواتك سكن لهم و الله سميع عليم﴾ ¹¹.
- أصل احترام الملكية الخاصة: لقوله تعالى: ﴿للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن﴾.
- أصل الحرية الاقتصادية المقيدة (أي الحرية المشروعة): و ذلك بتحريم أوجه النشاط الاقتصادي التي تتضمن استغلالاً أو احتكاراً أو ربا، لقوله تعالى: ﴿لا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل﴾. و قوله تعالى: ﴿و أحل الله البيع و حرم الربا﴾.
- أصل التنمية الاقتصادية الشاملة: و ذلك لقوله تعالى: ﴿هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها﴾. أي كلفكم بعمارتها ، وأنه تعالى جعل الإنسان خليفته في

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

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

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

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

ب . جزء متغير:

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

فالنظريات أو النظم الاقتصادية الإسلامية اجتهادية تطبيقية فهي من عمل المجتهدين و أولي الأمر، و هو ما قد يختلفون فيه باختلاف ظروف الزمان و المكان و خلافهم في ذلك جائز شرعا لقوله (ص): "اختلاف علماء أمّتي رحمة"، أي أن هذا الاختلاف تنوع و ليس تضاد مما يدل على مرونة الاقتصاد الإسلامي¹³.

قيمة العدل من المنظور الاسلامي:

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

تعريف العدل:

العدل هو اسم من أسماء الله الحسنى، و العدل مصدر بمعنى العدالة و الاعتدال و الاستقامة، و هو الميل إلى الحق¹⁴، و يأتي اسم العدل في صورة المصدر بدلا من الاسم "العادل"، و يسبق اسم "العدل" في ترتيب أسماء الله الحسنى إسم "الحكم" و يليه إسم "اللطيف"، و تعكس ثلاثية أسماء الله الحسنى متتالية بهذا الشكل حكمة بالغة في وصف معنى و مفهوم العدالة، "فالحكم" الذي لا مرد لقضائه و لا معقب على حكمه، و لا بد أن تكون صفته الأساسية العدالة و في ذلك إشارة واضحة إلى وجوب تحقيق العدالة من خلال حكم عادل، أما إسم اللطيف فهو الذي لطفت أفعاله و حسنت، أو الذي لا تدركه الحواس، أو العليم بخوافي الأمور و دقائقها، أو البر بعباده الذي يلطف بهم من حيث لا يعلمون و يهين مصالحتهم¹⁵.

و تستعمل العدالة في الإسلام في عدة معاني أهمها:

- مراعاة المساواة و عدم التفرقة، أي مراعاتها في مجال الحقوق.
 - إعطاء كل ذي حق حقه.
- و العدالة بهذا المعنى تشمل العدالة في وضع القوانين، العدالة في الحكم و القضاء، و العدالة في الثواب و العقاب.

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

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

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

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

- الأصل الرابع: إن الوالي في الأغلب يكون متكبرا: قال عليه الصلاة و السلام : "ثلاثة من كانت فيه فقد كمل إيمانه من كظم غيظه و أنصف في حال رضاه و غضبه و عفا عند المقدرة"، و هنا يشير الرسول الكريم في قوله هذا إلى أهمية أن يكون الوالي "المدير" متواضعا و هذا التواضع هو ما يجعله منصفا.

- الأصل الخامس: أنت واحد من جملة الرعية: روي أن الرسول (ص) كان قاعدا يوم بدر في ظل فهبط الأمين جبريل عليه السلام فقال : "يا محمد أتقعد في الظل و

أصحابك في الشمس". و هنا يتضح أن المدير في المؤسسة يجب أن يعتبر نفسه دوماً واحد من عماله و أن لا يظن أنه أفضل منهم لأنه يديرهم و إنما عليه أن يعتبر نفسه هو المسؤول عنهم.

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

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

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

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

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

خلاصة:

و من خلال تطرقنا للقيم التنظيمية نجد أنها مجموعة الأفكار و المعتقدات التي تكون لدى المسؤولين بالمنظمة و تعمل كموجه لسلوكياتهم و تؤثر في رؤوسهم و ذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية ، وهناك اثنا عشر قيمة مرتبطة بالنجاح التنظيمي و هي :

القوة ، الكفاءة ، المكافأة، الدفاع ، التنافس، القانون و النظام، العدل، الصفة، الفعالية، الاقتصاد، استغلال الفرص، فرق العمل، و يختلف المنظور الغربي للقيم التنظيمية عن المنظور الاسلامي و لكن نادرا ما نجد مراجع تتناول القيم التنظيمية من المنظور الاسلامي فالاقتصاد من هذا المنظور يع ني توجيه النشاط الاقتصادي و تنظيمه وفقا لأصول الإسلام و مبادئه الاقتصادية" ، فهو يستمد جذوره من الاعتقاد بأن الإنسان هو خليفة الله الواحد الأحد في الأرض، فهو خالق الكون و كل ما فيه، و أن البشر إخوة، و أن كل ما سخره الله لهم من موارد إنما هو أمانة بين أيديه م ائتمهم الله عليها، أما قيمة العدل فتعني مراعاة المساواة و عدم التف رقة، أي مراعاتها في مجال الحقوق وإعطاء كل ذي حق حقه، و العدالة بهذا المعنى تشمل العدالة في وضع القوانين، العدالة في الحكم و القضاء، و العدالة في الثواب و العقاب.

الهوامش:

- (1): مشاعر بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم و تحقيق التوافق القيمي في المنظمات، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، معهد الادارة العامة ، الرياض،2009،ص:11.
- (2): محمد شوقي الفنجري: الوجيز في الاقتصاد الإسلامي ، مصر : دار الشروق: 1994، ص ص:12-11.
- (3): نفس المرجع السابق، ص :13.
- (4) سورة النجم: آية:31.
- (5) سورة الحديد: آية:7.
- (6) محمد شوقي الفنجري: مرجع سابق، ص:13.
- (7) سورة الماعون: الآيات:1،2،3.
- (8) سورة المعارج: الآية:24، 25.
- (9) محمد شوقي الفنجري: مرجع سابق، ص:13.
- (10) سعاد جبر سعيد: مرجع سابق، ص 155.
- (11) محمد شوقي الفنجري: مرجع سابق، ص16.
- (12) سورة الإسراء: آية: 72.
- (13) محمد شوقي الفنجري: مرجع سابق، ص ص:13- 14.
- (14) محمد شوقي الفنجري: مرجع سابق، ص ص:16-18.
- (15) عادل محمد زايد: العدالة التنظيمية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006، ص ص:9- 10.
- (16) أبو حامد محمد الغزالي : التبر المسبوك في نصيحة الملوك، خراسان، 1111 م، ص ص:4-10.