

الادارة الاسلامية في القران الكريم والسيرة النبوية

مخلف نجم عبيد

جامعه قم كلية الالهيات والمعارف الاسلاميه قسم علوم القرآن والحديث

المشرف أ.د غلام حسين اعرابي

جامعه قم كلية الالهيات والمعارف الاسلاميه قسم علوم القرآن والحديث

أ.د علي احمد ناصح

جامعه قم يليه الالهيات والمعارف الاسلاميه قسم علوم القرآن والحديث

Islamic management in the Holy Quran and the Prophet's
biography

Mikhlif Najm Ubaid

Qom University, College of Theology and Islamic
Knowledge, Department of Qur'anic and Hadith Sciences

maklafn@gmail.com

Prof. Dr. Ghulam Hussein Arabi

Qom University, College of Theology and Islamic
Knowledge, Department of Qur'an and Hadith Sciences

g.arabi@qom.ac.ir

Prof. Dr. Ali Ahmed Naseh

Qom University, College of Theology and Islamic
Knowledge, Department of Qur'an and Hadith Sciences

المخلص:

هناك روابط وثيقة بين شريعة الإسلام و الإدارة . وقد أكد القرآن الكريم إلى الإدارة في قوله تعالى «إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ» فبالعلم والعمل والتعاون تكون في ارتقاء وتقدم دائم؛ وترتقي الأمم الإسلامية إلى ما يرفع قدرها في كل شؤون الحياة في الجانب الفكري والعملية والعلمي. يكون التقدم في الصناعة والزراعة والبناء، فكما ارتقى الفكر ارتفع مستوى التقدم على كافة الأصعدة. ولا بد من المكافأة لكل مجتهد على عمله والتطوير ومساعدته على الإبداع وإخراج أفضل ما عنده. من فكر وعدم ضغطه في ظروف قاسية لا يتكيف معها ومراعاة الظروف والفروق الفردية في الفكر والعقل لكل شخص. أما الإدارة في السنة النبوية "هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ" وكلما زاد العلم والتعلم ازداد الازدهار والمعرفة والتقدم والنماء والرخاء. "فَاصْبِرْ إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ وَلَا يَسْتَخِفُّكَ الَّذِينَ لَا يُوقِنُونَ" والإدارة معناها الأخلاق الحميدة في العلم والعمل والفهم الصحيح للحياة والأمانة في- العلم والعمل، اذ اتخذ الأفراد في عمل واحد تم لهم الوصول إلى أرقى هدف، وهو التقدم للأمام في كل الجوانب. أذ لا بد من

إسناد العمل إلى من يتقنه ويضبطه في النواحي الفنية والعلمية والعملية كافة أما هدف الإدارة في الإسلام النجاح وتمام الأعمال الموكل اليه والوصول بالدولة إلى أرقى مكانة ؛ واذ لا بد من إعطاء الحكومة لمن يتناسب معها من حيث الفكر والثقافة والإرادة القوية والحماية لمن حوله من الأفراد.الكلمات الدالة: (نبذه عن الاداره و اصولها فى القران الكريم -والادارة الاسلاميه و - الاداره و اصولها روايات فى اهل البيت عليهم السلام)

Abstract:

There are close links between Islamic law and management. The Holy Quran has emphasized management in the Almighty's saying: "Except that it is a trade that you conduct among yourselves." With knowledge, work and cooperation, there will be continuous advancement and progress; and Islamic nations will rise to what raises their status in all aspects of life in the intellectual, practical and scientific aspects. Progress will be in industry, agriculture and construction. The more the thought advances, the higher the level of progress on all levels. It is necessary to reward every hard worker for his work and development and help him to be creative and bring out the best in him. From thinking and not pressuring him in harsh conditions that he cannot adapt to and taking into account the circumstances and individual differences in thought and mind of each person. As for management in the Sunnah of the Prophet, "Are those who know equal to those who do not know?" The more knowledge and learning increases, the more prosperity, knowledge, progress, growth and prosperity increase. "So be patient. Indeed, the promise of Allah is truth." And let not those who have no certainty make you impatient. Management means good morals in knowledge and work, correct understanding of life, and honesty in knowledge and work. When individuals take on one job, they can reach the highest goal, which is progress in all aspects. It is necessary to assign work to those who master it and control it in all technical, scientific, and practical aspects. As for the goal of management in Islam, it is success and completion of the tasks assigned to him and bringing the state to the highest position. It is necessary to give government to those who are compatible with it in terms of thought, culture, strong will, and protection for those around him from individuals. Keywords: (A brief about management and its principles in the Holy Quran - Islamic management - Management and its principles, narrations in the family of the Prophet, peace be upon them)

المقدمة:

تم تعريف الإدارة الإسلامية على النحو التالي: "الإدارة التي توفر الأساس لنمو الإنسان نحو الله (عليه السلام) وفقاً لكتاب وسنة ومنهج ومنهج النبي (صلى الله عليه وسلم)" له) والأئمة المعصومين (عليهم السلام) والعلوم الإنسانية وتقنياتها وتجاربها، لتحقيق أهداف نظام بأبعاد مختلفة، يقوم بدور المحور والمدار والقطب، يسمى الإدارة الإسلامية (الشؤون الإدارية والتشغيلية). المنظمة، (٢٠١٠). يقول الإمام الرضا (عليه السلام) في هذا: «وأمر المسلمين كالعمود الذي في وسط الخيمة يرتكز عليه حمولة السقف أولاً، وثانياً كנקطة مركزية في وسط الخيمة». الدائرة، نصف قطرها واحد من جميع الجهات، بحيث يستطيع كل فرد في كل منها الوصول إليها في أي وقت ومن أي جهة يريد" (المجلسي، ٢٠١٤). إن ظهور المنظمات الاجتماعية وتوسعها المتزايد يعد من السمات المميزة للحضارة الإنسانية. وبهذه الطريقة ووفقاً لمختلف العوامل المكانية والزمانية والخصائص والاحتياجات الخاصة لكل مجتمع، يضاف كل يوم تطور وتطور هذه المنظمات. من الواضح أن كل منظمة اجتماعية مصممة لتحقيق الأهداف ووفقاً لبنيتها فإنها تحتاج إلى نوع من الإدارة. وغني عن القول أن ظهور ظاهرة "الإدارة" ليس له علاقة بالعصر الحديث، ولكن منذ زمن بعيد أدركت البشرية أنه من أجل تحقيق "هدف" لا بد من تعبئة المرافق وتوجيه هذه المرافق نحو هذا الهدف المحدد. وقد تناول البحث مبثوثين الأول: نبذه عن الاداره و اصولها فى القران الكريم والادارة الاسلاميه و المبحث الثاني نبذه عن الاداره و اصولها روايات اهل البيت عليهم السلام.

نبذه عن الاداره و اصولها فى القران الكريم: لقد كان القرآن الكريم دائماً مصدراً مهماً للبحث للمفكرين الإسلاميين عبر تاريخ الإسلام. واجب المسلم يقتضي أن نطيع أمر الله. ولذلك، ووفقاً للتعليمات الإدارية الصادرة عن مديري المجتمع الإسلامي الأبرياء، لا بد من اتباع تلك التعليمات والنماذج لوضع الأبرياء في استخدام الإدارة التي ترضي الناس وترضيهم. ومن وجهة نظر القرآن والأديان السماوية، فإن الإنسان هو سبب ومحور الخلق كله، وقد خلق الوجود كله لنموه ورفعته. وبناء على الرؤية القرآنية، فإن المديرين هم خدم المجتمع وهم يستخدمون كل قوتهم وجهدهم لتقديم خدمات متميزة، لتزدهر مواهبهم وإمكاناتهم البشرية وتثمر التنمية المتوازنة والمستدامة للباحث وشجرة العدالة. إن الإدارة الأفضل وفق المعايير القرآنية والإسلامية هي الإدارة التي تتيح للعناصر والأفراد أن يحكموا أنفسهم على أساس المعايير الإسلامية. والإدارة الذاتية على أساس المعايير القرآنية هي روح السياسة الإدارية في النظام

الإسلامي. في العصر الحالي، حيث تمتلك المجتمعات المختلفة موارد مادية ومالية كبيرة نسبياً، وبمساعدة التقدم العلمي والتكنولوجي، تحسنت مظهر الطريق لحياة سليمة، ولكن في الممارسة العملية، نرى أن هناك العديد من القضايا الاجتماعية المشاكل التي تواجه المجتمعات . ويعتبر الباحث وجود المصدر العظيم للقرآن الكريم كنزاً ثميناً ويعتبر استخدام تعاليم القرآن أفضل طريقة للتعامل مع المشكلات التي تواجه البشرية في كل عصر ويعتبر نفسه مضطراً لإجراء بحث يتعلق بقضايا الإدارة. في القرآن الكريم القرآن الكريم لا يحتوي فقط على أوامر العبادة والإيمان والعلم ونحو ذلك، بل يعتقد المسلمون أنه كتاب شامل وكامل يحتوي أيضاً على مسائل تتعلق بالعلوم الحديثة، بما في ذلك العلوم الحديثة، وتعليمات إدارية يمكن استخدامها في العلوم الحديثة. مثال من وجهة نظر النظريات، تم تحليل ودراسة السلوك التنظيمي والعلاقات والحكومة والحكومة. ومن الواضح جداً أن كل سورة من سور القرآن هي مجموعة متماسكة ومتربطة تحقق هدفاً واضحاً وواضحاً، وكل آية تسعى إلى تحقيق هذا الهدف بطرق مختلفة. إن سور القرآن بمثابة سلسلة متصلة، كل سورة لها علاقة ذات معنى مع السور التي قبلها وبعدها، ويكمل كل منها الآخر من حيث الهدف. إن قيمة سورة الحجة عالية جداً لدرجة أن الإمام الصادق (ع) يقول عن ثواب وفضل قراءة هذه السورة: «من قرأ هذه السورة في كل ليلة أو في كل يوم كان من زوار رسول الله». (الطيب، ٨٧٣١، المجلد ٨٧: ٢٢٨)؛ يقول العلامة الطباطبائي (رضي الله عنه) تحت آيات هذه السورة: «إن هذه السورة فيها مسائل من أحكام الدين، أحكام تكتمل بها سعادة حياة الإنسان، ويقوم فيه نظام صالح صالح». **قيادة:** من السمات البارزة للقائد ممارسة التأثير والتأثير على الآخرين. يستطيع المدير التحكم في مرؤوسيه وموظفيه. بحيث يجعل الموظفين أكثر التزاماً ومسؤولية تجاه واجباتهم. وقد تم توضيح المفاهيم المتعلقة بصنف "القيادة" في سورة الحجرات تحت الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد على النحو التالي: «يا أيها الذين آمنوا لا ترفعوا أصواتكم فوق صوت النبي ولا تحدونه بأن أنتم على غيره يا أيها الذين آمنوا لا ترفعوا أصواتكم فوق صوت النبي ولا تتكلموا ولا تضربوا بشدة بين يديه كما يفعل بعضكم لبعض فيحبط أعمالكم وأنتم لا تعلمون». إن لقائد الأمة الإسلامية حقوقاً ومزايا روحية عالية يجب على الناس احترامها. إذا كان الناس يتحدثون مع القائد فلا ينبغي أن يكون صوتهم أعلى من صوت القائد، وإذا كان القائد صامتاً فلا تتكلم بصوت عالٍ. واعلموا أن فيكم رسول الله إذا أطاعكم في كثير من الوصايا لعنكم ولكن الله يحبكم ويؤمن به واعلموا أن رسول الله فيكم متى أطاع إنكم ستعانون في كثير من الأمور، ولكن الله حبيب إليكم الإيمان وزينه في قلوبكم، بل كره إليكم الكفر والفسوق والإثم. **تحكم:** تساعد الرقابة الإدارية في الاستخدام السليم للموارد في المنظمة. الرقابة الإدارية ضرورية لتحسين الأداء بشكل مستمر. تعتبر السيطرة من أهم المهام الأساسية للإدارة، وبدون الرقابة الإدارية لا يمكن ضمان النتائج المرجوة. **تنظيم:** المنظمة هي مجموعة يتم تحديدها من خلال الفكر والنية لتحقيق أهداف معينة، وقد يكون لكل منظمة أهداف متعددة يتم تحقيقها من خلال أنشطة الأشخاص أو وظائف الأدوات والمعدات، وفي منظمة الرجل الواحد، جميع المهام يتم تنفيذها من قبل شخص واحد. المفاهيم المتعلقة بفئة التنظيم مذكورة في سورة الحجرات تحت الخصائص التي يجب أن يتمتع بها الناس في التواصل مع بعضهم البعض. **تخطيط:** يعد التخطيط من أهم مهام الإدارة ويتضمن التنبؤ بأهداف المنظمة والإجراءات اللازمة لمواجهة التغيير أثناء تحقيق هذه الأهداف. التخطيط هو نظام اتخاذ القرار يعتمد على اتخاذ القرارات بشأن ما لدى كل منظمة لمستقبلها. مفاهيم تتعلق بفئة التخطيط في سورة الحجرات: "ولو أنهم صبروا حتى يخرج إليهم كان خيراً لهم وكان الله غفوراً رحيمًا: كلما انتظروا حتى يأتيهم كان خيراً لهم" خير لهم والله غفور وهو رحيم. وفي اللقاء مع القيادة يكون التوقيت في يد القائد. لقد حدد النبي أوقاتاً للقاء الناس ولم تكن هناك حاجة للقاء في الشارع. يا أيها الذين آمنوا إن كنتم تعتدون نبياً فليعلم أنكم ستصيبون قوماً بجهالة فنتوبوا مما فعلتم يا أهل الإيمان إن جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا وتحريروا حتى لا تضروا جماعة جهلاً على ما فعلتم. ولذلك، في الإدارة، يجب أن تتم معالجة الحادث قبل وقوعه، أولاً، البحث، ثم اتخاذ الإجراء. يا أيها الذين آمنوا إن كنتم مسرفين فليعلم أنكم ستصيبون قوماً بجهالة ولكم عقوبة بما فعلتم: يا أهل الإيمان إذا جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا وتبينوا. تحروا في الأخبار، حتى لا تضروا جماعةً جهلاً، فينتهي الأمر إلى أنفسكم.": إن التصرف بناءً على تقرير لم يتم التحقق منه يمكن أن يدمر أمة. هدف وكالة فاسق للأبناء هو خلق الفتنة والإخلال بأمن النظام. التصرف المتسرع بدون تحقيق هو شكل من أشكال الجهل. دعونا نتحقق حتى لا نندم. استخدام البصيرة القرآنية من قبل المديرين في إدارة شؤون العمل والحياة، استخدام البصيرة القرآنية من قبل المديرين في اتخاذ القرارات والحلول، مراعاة المبادئ الأخلاقية (الأدب والعفو واللطف، الابتعاد عن السطحية والتمييز) من قبل مديري المنظمات، مراعاة المبادئ الأخلاقية (الأدب والعفو واللطف، الابتعاد عن السطحية والتمييز) المبادئ الأخلاقية للموظفين:

مراقبة الوحدة والنزاهة في المنظمة بأكملها، مراعاة مبادئ التسلسل الهرمي في تنظيم التخطيط بأكمله، البحث والتحقيق قبل القيام بأي عمل في جميع الشؤون الإدارية، استخدام المعايير الأخلاقية في التحكم في برامج المنظمة، استخدام الثواب والعقاب إن النهج المتعلق بالمهام التي يقوم بها الموظفون، والبحث والتحقيق قبل أي قرار هو أحد المفاهيم التي يمكن الحصول عليها من آيات سورة الحجر. وبشكل عام يمكن النظر إلى سورة الحجر من وجهين: في الفصح الأول كان سياق الكلام أنه جرت العادة بين المؤمنين أن يسبقوا رسول الله في منصب الحكومة، وأن القرآن يأمر عليك أن تتجاوزته وتتحرك خلفه. ولتحقيق ذلك لا ينبغي أن ترفع صوتك أعلى من صوت النبي، وحتى صوت المؤمنين لا ينبغي أن يكون مثل صوته. في بيئة تم فيها تجاهل أو إهمال الناس لمكانة رسول الله، يتم خلق بيئة لدفع الأشرار في المجتمع، ويقوم الأشرار بإبلاغ المؤمنين بالأخبار الكاذبة من أجل توريثهم معاً. وفي هذا المقطع يأمر الله تعالى المؤمنين بعدم اتباع الأشرار والتحري عن أخبارهم والتخلف عن النبي صلى الله عليه وسلم وعدم مطالبته باتباع الأشرار. المنظور الثاني هو الأخلاق الاجتماعية التي يتم إهمالها وتصبح سبباً للصراع، والله يقول لا ينبغي أن يسخر بعضكم من بعض ولا ينعت بعضكم بعضاً بالفسق وتتوبوا من هذه الأفعال. ثم، في طبقة أعمق، يقول أنه لا يجب أن تشكوا في بعضكم البعض ولا تتجسسوا أو تنثرثروا. وفي الطبقة التالية يقول الأساس أنك خلقت من والد واحد، وما كونك فرعاً وطائفة وقبيلة إلا من أجل الوفاء بالحياة، ومعيار التفوق هو التقوى، وهي تعني طاعة الرسول. إن الله وكيل الله في الحكومة، والأخوة فيما بينهم تكون في ظل القيادة الإلهية للمجتمع الإسلامي. إن أدياء الإيمان الذين هم في أجواء الصلاة على نبي الله، هؤلاء ليسوا مؤمنين، واقترابهم من موضع الصلاة والمحبة غير مناسب، والله عالم الغيب فضح هذا التيار من أجل تحييده. آثارها الضارة وإنقاذ المجتمع الإسلامي من لسعة الأزمات في طريق النمو والتحرر الإدارة تعني معرفة وفن استخدام الموارد البشرية والمالية في تحقيق الأهداف، وهي من أهم المواضيع الاجتماعية. على الرغم من أن المعرفة الإدارية تزيد من خلال تعلم المهارات، إلا أن جوهر الإدارة وأساسها، مثل الشعور، هو مسألة ذوق وموهبة وهبها الله؛ ولذلك لا يمكن تصنيفها إلا في المعرفة الصرفة التي لها القدرة على التعليم. الإدارة الإسلامية تعني الإدارة في إطار المبادئ والمبادئ الإسلامية. وما يميز مبدأ الإدارة الإسلامية عن أنواع الإدارة الأخرى هو تعديل الأساليب والأهداف وأحياناً أخطاء الأهداف والأساليب. ولا يسمح الإسلام بتحديد أي شيء كهدف إلا إذا كان متوافقاً مع أهداف وفلسفة الخلق والإنسان؛ إذ لا يسمح باستخدام أي أسلوب لتحقيق الأهداف، حتى الأهداف المقدسة والإنسانية.

الإدارة في إطار فلسفة الحياة كل شخص ومجتمع له فلسفته الخاصة في الحياة. إن تعريف الإنسان والمجتمع للوجود يؤثر في كل حياته بشكل مباشر وغير مباشر. ولذلك، تثار في الإسلام بعض القضايا كمبادئ الدين، التي تتعلق بالوجود البشري ونظرته للعالم. إن حقيقة قبول الإنسان لله الواحد الأحد، المالك، الخالق، الرب، الحكيم والتقدير وغيرها من الصفات الكاملة للوجود، تعني أن للخلقة بداية ونهاية مرتبطة بهذا الإله. لذا فإن الحياة ليست بلا هدف أبداً، وهناك حكمة وراء كل شيء. وفي هذا الصدد فإن المبادئ الأخرى كالبعث والنبوة والإمامة والعدل الإلهي ونحوها تلعب دوراً أساسياً في تشكيل فلسفة حياة الفرد والمجتمع. يهدف الشخص الذي قبل مبادئ الإسلام، في أسلوب حياته، إلى تحديد وتنظيم كل شيء في نفس الإطار. ولذلك فإن المسلم والمجتمع الإسلامي لديهما أهداف نهائية محددة تحدد الأهداف المتوسطة والأولية في نفس الإطار وتستخدم الأساليب والأدوات التي تتوافق مع نفس أهداف الإسلام النهائية والمرغوبة وبما يتفق مع المبادئ والمبادئ الإسلامية. في مجال الإدارة، من إدارة الأسرة والقبيلة والمدينة والبلد والأمة إلى الإدارة الاقتصادية والإدارة العسكرية والسياسية والإدارة القضائية، يجب اتباع المبادئ والمبادئ الإسلامية. وبهذا يختلف هذا النوع من الإدارة بشكل أساسي عن الإدارات الأخرى التي تقوم على فلسفة مختلفة للحياة؛ لأنه إذا كان الإنسان لا يؤمن بالله ولا بالآخرة ولا بالهدف والحكمة في الخلق فإنه ينظم حياته على مبادئ أخرى ويختلف في الطريقة والهدف، وهذا لا يخلق اختلافاً في عنوان الإدارة بل الفرق. والفرق بينهما كبير لدرجة أنه لا يمكن أن يعتبر هذه الإدارة هي نفس الإدارة الإسلامية. إن الوجود والنظرة للعالم، وفي الواقع الرؤى والمواقف الإنسانية تجاه الوجود والعالم، تترك أثراً كبيراً على جميع جوانب الحياة البشرية حتى أنه يمكن للمرء أن يتحدث عن الرياضيات والفيزياء والكيمياء الإسلامية وغير الإسلامية؛ لأن الإنسان الذي يعيش وفق الفلسفة الإسلامية لا يرى المادة على أنها مادة فقط، بل يراها خلقاً من مخلوقات الله لهدف وحكمة محددة، ونوع التفاعل والتعامل معها يختلف كثيراً عن شخص لا يفعل ذلك. اعتبر هذا الأمر بمثابة الخلق. ولذلك فإن أي اكتساب علمي للمادة يركز على الأهداف التي يوفرها الهدف الأساسي للخلق، وألا يحدث الفساد والدمار في بيئة الإنسان. كما أن نظرة المسلم للعناصر الكيميائية تختلف عن نظرة غير المسلم،

ولا تسمح بأي حياة إلا بعد تأمين حكمة الخلق؛ وعلى الرغم من أنه قد لا يكون هناك أي اختلافات واضحة بين العلماء المسلمين وغير المسلمين في المجال النظري، إلا أنه في مجال العقل العملي فإن الاختلافات تزداد بشكل كبير، وأحياناً يتنافس عالمان ضد بعضهما البعض. بمعنى آخر، كل شيء إنساني يقع تحت التأثير المباشر وغير المباشر للفلسفة والأنطولوجيا والنظرة العالمية التي يختارها. الإدارة ليست استثناء من هذه القاعدة. على سبيل المثال، عندما يعتبر الإسلام أن جميع البشر متساوون ولا يقبل الاختلافات الثقافية والعنصرية وما شابه ذلك كعامل مؤثر (الحجرات، الآية ١٣)، فإنه ينظم الإدارة السياسية والاجتماعية للمجتمع بطريقة مختلفة. وهو مشابه لنوع الإدارة السياسية والمعارضة الاجتماعية لهذا الرأي لها فرق مادي. يقول أمير المؤمنين (ع) عن نوع التعامل مع الناس وإدارة المجتمعات مع تعدد وتنوع الأعراق والأديان والثقافات: لا تكن عليهم سبع ذرية تغتتم أكلهم ففهم سفنان ولكن آخ لك في الدين أو نذير لك في الخلق؛ لا تعامل الناس كالحيوانات البرية؛ لأن الناس سفنان: إما إخوانك في الدين، وإما بشر مثلك. (نهج البلاغة رسالة ٥٣) وهذه النظرة للإنسان مأخوذة من الفلسفة الإسلامية. وبهذا الأصل فإن أي تعامل عنيف مع الإنسان إلا في حالة الخطأ وضرورة العقاب، فهو باطل ومحرم وقبيح. لذلك، يلوم حضرة علي (ع) بعض المديرين والسامسة الذين تصرفوا بشكل مخالف لهذه الفلسفة ونظرة البشر. يقول حضرة علي (عليه السلام): اشتكى فلاحو مركز ولايتكم عنكم وقسوتكم وإهانة الناس وقسوتكم. فكرت فيهم. لا، لقد وجدتهم يستحقون أن يتم الاقتراب منهم؛ لأنهم مشركون ولا يستحقون القسوة وقسوة القلب وسوء المعاملة؛ لأنهم متفقون معنا. فجمع في التعامل معهم بين اللين والخشونة! لديك سلوك قوي ولطيف! احرص على الاعتدال في الاقتراب أو الابتعاد! (المرجع نفسه، الرسالة ١٩) لقد جعل الإسلام الرحمة هي المبدأ الأساسي في التعامل، وهذه الرحمة ليست خاصة بالإنسان، بل تشمل جميع الكائنات (الأنبياء، الآية ١٠٧). ومع أن نظام الوجود يقوم على العدل، إلا أنه ينبغي للبشر، قدر الإمكان، أن يدخلوا من باب الرحمة ويغفروا أخطاء بعضهم البعض؛ لأن الهدف في الإدارة الإسلامية هو إيصال جميع البشر إلى الكمال الذي يستحقونه. (المرجع نفسه، الرسالة ١٨) يمكن رؤية أسس الإدارة الإسلامية في العالمية والإنسانية (قصص، الآية ٥) ولكن أيضاً في الوجود العالمي؛ لأن إدارة الحكومة والمجتمع يجب أن تكون بطريقة لا تضر الكائنات الأخرى. وفي هذا النوع من الإدارة تؤخذ في الاعتبار مصلحة جميع المخلوقات وجميع البشر من الحياة السليمة والعادلة. (الحديد، الآية ٢٥) لذلك، من حيث الأهداف، فهي تختلف جوهرياً عن الإدارات الأخرى؛ كما أنها تختلف من حيث الأساليب وحتى اختيار الوسطاء؛ لأن مبدأ الشورى والشورى (آل عمران، الآية ١٥٩، الشورى، الآية ٣٨)، والاختيار على أساس التقوى (الحجرات، الآية ١٣)، وعدم جواز استخدام أي وسيلة مشروعة أو غير مشروعة لتحقيق هدف ما، هو من المبادئ. أهم المبادئ التي تم التأكيد عليه. وفي هذا الصدد هناك اختلافات أخرى، وهنا على سبيل المثال نذكر بعض الفروق بين الإدارة السياسية والاجتماعية الإسلامية وغير الإسلامية حتى يمكن معرفة حقيقة الإدارة الإسلامية ومبادئها.

مبدأ الرضا العام: في الإدارة الإسلامية، يعد نشر الوعي بالحقوق والواجبات من أهم مجالات الإدارة. تهدف الإدارة الإسلامية إلى تعريف الناس بحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم في إطار القوانين المعروفة والمقننة المبنية على الفلسفة الإسلامية. وتعلمهم الإدارة الإسلامية التصرف في إطار العدالة واستخدام كل الإمكانيات لتحقيق أفضل النتائج. لذا فإن الأمر متروك للقادة السياسيين والاجتماعيين لاستخدام جماهير الشعب. ولذلك جعل الله رسالة الأنبياء هي جمهور الناس، حتى تنهض هذه الجماهير إلى العدالة من خلال وعيها بحقوقها. (الحديد، الآية ٢٥) فالأصل من وجهة نظر الإسلام هو جماهير الناس. ولذلك فإن اهتمام الإدارة كله ينصب على الجماهير ويهدف إلى تعريفهم بحقيقة فلسفة الحياة ووضعهم على ذلك الطريق والاستفادة من قوتهم وإمكانياتهم. إن الاستفادة من قوة النخب والخصائص أمر مهم في الإدارة الرئيسية، ولكن هذا لا يعني أنه يجب التضحية بالمبادئ من أجل إرضاء الممتلكات، بل رضا الجماهير هو المبدأ الذي يجب أن يأخذه النظام بعين الاعتبار. إدارة. يقول أمير المؤمنين علي (عليه السلام): إذا قبل سخط العام بسرور العام، وسخط ذلك العام بسرور العام؛ بل إن الغضب الشعبي وجماهير الناس يهدم الرضا بالعقارات؛ لكن غضب الخواص يجعل رضا الجميع غير فعال. (نهج البلاغة رسالة ٥٣) وسبب تقدم رضا جماهير الناس على رضا الأملاك هو أن عبء الحكومة ونفقاتها يقع على كاهل الشعب، والعقارات لا تفرض إلا تكاليف على الحكومة والأمة، وكلما ارتفعت ضغوط النفقات الثقيلة، فإنهم ينتحون جانباً ولا يدفع إلا هؤلاء الأشخاص. يقول أمير المؤمنين علي (ع): إن خصائص المجتمع دائماً تشكل عبئاً ثقيلاً على الحكومة؛ لأن في أوقات الشدة تقل مساعدتهم، ويكونون أشد استياءً في تنفيذ العدالة، وأكثر إصراراً في مطالبهم،

وأقل شكراً في الهدايا والمغفرة، وأكثر بطء في الاعتذار عند رفض طلباتهم، وأقل ثباتاً في مواجهة المشاكل. (نهج البلاغة رسالة ٥٣) ومن هنا تختلف الإدارة الإسلامية اختلافاً جذرياً عن غيرها من الإدارات، لأنه في هذا النوع من الإدارة لا تلعب الممتلكات دوراً حاسماً، بل إن جماهير الناس هي التي لها مشاركة سياسية واجتماعية فاعلة لتحقيق الأهداف السامية للمجتمع (سبأ، الآية ٤٦). السبب في أن الإدارة ليست موجهة نحو الطبقة أو موجهة نحو الملكية هو أن الممتلكات تخلق إدارات موجهة نحو المصالح وكلما كانت الإدارة والمديرون ضد مصالحهم الخاصة، فإنهم يغيرونها ويتجاهلون غالبية الناس ويضعون مصالحهم الخاصة أولاً.

الخبرة المركزة والالتزام: مبدأ آخر للإدارة السياسية والاجتماعية في الإسلام هو التوجه نحو الخبرة والالتزام. في هذا وحده إدارة الخبرة؛ فالالتزام بالمبادئ والفلسفة الإسلامية وحده لا يكفي. ومع أن الخبرة ضرورية للإدارة، إلا أن المديرين يجب أن يكونوا، بالإضافة إلى الخبرة، ملتزمين بمبادئ الفلسفة والمبادئ الإسلامية. ومن ناحية أخرى، فإن الالتزام الذي لا يتطلب مهارات معينة لا يكفي وحده؛ لأن الشخص الملتزم غير المتخصص في أي عمل سوف يدمره ويمنع النمو والتقدم في العمل. (يوسف، الآية ٥٤) للتدريب والمهارات المتخصصة، إذا لزم الأمر، يجب إرسال الملتزمين إلى بلاد الكفر للعودة إلى البلاد بعد التدريب واكتساب المهارات المتخصصة للإدارة. ولهذا يقول النبي صلى الله عليه وسلم: اطلبوا العلم ولو كان حقا. تعلم المعرفة حتى في أبعد المناطق الجغرافية في العالم مثل الصين. وهذا العلم الذي يمكن تعلمه من بلاد الكفر ليس علم الدين، بل هو العلم التخصصي المتعلق بالدنيا يعتبر البعض من لديه الخبرة والالتزام من لم يدخل مجال العمل والممارسة. وفي بعض الأحيان تكون الدعاية بحيث تحاول قيادة المجتمع بتبديد وهم الناس حول سبب عدم توظيف شخص ذي خبرة والتزام، أو إقناع المدعي بإظهار كل ما لديهم في اختبار عملي. ومن أصحاب أمير المؤمنين علي (ع) أبو الأسود الدؤلي. وقد عين الإمام هذا الشخص من بين أصحابه ليحكم في الصباح وأخرجه من العمل في نفس اليوم. جاء إلى أمير المؤمنين علي (ع) في المسجد فقال: كان عندنا قاضي يوم واحد؟! قال حضرة (ع): قيل لي أنك فظ شديد الغضب في التعامل مع الناس. (معلم القرية ص ٢٠٣؛ إحقاق الحق ج ٨ ص ٥٤٨) وهذا الفعل من النبي صلى الله عليه وسلم فيه دروس كثيرة، أحدها مبدأ المراقبة الدائمة لسلوك الوكلاء والفصل الفوري بسبب العجز أو الخطأ. ولذلك فإن عزل المديرين ونقلهم على أساس العجز لا ينبغي أن يكون مبرراً تحت أي ظرف من الظروف، حتى لو كان الشخص أحد الشركاء. وبطبيعة الحال، في بعض الأحيان تكون الظروف الحالية بحيث يكون لدى الإنسان القدرة على العمل والتصرف، لكنه لا يمتلك هذه القدرة في الظروف والأماكن الأخرى. لذا يجب أن تتم عملية الإزالة والتركيبة بناءً على الظروف المتغيرة؛ لأن خبرة هذا المدير لا تكون إلا في فترة وشروط محددة، وفي ظروف أخرى خبرته لا تكفي، لذلك لا بد من التغيير؛ كما يقوم أمير المؤمنين علي (ع) بتغيير والي مصر حسب الظروف المتغيرة. (نهج البلاغة رسالة ٣٤)

مبدأ الرقابة العامة: وفقاً للتعاليم القرآنية، فإن كل مؤمن له ولاية على غيره من المؤمنين، وعلى أساس هذه الولاية يكون أمر الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ومراقبة الجميع، ذا معنى. (التوبة، الآية ٧١) وهذا الإشراف العام يقوم به الناس تجاه بعضهم البعض، وكذلك المسؤولون تجاه الشعب، والشعب تجاه الوكلاء، وكل شخص مسؤول بحسب المحافظة التي لديه. يتم خلق نوع من المشاركة السياسية والاجتماعية النشطة في الإدارة بحيث لا تتعارض أبداً مع الأسس والمبادئ الإسلامية للمجتمع. وتتحقق هذه الرقابة بنفس الطريقة التي تتم بها في الفروع، ولا يوجد جزء من حياة الإنسان خارج نطاق الرقابة العامة. ويقول النبي صلى الله عليه وسلم: قلبي عبد وقلبي مسؤول عن رعيتي. كل واحد منكم، مثل الراعي، مسؤول عن سلوك الآخرين. (صحيح مسلم ج ٣ ص ١٤٥٩ ح ٢٠) وفي الحقيقة كل مسلم مسؤول وله ولاية وعليه الولاية وعدم السماح لأحد بالخروج عن مبادئ الإسلام وأسايبه وقوانينه وأنظمتها.

ووفقاً لتعاليم القرآن الكريم فإن أهم وأهم الأهداف التي تعتبر مؤشرات للإدارة الإسلامية هي الأمور التي تشمل ما يلي: الإمامة: من أهم مؤشرات الإدارة الإسلامية قيادة المجتمع وتوجيهه نحو الأهداف السامية للإسلام والأمة الإسلامية. ووفقاً للقرآن، يجب على الأمة الإسلامية أن تطالب بمثل هذه الإدارة، وأن تطلب من الله أن يوفر الأساس لهذه الإدارة في المجتمع، حتى لو كانت هذه الإدارة للشخص نفسه، فلا مشكلة في مثل هذا الطلب؛ لأن الأصل هو الجدارة ومن يستحق هذا المنصب فليقدم نفسه للأمة الإسلامية لمثل هذه الإدارة. وحقيقة أن الإنسان يريد أن يكون إماماً تقياً ليس إلا أن يطلب من الله الكفاءة والكفاءة لإدارة الأمة الإسلامية. لأنه في ظل هذه الإدارة تتحقق الأهداف السامية للأمة، يريد أن يختاره مديراً ويجعله في هذا المنصب (يوسف، الآية ٥٥). اتساق المجتمع: مؤشر آخر مهم للإدارة الإسلامية هو اتساق الإدارة الإسلامية للأمة الإسلامية. بمعنى أنه يجب على المدير أن يتحلى بالثبات حتى

تعتمد عليه الأمة وتتحرك وتتمو في طريق الكمال والأهداف السامية. وبعبارة أخرى، كما قيل، فإن التعبير عن مؤشرات الإدارة الإسلامية هو أيضًا تعبير عن مؤشرات المدير في الإسلام؛ لأنه إذا كانت الإدارة الإسلامية تتوافق مع تحقيق الأهداف السامية للإسلام، بما في ذلك العدل الجزئي والتعليم والزراعة وإقامة الصلاة وإيتاء الزكاة (الحج، الآيتين ٤٠ و ٤١)، وتتمية الأرض واستعمارها (هود، الآية ٤١).، وتوفير الأمن والسلام، وتوفير الراحة والعافية، والدفاع عن المظلومين، والدفاع عن المظلومين، والحرب ودفع الظالم والمستكبر (النساء، الآية ٧٥) ونحو ذلك للتمكن من تحقيق هذه الأهداف الإدارية الإسلامية. وعليه فعندما نتحدث عن مؤشر الإمامة أو القائم فإن ذلك يعني أن المدير يجب أن يكون إماماً أو قائماً نفسه حتى تتحقق هذه المؤشرات في الإدارة. وفقاً للقرآن، يمكن للمدير أن يحقق الأهداف السامية للإدارة الإسلامية من خلال منحه الاتساق وجعل الآخرين يعتمدون عليه؛ وكما هو الحال في إدارة الأسرة، فقد تم تقديم هؤلاء الرجال على أنهم "قوامون" تعتمد عليهم الزوجة والأبناء، ويتم تحقيق أهداف السلام والراحة للأسرة بهذه الطريقة. (النساء، الآية ٣٤) وبعد مؤشرات الإدارة الإسلامية، يجب أن تكون المورد للجودة بهذا المعنى، وإذا كانت الإدارة الإسلامية لا تستطيع أن تصل بالمجتمع إلى الجودة حتى يتمكن من الوقوف على قدميه وتعتمد عليه المجتمعات الأخرى فمثل هذه الإدارة تخالف الإدارة الإسلامية المنظمة. والاقتصاد المقاوم والاستقلال السياسي والثقافي ونحو ذلك كله يعتمد على توفير الاتساق في الإدارة الإسلامية، والذي بدونه لا يتحقق مؤشر الإدارة الإسلامية. ولهذا تحدث الله مراراً في آياته القرآنية عن الاتساق في الإدارة الإسلامية بأشكال مختلفة. (نساء، الآية ١٣٥، المائدة، الآية ٨) **التقسيم:** مؤشر آخر للإدارة الإسلامية هو تطبيق التقسيم في هيكل الإدارة الإسلامية. القسط يعني إعطاء نصيب الجميع. وفقاً للقرآن، فإن الإدارة الإسلامية لا يجب أن تقوم فقط على التقسيم، ولكن أيضاً، كما جاء في القرآن، يجب أن تكون قواماً على أقساط؛ بمعنى أن الهوية الأصلية للإدارة الإسلامية يجب أن تكون خطة التقسيم وألا تعمل ضد التقسيم بأي شكل من الأشكال. فيقول الله: يا أيها الذين آمنوا كونوا أقوياء. يا أيها الَّذِينَ آمَنُوا قَسِّطُوا (النساء، الآية ١٣٥) ويقول أيضاً: يا أيها الذين آمنوا، ثبتوا ليلة الاستشهاد قسطاً، يا أيها الذين آمنوا، ثبتوا الله وكونوا شهداء. (٨) فإذا كان المجتمع والأمة الإسلامية على هذا النحو، فينبغي أن يقال على سبيل الأولوية أن الإدارة الإسلامية يجب أن تعمل وتتصرف وفق هذا المؤشر؛ لأنه إذا لم يفعل ذلك كفروا داخل الإسلام وخارجه. لأنه بحسب الآيات القرآنية الإنسان إما مسلم أو كافر. يقول الله: ونحن من المسلمين ومنا القاسطون، فمن أسلم فأولئك هم الذين يكبرون؛ ومنا مسلمون ومنا جشعون وجشعون. فالذين هم مطيعين للمسلمين يبحثون عن الطريق الصحيح. (الجن، الآية ١٤) وبحسب سندات احتباك، يقول الله إن المشارك والمشارك ليسا مسلمين، وبالتالي فإن المشاركين مسلمون. ولذلك لا بد من القول إن الإدارة التي لا تقوم على القيام بل على القوامين ليست إدارة إسلامية على الإطلاق. **العدالة:** مؤشر آخر للإدارة الإسلامية هو العدالة المركزية؛ لأن القسط فرع من فروع العدل؛ لأن العدل يعني إعطاء الحقوق لكل ذي حق ووضع كل شيء في مكانه الصحيح كما قدره الله. وعلى هذا فالتقسيم يعني إعطاء نصيب من قدره الله من أمثلة العدل. ووفقاً للقرآن فإن أي نوع من اتباع الشهوات يعني الخروج عن العدل. لأنه بدلاً من إعطاء الحق في كل شيء، يتم الاهتمام بالشهوات الجسدية فقط. ومن أمثلة التقوى الإلهية العدل؛ لأن العدل يعني إعطاء صاحب كل حق ووضع الأشياء في مكان حقها الإلهي. ومن الطبيعي أن يكون العدل أقرب مثال للتقوى. يقول الله: يا أيها الذين آمنوا، اثبتوا للشهداء، ولا تعذبوا قومكم إلا أن تصلحهم قرباً للتقوى وَتَقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ؛ يا أيها الذين آمنوا، قوموا لعدل الله الجزئي، واشهدوا للعدل الجزئي، وطبعاً لا ينبغي أن يمنعكم عداوة الجماعة من العدالة. اعدلوا فهو أقرب للتقوى واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون. (المائدة، الآية ٨) **المركزية:** المركزية هي مؤشر آخر للإدارة الإسلامية. يقول الله تعالى: وكذلك جعلناكم أمة وسطاً لتكونوا شهداء على الناس ويكون الرسول عليكم شهيداً. وهكذا جعلناكم أمة وسطاً لتكونوا شهداء على الناس ويكون النبي عليكم شهيداً، وهي طريقة تتميز عن غيرها من الإدارة غير الإسلامية. ولذلك ينبغي لقيادة الأمة وإمامها أن يظهرها الإدارة الإسلامية بهذه المركزية وهذا الفهرس. الشهود الإلهيون لله والأقسط: الاستشهاد في سبيل الله، والاستشهاد من أجل العدل القسط من المؤشرات الأخرى للإدارة الإسلامية؛ لأنه بدون هذه المبادئ لا يمكننا الحديث عن الإدارة الإسلامية. وتتحقق الإدارة الإسلامية وتبرز بمثل هذه المؤشرات. وفقاً للقرآن، فكما يجب على الأمة الإسلامية أن تقوم لله بالتقسيم وتثبت بالتقسيم، يجب أيضاً أن تكون شهوداً لله على الأمم الأخرى. وينبغي أن يظهر ذلك بوضوح في الإدارة الإسلامية (النساء، الآية ١٣٥، المائدة، الآية ٨). وبعبارة أخرى، فإنه مع مثل هذه المؤشرات في الإدارة الإسلامية تتحقق الأهداف السامية للإسلام، بما في ذلك الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر. وتتحقق

الزكاة والصلاة والأمن ونحو ذلك، ويوضع الإنسان الفاضل في منصب الخلافة الإلهية، ويحسن شؤون الوجود، بما في ذلك البيئة. **التربية والتقوى الإلهية:** إن مركزية التربية والتقوى الإلهية في كل الأمور من أهم مؤشرات الإدارة الإسلامية، وقد عبرت عنها الآيات القرآنية مرات عديدة إلى جانب التربية. وأساساً، وفقاً للقرآن، يجب أن يكون الإمام هو الإمام التقي نفسه، كما قيل. كما يجب أن يكون للمدير والقائد منصب وتعليم وتنمية. **الشورى والشورى:** مؤشر آخر للإدارة الإسلامية هو الشورى والشورى، وهو ما أكدته الآيات القرآنية بحيث يتم منع أي نوع من الاستبداد وتحقيق مصلحة عقول الآخرين (شورى، الآيات ٣٦ و ٣٨). **تعزيز الإدارة بالوزارة:** من المؤشرات الأخرى للإدارة الإسلامية أن الإدارة تحاول ليس فقط تعويض نقاط الضعف في الإدارة، بل أيضاً تعزيز الإدارة باستخدام قدرات الآخرين والاستفادة من الجدارة. وقد حقق النبي موسى (ع) هذه الأهداف مستفيداً من خدمة هارون (ع) (طه، الآيات ٢٤ إلى ٣٢). الإشراف والإدارة المباشرة: مؤشر آخر للإدارة الإسلامية هو الإشراف والإدارة المباشرة. **الإدارة الشعبية:** في الإدارة الإسلامية، يعد تسليم الأمور إلى الناس مع الرقابة الصارمة مؤشراً مهماً وأساسياً أكد القرآن وأفعال الأنبياء مرات عديدة (الكهف، الآيات ٨٣ إلى ٨٦). **ضبط النفس والصبر:** ومن مؤشرات الإدارة الإسلامية أهمية ضبط النفس والصبر مع الحذر في اتخاذ القرار وغيره (النمل، الآيات ١٧-٢٠). **القوة والقوة الصحيحة:** مؤشر آخر للإدارة الإسلامية هو استخدام القوة في تنفيذ الخطط والسياسات من أجل تحقيق الأهداف الأخرى. الوقاية من الإدارة غير الصحية والضعيفة: ومن مؤشرات الإدارة الإسلامية الإدارة السليمة والقوية ومنع وتجنب أي نوع من الإدارة غير الصحية والضعيفة المصحوبة بالقسوة وعدم اليقين والبعيدة عن الدقة والرقابة الصارمة (١٧ إلى ٢٠؛ الآية ١٢٩ وآيات أخرى) المعرفة والقدرة: محورا المعرفة والقدرة من المؤشرات الأساسية والرئيسية الأخرى في الإدارة الإسلامية، والتي تم التأكيد عليها مرات عديدة في الآيات القرآنية.

المبحث الثاني: نبذة عن الإدارة و أصولها روايات أهل البيت عليهم السلام:

١) عظمة الإدارة: فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: وأنا ولي أربعين رجلاً، وأنا ولي أربعين شخصاً. نهج الفسحة: ح (٢٧٧)؛ قال الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: فمن يتولى شؤون عشرة أشخاص يجب أن تكون له أفكار أربعين شخصاً، ومن يتولى إدارة أربعين شخصاً يجب أن تكون له حكمة وأفكار أربعين شخصاً.

٢) ضرورة الإدارة قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إذا كانوا ثلاثة في السفر فؤمر بواحد منهم. كنز العمال: ١٧٥٥٠.

٣) الإدارة والوقت: وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إذا تغير السلطان تغير الزمان. عوالي الليلي ١: ٢٨٧ و... و

٤) المجتمع والإدارة: قال الصادق عليه السلام: لا ينبغي لأهل البلد جميعاً أن يخافوهم في أمر دنياهم وآخرتهم، فإن لم يفعلوا ذلك فما هو الفقيه الأعلى وهو التقي، حاكماً لطيفاً مطيعاً، وطبيباً أميناً. تحف العاقول: ٣٢١ قال الامام الصادق (عليه السلام): لا يحتاج أهل أي مجتمع إلى ثلاث فئات يقومون بأمور الدنيا والآخرة من خلال تلك الفئات الثلاث، وإذا افقر المجتمع إلى تلك الفئات الثلاث أصبح أهل ذلك المجتمع حيوانات ضعيفة: - فقيه عالم تقي مدير خير ومهيمن - الطب البصري وحالة الإهداء (٥). مركزية المدير: قال علي عليه السلام: وليعلم أن موضع العمود موضع السلام، ينزل من الماء، ولا يرتفع إلى الطيران. نهج البلاغة: خطبة الششقية قال حضرت علي (عليه السلام): إن موقفي من الخلافة وإدارة المجتمع الإسلامي هو مثل القطب الأوسط لآسيا، وتتدفق مني العلوم والمعارف كالطوفان، ولا يستطيع أي طائر أن يتغلب على قمة علمي ورؤيتي. **نظرية إدارة البيروقراطية: (ماكس وبور)** عالم اجتماع ألماني أيضاً في نظرياته الإدارية؛ وقد تم اقتراح القانون والانضباط والانتظام والعدالة والقاعدة والقانون والمنطق والاستقرار كمبادئ للإدارة. واقتراح آخرون مبدأ خبرة العمل، ومبدأ التنظيم العقلاني والسلوك العقلاني للموظفين، والمشاركة الجماعية في إحداث التغيير، ومبدأ المهارة الفنية للمديرين ومهارة العمل في مجموعة، وما إلى ذلك. ولذلك فإن المبادئ المذكورة في الإدارة الحديثة ليس لها تعريف ومفهوم واحد، وأحياناً تتداخل مع مفاهيم مثل المهام والأساليب، وأحياناً تشير إلى مجال معين من عناصر الإدارة، في حين أن مبادئ الإدارة الإسلامية، وبما أنها مبنية على الطبيعة البشرية، فإن التقاليد مبنية على الأفكار العالمية ووجود الإسلام، فهي مفيدة وصالحة للاستخدام لجميع أنواع الإدارات والمنظمات في ظروف زمنية ومكانية مختلفة. ومن ناحية أخرى فإن مبادئ الإدارة الحديثة وإن كانت تنظر إلى المنظمة والعاملين فيها إلا أن توجهها الأساسي هو زيادة الإنتاج وتحقيق المزيد من الربح، في حين أن مبادئ الإدارة الإسلامية هي موجهة نحو الله، وموجهة نحو الإنسان، وموجهة نحو الإنسان. موجهة نحو المجتمع وتسعى إلى سعادة الإنسان وكماله، وهي في اتجاه طريق الله، وبالإضافة إلى كمية العمل وأبعاده المادية، فإنها تهتم أيضاً بنوعية العمل

وأبعاده الروحية. إن مبادئ التقوى والكرامة الإنسانية والعدالة والجدارة والأمانة والصدق والخدمة والتحفيز (التشجيع والعقاب) والتعويض المتناسب عن الخدمة والالتزام والمسؤولية هي من أهم المبادئ التي يمكن الاستناد إليها في الأحاديث المروية. عن النبي الأعظم (ع) قام بشرح وعرض آراء مبارك حول إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

١- **مبدأ التقوى:** في النظام الإسلامي، تعتبر التقوى قيمة مهمة ومعياراً أساسياً تحكم جميع شؤون المجتمع الدينية والسياسية والعسكرية والثقافية والإدارية؛ ولا يتم أي تحرك في هذا الإطار إلا تحت الغطاء. ويقول النبي (ص) عن هذا: (أيها العباد إن الله قد دعاكم إلى التقوى والعفاف، وأوصيكم ألا تنسوا الله عز وجل لحظة واحدة، وألا تعصوا أمره لحظة واحدة وأن تغفلوا ما يحقق مصالحكم. وهو الضامن للرب مصالح المجتمع، والأجر والحذر من الأعمال القبيحة وغير اللاتقة التي تتطلب تشتت الجماهير وتقسيمها).

ويقول ذلك النبي أيضاً: قال الله لنبي الله داود: (حرام على قلب الدنيا من يحب الشهوة وأنا إمام المتقين).

٢- **مبدأ الكرامة الإنسانية:** مبدأ آخر مهم في الإدارة الإسلامية هو مبدأ الكرامة الإنسانية. وهذا يعني أنه كائن نبيل وذو قيمة ومحترم وكريم. وبهذا فإن أي إذلال وإهانة وعدم احترام وعدم تقدير لوجود الإنسان وقيمه، وخاصة كرامته، أمر غير متوافق ومحرم. فالأصل في الإدارة الإسلامية هو الإنسان، ويجب أن يكون كل شيء في خدمته وتميزه. كل شيء مخلوق له ويجب أن يخضع له. وحتى الملائكة هم في خدمة الإنسان وينسقون عوامل الطبيعة لنموه وكمالته بأمر الله تعالى. ولهذا السبب فإن جميع الأدوات في النظرة الإسلامية في خدمة الإنسان، ويحرم استعمال الأدوات له. يجب أن يتم عمل الإنسان بطريقة لا تضر بكرامته وشرفه الإنساني ومعاييره الأخلاقية. وكرامته وكرامته تزداد يوماً بعد يوم.

ويقول النبي (ص) عن هذا: لا تحتقروا أحداً من المسلمين، فإن صغيراً عند الله العظيم. ولا ينبغي لأحد من المسلمين أن يستصغر، فإن صغره عند الله عظيم.

٣- **مبدأ العدالة:** ووفقاً للنبي الأعظم (العدل) هو أيضاً أحد المبادئ الهامة للإدارة الإسلامية بمعنى أن العدل هو الحاكم والمشرف ومرشد العمل والوكيل ويحدد ما يجب وما لا ينبغي في مختلف أركان الإدارة وأبعادها تعد العدالة من أكثر المفاهيم المألوفة في تاريخ البشرية، ويمكن القول إنها يمكن مقارنتها بمفاهيم مثل الحق والحرية والأمن والحياة. إن ما يتبادر إلى الذهن عند التعبير عن مفهوم العدالة هو (المساواة). والتي تتضمن مفاهيم مثل توازن مكونات وعناصر المنظمة، والمساواة ونفي أي تمييز، واحترام حقوق الأفراد وإعطاء الحقوق لكل فرد، وما إلى ذلك في المنظمة. يعتبر العدل في المنظور الإسلامي مبدأً متيناً للإدارة، وقد نسبت العزيمة الجدية للنبي (ص) والإمام الهدى، بما في ذلك أمير المؤمنين علي (ع)، إلى التنفيذ الصارم لهذا المبدأ. المبدأ في أي وقت. والأهم من ذلك أن الله تعالى ذكر في القرآن الكريم إقامة العدل كأحد واجبات وفلسفة إرسال الأنبياء الرئيسية. حيث يقول: لقد أرسلنا رسلاً بالبرهان وأنزلنا معهم الكتاب والميزان لنلقي الناس بالقسط. وعقوبة الظلم كما قال: أنا ولي عشرة أفلان العدل، جاء يوم القيامة، ويأض، والساقين، والرأس في جحر فاس. ومن ولي أمر عشرة أشخاص ولم يعدل بينهم، جاء يوم القيامة ويده ورجلاه ورأسه معقودة في حلقة من الشوك والشوك. لقد أكد النبي صلى الله عليه وسلم في إقناع المديرين وتشجيعهم على تطبيق العدالة كمبدأ مهم في إدارته على ذلك؛ السلطان العادل ظل الله في أرض الطوايين من كل مظلوم. السلطان العادل هو ظل يزدان في الأرض، إليه تلجأ كل دعوى. ولذلك فإن العدالة والمساواة بين البشر في الإدارة الإسلامية مبدأ أن قويان وخطيران. وكما يقول: (لا فضل لعربي على أعجمي ولا أعجمي على عربي إلا بالتقوى) والفرص المتاحة في المجتمع وخرانة المسلمين هي لجميع المسلمين ولا يقبل أي تمييز فيه. وفي تخصيص الميزانية والتسهيلات والمسؤولية وغيرها، الجميع متساوون ولا يتفوق أحد على الآخر. وعلى هذا الأساس لا يجوز للمدير المسلم في المنظمة ولا يحق له أن يتجاهل مبدأ العدالة، وإذا تصرف بما يخالف هذا المبدأ بالإضافة إلى فقدانه اختصاص الإدارة في المنظمة فقد أثم. فيجب أن نتوقع عواقب وخيمة في الدنيا والآخرة.

٤- **مبدأ الجدارة:** يعتبر مبدأ الجدارة والكفاية في الإدارة الإسلامية مبدأً تقديمياً لإدارة شؤون المجتمع ويتم التأكيد عليه بأبعاد مختلفة. وفي النصوص والاهتمامات القرآنية والسردية وفي كلام وحياة النبي الكريم (ص) والإمام علي (ع) أمور كثيرة ذكرت وسجلت في هذا الصدد، ولكننا لن نكتفي إلا بإبداء وجهة نظر الرسول الأعظم (ص):

٥- **مبدأ الثقة:** الأمانة هي أحد مبادئ الإدارة الإسلامية. وينطبق هذا المبدأ على جميع الموظفين والمديرين في المنظمات، ولكن مديري المنظمة هم المخاطبون الخاصون بهذا المبدأ من حيث أنهم يتمتعون بسلطة أكبر من الموظفين، وعليهم مراعاة هذا المبدأ أكثر منهم.

ص يخاطب يمبر الأعظم (ع) أبا ذر فيقول: فإنهم أمانة، ولهم خزي وندامة يوم القيامة، إلا اكتساب الحقوق، وادي الضي عليهم. الحكومة أمانة في يد الحاكم، وهي مخز وندم يوم القيامة، إلا إذا أخذها أحد بحق وشرع وقام بواجبه. ولذلك فإن حفظ الأمانة في نظر النبي الأعظم (ص)، سواء من حيث المبدأ قبول المسؤولية أو إسنادها إلى الآخرين أو استخدام الإمكانيات والموارد البشرية والمادية في المنظمة، هو مبدأ أساسي يجب مراعاته. ولا يمكن لأي مدير أن يخالف هذا المبدأ لأن مخالفة هذا المبدأ المهم تسبب عقوبات إلهية وأخرى بالإضافة إلى الفساد التنظيمي والدمار.

٦- **مبدأ الصدق والحقيقة:** يحتاج مديرو أي منظمة إلى أعلى مستوى من الإدراك والمهارات الإنسانية من أجل إقامة علاقة مع الموظفين وخلق الثقة المتبادلة بينهم. من الضروري خلق الثقة المتبادلة والتواصل مع الموظفين والصدق في القول والعمل. ولذلك فإن الصدق في القول والفعل يمكن أن يلعب دوراً فعالاً في الوظيفة الإدارية لمديري المنظمة. في بعض الأحيان يكون (الكلام) أو (الفعل) غير الصادق كافيًا للفصل بين المدير والقائد ومرؤوسيه. ولهذا السبب يجب على المدير والقائد أن يتجنب حتى تلك الأشياء التي تتهمه بالخروج عن الأمانة، حتى لو كانت غير صحيحة، حتى يتمكن من الحفاظ على رصيد الثقة العامة الضخم. في الإدارة الإسلامية يتم التركيز على مسألتين (الموثوقية) و(الصدق) لدرجة أنهما نادرا ما يتم رؤيتهما، وذلك بسبب الدور الحيوي لهما في الحياة الاجتماعية للإنسان. يقول الامام الصادق (ع): (ما بعث الله تعالى نبيا إلا ليصدق ويؤتمن على البر والفاجر).

ومن بين الأنبياء الإلهيين، كان النبي الكريم (ص) يتمتع بأعلى مراتب الصدق. أما وصفه أمير المؤمنين لذلك، في إدارة الموارد البشرية؛ ومن بين أمور أخرى، لعب مبدأ الصدق والصدق دوراً أساسياً ويمكن أن يكون فعالاً جداً في زيادة فعالية وكفاءة المديرين. لأن الموظفين، مع ملاحظة وفهم الصدق في أقوال وأفعال المديرين، ينسقون معهم بشكل كامل ويحاولون أكثر تحقيق أهداف المنظمة. ومن خلال خلق الشعور فإن التعاون والمشاركة الجماعية يضيف إلى نجاح الإدارة.

٧- **مبدأ الخدمة:** وقد حظيت خدمة مديري وموظفي المنظمة كمبدأ في الإدارة الإسلامية باهتمام خاص؛

٨- **مبدأ التحفيز:** (التشجيع والعقاب) يا أيها النبي أنا شاهد ومبشر ونبي وداع يا الله بقدرة الله في القرآن وردت مشتقات (التحذير) أكثر من ١٢ مرة ومشتقات (البشرى) أكثر من ٤٠ مرة، وجزء مهم من آيات القرآن هو وصف بركات السماء الروحية والمادية وهو حث على المضي نحو الخير وهو ظاهر. ويتحدث في جزء كبير منه عن العقوبات الروحية والجسدية لأهل الجحيم، وهو عامل رادع.

قال النبي صلى الله عليه وسلم عندما بعث معاذ بن جبل على أهل اليمن: كن سهلاً ولا تعسر، كن إنساناً ولا تكره سهل عليهم لا صعباً، أيقظ رغبتهم وشجعهم، ولا تدخل عن طريق الترهيب وخلق الخوف، لا تجعل الناس يشعرون بالكرهية.

٩- **مبدأ تعويض الخدمة المتناسب:** فقال النبي (ص): يا علي ونحن ملك ديني، الله فينا ملك ديني. يا علي قم الصلاة أولاً ثم أهمل يدك، ولا تجعلها عريانين جائعين، ولا تدعهما يحزنان ويكتئبان. وفي الإدارة الإسلامية، وخاصة في أحاديث الرسول الكريم (ص)، تم التركيز بشكل كبير على رعاية الموظفين والاهتمام بهم ودفع أجورهم وتعويضهم عن خدماتهم. ومن المبادئ التي يجب على مدراء المنظمات اتباعها

١٠- **مبدأ الالتزام والمسؤولية:** في الحراك العظيم للرسول الكريم (ص)، لعب المهاجرون والأنصار، باعتبارهم الأذرع القوية للنبي، دوراً قيماً في دفع خطط الإسلام وأهدافه، وحملوا العبء الثقيل في الظروف الصعبة والفوضوية. بتنفيذ الأوامر الإلهية في بعد الدعوة والعمل وفي الميدان مات على أكتافهم أهل الثقافة والعلم والجهاد، الذين سماهم الله رواداً تقوقوا على رأس الإسلام إيماناً ومن تبعهم. حسناً، رضي الله عنهم ورضوا عن الله أيضاً.

اصول الإدارة في القرآن الكريم وروايات اهل البيت عليهم السلام: ان للحضاره الاسلاميه و القرآن الكريم دورا كبيرا في تقدم ورق البشرية . فازدهرت و تقوقت في التفكير و البحث على حضارات العالم الاخرى في مده قصيره من الزمن . و لا شك في انها

استمدت مقومات نهضتها و تقدمها من القرآن الكريم الذي هو المصدر الاول للفكر و التشريع الاسلامي و اول مصدر مكتوب وصل الينا خالي من التحريف و التشويه و التزوير اذ تعهد الله عز وجل بحفظه بقوله انا نحن نزلنا الذكر و انا له لحافظون

١- ترقية المديرين خطوة بخطوة: وفي الوقت المناسب يقول القرآن: "ولما وصل النبي موسى إلى هنا جعلناه نبياً".

٢- مراعاة قدرة المدير العقلية والبدنية ينبغي توقع المدير على أساس القدرة. وهي آية أن الإيرانيين هم الحفظ. آية مثلها، الإيرانيون غير محفوظين. أحيانا أشعر بالحزن على القرآن. بعض آيات القرآن محفوظة. بعض آيات القرآن ليست محفوظة. مثلا قرأت نصف الآية التي فيها حظ. كلكم تقرأون. حيث أقف، أنت تقول الباقي. "قل معاً: "لا يكلف الله نفساً إلا السعة"" البقرة/٢٨٦". أي على قدر... أن هذه الآية فيها حظ. وهذه آية مثلها، ولكن ليس لها حظ. هذه هي الآية. "ليس الله مسؤولاً عن النفس إلا ما أعطيناها" (الطلاق/٧) لدينا اثنين "الله ليس مسؤولاً عن الروح". "ويتذكر الجميع هذا: "ليس الله مسؤولاً عن نفس إلا وسعها". "لا يوكل الله نفس إلا الله ما آتاها".

٣- العناية اللازمة في اختيار المديرين: مسألة أخرى هي أنه ينبغي اختيار الناس. ومع ذلك، ليست كل الخيارات جيدة. في كثير من الأحيان، يحاول المديرين الاختيار، والدقة، والأسئلة، والإجابات، والأدلة، ولا أعرف، والمقابلة وجهًا لوجه، والتغيب، والبحث المحلي، ويفعلون كل شيء. ويقولون مرة أخرى: إنسان لا يعلم الغيب. أنت لست أعلى من موسى. يقول القرآن عن النبي موسى: "واختار موسى أمة سبعة رجال" (الأعراف/١٥٥) فاختار النبي موسى ٧٠ شخصاً، ليذهبوا معاً إلى الجبال ويصلوا ويأخذوا كتاب التوراة ويأتوا. غادر ٧٠ شخصاً. لا يمكننا أن نتق في الانتخابات. بعد كل شيء، الناس يصوتون على أهوائهم ورغباتهم. وفي النهاية، ليس لدينا خيار. هذه الانتخابات مثل اليانصيب، على سبيل المثال، لدينا ماكينة حلاقة للوجه، لدينا ماكينة حلاقة، شخصان يتقدمان. والآن نقول: اقرعوا. هذا اليانصيب ليس حقاً، إنه حل. ليخرجنا من المأزق. لكن في بعض الأحيان تقع نفس ماكينة حلاقة الوجه على امرأة عجوز ليس لها لحية على الإطلاق. وهذا يعني أنه في هذه السحوبات، قد يقع أحياناً شيء ما، محرك، في أيدي آية الله. اليانصيب ليس صحيحاً. اليانصيب هو الحل.

٤- الانتخابات هي الحل وليست الطريق الصحيح: علينا أن نجري انتخابات. لكن معنى الانتخابات لا يعني أنه حيثما جرت انتخابات فإن الواقع هو نفسه. إطلاقاً، لو كانت الانتخابات صحيحة، فلن يطلق أحد زوجته. لقد اخترت هذه الزوجة، لقد أكلوا الكثير من الآيس كريم. لقد أرسلوا رسائل نصية لبعضهم البعض، وذهبوا إلى السينما، ووقفوا في الشارع ورأوا بعضهم البعض. في المدرسة الثانوية، في الحديقة، أو... تحدثوا لعدة أشهر والآن اختاروا ذلك. وبعد مرور بعض الوقت تم الطلاق.

٥- القوة والثقة والسرعة في الإدارة: مسألة أخرى هي أن هناك ثلاثة شروط لتسليم الوظيفة. القوة، السرعة، الثقة. ما هو المنصب الذي يجب أن نعطيه لمن؟ ومن له السلطة على فعله؟ يقول القرآن: وأعطي الأمانة لأهله. هذه المشاركات سرية. طفلي أمانات، يأتي إلى الفصل. أنت الآن تجلس أمام التلفاز، وتستمع إلى مناقشتي، فحياتك أمانة. إذا لم أستغل حياتك بشكل جيد، فقد خنت الثقة. أعني، لقد خنت حياتك. لقد أخذت وقتك، ولم أعلمك أي شيء. وأحياناً تتم هذه الخيانات للحصول على المال. فقال حضرة سليمان: من يأتيني بعرش بلقيس؟ وشعره "أو بلقيس" (النمل/٣٨). قال حضرة سليمان: قبل أن تكون بلقيس، السيدة تاجدار، ملك المنطقة، كانت تأتي لخدمة سليمان. قال: قبل أن تتحرك بلقيس وتأتي، أحضري سريره قبل أن يأتي. فقال قائل: "وأنا وإني عليه لقوي أمين" (النمل: ٣٩) "قبل أن تأتي من منزلي"، فقال قائل: أتيك حتى تجلس. ثم قال: «وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ» أي ذو قدرة، «وَأَمِينٌ» ثقة..

٦- دور الشعبية في نجاح المديرين: قضية أخرى هي السمعة. إذا كان المدير يتمتع بشعبية، فهو فعال جداً في العمل. أن الناس يحبونه السمعة الجيدة مهمة في الإدارة. "وارفعنا للذكر" (شرح/٤) في الإدارة، في بعض الأحيان يتعين على المرء أن يقترح نفسه. اذهب وقل: سيدي، هذا الأمر متروك لي. ولا تقل: إنه قبيح. إذا كنت تستحق وظيفة، أعلن ذلك. وإذا أعلنت يوم القيامة، فلن يقولوا: كنت مستحقاً. يمكنك، يجب أن تقدم نفسك. رشح حضرة يوسف نفسه. قال: "يجعلني على خزائن الأرض" (يوسف/٥٥) فقال لعزير مصر: أنا أكون على الحبوب. "اجعلني على خزائن الأرض" "إني أستطيع". وأنا علم " (يوسف/٥٥) أستطيع أن أحمي القمح. أنا أعرف أيضاً كيفية تقنين الحبوب

٧- شعبية المديرين شرط للنجاح المدير الجيد هو من تتوفر فيه ثلاثة شروط. كن من الناس، كن في الناس، كن مع الناس. من أهل رسولة منهم. في أهل "رسولة فهم" مع أهل "وا الدهنة معاه". "منهم" و"فهم" و"معة" ثلاثة في القرآن. يعني أن المدير يجب أن يكون من الشعب، في الشعب، مع الشعب.

٨- الاستشارة وطلب الآراء من الفئة الفرعية ليس الأمر أنه لا فائدة من الآخرين الآن. في كثير من الأحيان نتحدث مع الناس العاديين وكلام في أذهاننا، و"شؤيرُهُم" (آل عمران/١٥٩) "هُم" تصيب الناس. لا تأكل الخصائص. وبطبيعة الحال، لأن الخصائص لديها معلومات أخرى، فإن لها الأفضلية. لكن "همهمة" هي أيضا "همهمة" و"شاورهم". في بعض الأحيان، يسأل مجتمع المعلمين الطلاب عن آرائهم. يمكن للطالب العادي أن يعطي رأياً مفاده أن الرجل الأكثر نضجاً لن يفكر في ذلك. تشاور الإمام الرضا مع العبد الأسود. قال: يا سيدي هل تستشيرني؟ قال: هناك مشكلة. عسى الله أن يأتي بخاطرك ما لا يخطر على بالي. التدريب التدريجي للموظفين لا يعني معرفة القراءة والكتابة مسبقاً. لقد عملوا لفترة من الوقت، والتدريب أثناء الخدمة أمر جيد، والآن تقوم الحكومة بذلك أيضاً. يقول القرآن: سأعطيك المعلومات شيئاً فشيئاً وبالتدريج حتى يهدأ قلبك. "Lenthabti beh fuadak" إذا عمل شخص ما كمدرس لمدة سنتين أو ثلاث سنوات، ورأى المشاكل في الفصل ثم جاء لرؤية الدورة، فسوف يفهم ما يجب القيام به. قال الإمام الباقر (عليه السلام): إن أقواما إذا ملكوا لم يعطونا قوة نواة. إنهم يتخذون مثل هذه القرارات بحيث تكون الرتب الأخيرة خاصة بهم؛ وتجدر الإشارة إلى أن طريقة القيادة والإدارة في أي حضارة تعتمد على البنية الثقافية لتلك الحضارة. ومن بين ذكريات العلماء الأوروبيين المريرة عن محاكم التفتيش والخوف من إعادة الدراسة المدرسية، بعد عصر النهضة. وفي هذا الصدد، يقترح هذا المقال نموذجاً لفهم الإدارة الإسلامية، بحيث يصبح بتعديله وإثباته في المنجزات اللاحقة أساساً لجعل الإدارة الإسلامية عملية (سلسلة جلسات حول أساسيات الإدارة الإسلامية، ٢٠٠٦)؛ الإدارة هي نوع من التحول الذي يغيره المجتمع وعادة ما تكون مثل الرياح والمياه التي تخلق موجات مختلفة وتعتمد عليها حياة المجتمع بحيث يتحول الناس أنفسهم. ولذلك فإن تحسين الإدارة لا يتم إلا من خلال التغيير الإيجابي والتحول في أحوال الناس (القرآن الكريم، سورة رعد، الآية ١١، نقلاً عن الإبراهيمي، ١٣٧٩، ص ١٥٧) والإمام والمأموم مسؤولان عن مدير الأمة يوم القيامة، والأشخاص الذين قبلوا طريقة الإمام وارتبطوا بحسن إدارتها وسوء إدارتها سيكونون محاطين بنفس المدير يوم القيامة. ويقول القرآن الكريم عن ذلك: (يوم لا يقاتل الناس آباءهم) اليوم الذي ندعو فيه كل فئة من الناس بأمرائهم. فإذا وُضعت الإدارة على رأس النظام بطريقة سلبية فإنها ستحوط (القرآن الكريم، سورة الإسراء، الآية ٧١، نقلاً عن الإبراهيمي، ١٣٧٩، ص ١٥٨) إن سعادة العالمين تعتمد على الإدارة الروحية، فالأشخاص الذين يريدون أن يظل دينهم مستقرًا يجب عليهم أن يقدوا المجتمع من غير الطبيعي وغير المرغوب فيه إلى الطبيعي والمرغوب. ولذلك أنزل الله الآيات المتعلقة بتدبير الإمام علي (ع) في غدير خم والتي يقول القرآن فيها: (اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي) (القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية ٣) للإبراهيمي (١٣٧٩ ص ٥، ١٦٠). وينبغي أن يكون لدى المدير المعرفة اللازمة، نظراً لأهمية المسؤولية في أمر الإدارة، فلا ينبغي للمرء أن يستأجر أي شخص دون علم كامل ويترك هذه المسؤولية له، إذا اختار الله حضرة آدم (ع) مديراً لأول مرة، الذي سبق له أن زوده بالعلم اللازم وعلمه علاقته مع مخلوقاته، مع أنه لم يكن كاملاً، لكنه كان كاملاً، وسمى الله ذلك المدير آدم (ع). ولذلك جاء آدم (ع) إلى الحياة الاجتماعية واستطاع بخلفيته العلمية أن يصبح معلماً للملائكة، فسجدت الملائكة لآدم، باستثناء الشيطان.

٧. مقياس تقييم نجاح الناس هو جهدهم. إشراف وكذلك اجعلوا أمة وسيطاً لتكونوا على الناس شهداء... (البقرة: ١٤٣) فيقول الله تعالى مخاطباً النبي صلى الله عليه وسلم: وكذلك جعلناكم أمة وسطاً لتراقبوا أعمال الناس.

٨. يجب على المديرين والقادة الإشراف على عمل وأداء مرؤوسيه. (ليتكونوا من شهداء علي ناس) الحق من ربك فلا تخافن الذين يموتون (البقرة: ١٤٧) وبعد نزول آية تغيير القبلة قال الله للرسول الكريم صلى الله عليه وسلم: الحق ما جاء من ربك فلا تشك في نفسك أبداً.

٩. يجب أن يتمتع القائد بالعزيمة واليقين، خاصة عندما يغير القانون ويكسر التقليد. (فالا تاكونان، أنا ممتن للغاية) الثواب والعقاب لقد أنزلنا من بعدنا البيئات والهدى على الناس في الكتاب أولئك الذين يلعبهم الله ويلعبهم (١٥٩) إلا الذين حرّموا وصلحوا وصلحوا

فإني أتوب إليهم وأتوب إليهم توبوا إلى الرحمن (البقرة: ١٦٠) يقول الله: إن الذين يكتفون حقائق الهدى سيلعنهم الله، إلا أن يتوبوا ويصلحوا أعمالهم، فإني أغفر لهم فإني تائب رحيم.

١٠. توبيخ الأشرار ومكافأة المحسنين ركيزتان أساسيتان في مجال بناء النمو وتصحيح الأخطاء في المنظمة. (اللجنة الله... أنا التواب الرحيم) الإجراءات التنظيمية "قالوا ما نتبع آباءنا وآبائهم لا يعقلون شيئاً ولا يعلمون" (البقرة: ١٧٠). وإذا قيل لهم: اتبعوا سبيل الله، قالوا: لا نترك ما كان عليه آبائنا، وربما كان أسلافهم لم يعقلوا شيئاً وضلوا.

١١. قد تكون الإجراءات التنظيمية السابقة غير صحيحة، لذلك فإن اتباع أسلوب وأسلوب وشخصية المديرين السابقين غير مقبول إذا لم يرافقه الاستدلال والاستدلال.

١٢. يجب أن يعتمد إسناد المسؤولية إلى المرؤوسين على قدراتهم ويتوقع منهم نفس القدر العلم والقدرة والتوضيح قال إن الله اصطفاك ولدك في العلم وفي الجسد... (البقرة: ٢٤٧) فقال بنو إسرائيل لنبيهم: اختر لنا أميراً حتى نقاتل السلطان الظالم. فقال نبيهم: إن الله قد اختار لكم طالوت لما عنده من القوة العلمية والبدنية اللازمة لهذه المسؤولية.

١٣. القوة العلمية والقدرة الجسدية على أداء المهمة شرطان ضروريان للمديرين.

١٤. القدرة العلمية أهم من القدرة الجسدية. (أولاً تأتي كلمة العلم، ثم الجسد)

١٥. المعرفة أولوية هامة في اختيار المديرين.

١٦. يجب على القادة والمديرين تبرير مرؤوسيتهم وحل الغموض. (كما ذكر نبي بني إسرائيل بوضوح سبب اختيار طالوت ليكون القائد).

تقييم الأداء قال إن الله قد بارك لكم النهر فمن شرب منه فلن يسعد (البقرة: ٢٤٩) ولما تحرك جيش بني إسرائيل قال (طالوت) لجنوده: إن في وسط الطريق نهراً من شرب منه الماء لم يعد له مكان في جيشي.

١٧. يجب على المدير فصل القوى الفعالة عن القوى غير الفعالة حتى يتمكن من رفض القوى غير المفيدة من المجموعة لأن وجودها يضعف

١٨. يجب على المدير أن يهتم بجميع أفراد المنظمة سواء على مستويات الإدارة أو على مستوى الموظفين العامين. يجب أن يعرف الموظفون أنهم مهمون ولهم دور حاسم في المنظمة ويشعرون بهذه الأهمية في اهتمام المدير ورعايته. ولا ينبغي أن يكون ولي المؤمنين غيرهم.

١٩. في المجتمع الإسلامي، الإيمان هو الشرط الأساسي لاختيار المديرين والمشرفين، ومن حيث المبدأ، لا ينبغي إعطاء المناصب الرئيسية (مثل الإدارة) للكفار، لأن هناك احتمال كبير للاستغلال في هذه المناصب. معرفة الماضي ويعلمه الكتاب والحكمة والتوراة والإنجيل (آل عمران: ٤٨) وقد علم الله عيسى الكتاب والحكمة والتوراة والإنجيل.

٢٠. يجب على المديرين في أي وقت من الأوقات أن يكونوا على دراية بالأحداث والقوانين الماضية وأن يعرفوا ما حدث في الماضي في المنظمة وما هي اللوائح التي تم سنّها. (كما علم الله يسوع التوراة التي كانت شرائع الماضي). التعرف على التهديدات "فلما أحس عيسى بينهم الكفر قال من الأنصار إلى الله" (آل عمران: ٥٢). فلما أحس عيسى بكفر من حوله قال: من ينصروني في سبيل الله؟

٢١. اليقظة في التعرف على الأفكار والمعتقدات والتهديدات هي أحد الشروط الأساسية للقيادة.

٢٢. معرفة القوى المادية وتنظيمها وتركيزها ضروري لتسيير المجتمع واستمرار الحركة. إساءة استخدام المنصب وما نحن للناس أن يؤتي الله الكتاب والحكم والنبوة ثم يقول للناس إنهم يعبدونه... (آل عمران: ٧٩). ولا يحق لإنسان آتاه الله الكتاب والحكمة والنبوة والحكومة أن يقول للناس: كونوا عبادي.

٢٣. لا يجوز لأحد إساءة استغلال المنصب والمسؤولية ويجب التعامل معه بصرامة. متابعة حتى النتيجة

ومنهم من إن يتوكل على دينار لا يؤدي إليه حتى يقوم عليهم... (آل عمران: ٧٥). ومن أهل الكتاب (اليهود) من إذا أعطيته دينارا لم يرده إليك، إلا أن تقف عليه باستمرار لتطلبه.

٢٤. المتابعة لتحقيق النتيجة مبدأ مهم في الإدارة، حيث جعل الله تحصيل المطالبات خاضعاً للمتابعة المستمرة. اتفاق ودعم المديرين ولقد أخذ الله ميثاق النبيين على ما جاءكم من الكتاب والحكمة ثم جاءكم رسول صدق لما آمنتكم به وأطعتم (آل عمران: ٨١)

- لقد عهد الله مع الأنبياء السابقين أنه عندما أعطيتكم المعرفة والحكمة، ثم جاء نبي يؤكد تلك الأشياء، يجب أن تؤمنوا به وتساعدوه.
٢٥. الإدارة الإسلامية هي ضرورة تسليم المسؤوليات والاتفاق على أداء المهام وفق المعايير والمبادئ.
٢٦. يجب على المديرين القدامى دعم المديرين الجدد ويجب على المديرين الجدد تكريم المديرين القدامى. القانون والقيادة
٢٧. إن وجود القانون ووجود القيادة مبدأ أن ضروريان لمنع الانحراف. (إذا كانت هناك قوانين وأنظمة كاملة وشاملة، وقيادة واعية واعيّة، فإن الانحراف عن طريق الهدف سيكون أمراً غريباً، لأن الله يقول: وكيف تكفرون وفيكم شرائع إلهية كاملة وقيادة معصومة). الإشراف وإصلاح المنظمة ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير ويطيعون المعروف ويجتنبون المنكر (آل عمران: ١٠٤) وينبغي أن يكون منكم جماعة يدعون إلى الخير ويحذرون من الشر.
٢٨. يجب أن يكون هناك دائماً فريق لمراقبة الأمور في المنظمات، والذين، مع معرفة الأهداف التنظيمية، ينتبهون إلى السلوك الفردي والتنظيمي للأشخاص، ويحذرونهم حيثما يرون تعارضاً مع تلك الأهداف.
٢٩. لا يمكن إصلاح المنظمة ومنع انحرافها دون وجود قوة متماسكة تدعمها الإدارة العليا ميعاد وغداوت قوم المؤمنين المذابح... (آل عمران: ١٢١). وفي ذكر غزوة أحد، خاطب الله النبي الكريم صلى الله عليه وسلم قائلاً: «أصبحت حين خرجتم من بيوتكم، وأقمتم المؤمنين مكانهم للقتال».
٣٠. إن تعيين الأشخاص في المناصب الإستراتيجية والحساسة هو من مسؤولية المدير وعليه أن يطبق رأيه مباشرة في اختيارهم. المساعدة الإلهية وقيل للمؤمنين: "ألم تكفوا أن يمدكم ربكم بثلاثة آلاف من الملائكة المقيمين" (آل عمران: ١٢٤). وقال النبي صلى الله عليه وسلم لجنوده في غزوة بدر: يمدنا الله بثلاثة آلاف من الملائكة. هل هذه الأخبار الجيدة ليست كافية بالنسبة لنا؟
٣١. من واجبات القيادة بث الأمل في نفوس الناس وجعلهم ينتبهون إلى عون الله في طريق تحقيق أهدافهم خيبة أمل المنافسين اقطع جنوب الذين كفروا أو اوتقهم فيسقط الكافرون (آل عمران: ١٢٧) وكان عون الله أن يتم استئصال الكافرين أو أن يعودوا خائبين وخائبيين.
٣٣. لا شيء يمكن تحقيقه بالشعارات والأمنيات، فالعمل والفعل والاجتهاد هو الذي يجلب حلوة النجاح إلى حنك الإنسان.
٣٤. الفشل المحلي في وقت ما ليس علامة الفشل النهائي، بل تجربة لتحقيق النجاح والانتصار.
٣٥. يجب على المدير والقائد تقوية الروح المعنوية.
٣٦. وفي الوقت نفسه رفع الروح المعنوية، ينبغي للمرء أن ينتبه إلى عوامل الفشل. (كما قال الله وهو يشدد الروح: هذه المرة كنتم متساهلين ولم تتبعوا التعليمات جيداً). التماسك الإجرائي ما محمد برسول ولكن قد ترك جماعة الرسل فإذا مات أو قتل انقلبتم على أعقابكم... (آل عمران، ١٤٤).
- وقد قال الله تعالى في بيان ضعف غزوة أحد وتوبيخه لمن أشاع استشهاد النبي صلى الله عليه وسلم: محمد نبي قد سبقه الأنبياء وقد خلت. هل ستعود إلى ماضيك؟
٣٧. يجب أن تتمتع الإجراءات التنظيمية بهيكل وتماسك بحيث لا يؤثر حتى غياب المدير والقائد في وقت ما على المنظمة وشؤونها. عوامل الفشل التنظيمي وَإِنْ خَلَفْتُمْ وَتَنَارَعْتُمْ فِي الْأَمْرِ وَعَصَيْتُمْ... (آل عمران: ١٥٢)
٣٨. من عوامل فشل أي منظمة تراخي الأشخاص في أداء واجباتهم، والنزاعات الداخلية، وعدم إطاعة إدارة الوحدة.
٣٩. في المشاهد الحساسة والمشاكل الخطيرة للتنظيم ينسحب الضعفاء والخجولون.
٤٠. أوامر المدير في اللحظات الحرجة لا تحرك الجبناء والضعفاء، لذا لا يجوز تكليفهم بالمناصب الرئيسية.
٤١. عندما تصبح المشاكل والصعوبات واضحة، يجب أن يكون للمدير حضور أقوى الرحمة والتشاور والثقة فأغفر لهم واستغفر لهم ونصحهم في الأمر. وبعد أن بين ضعف غزوة أحد، خاطب الله النبي الكريم صلى الله عليه وسلم فقال: اغفر ذنبهم، واستغفر لهم، واستشركم في المستقبل. ولكن عندما تتخذ قراراً، كن حازماً وتوكل على الله ونفذه.
٤٢. القيادة والإدارة الصحيحة يصاحبها التسامح والرحمة.
٤٣. هناك فضائل في التشاور، مثل تفتيش القوات وإشراكها في اتخاذ القرار، وازدهار المواهب، واختيار أفضل الأصوات، وخلق الدافع والاهتمام لتنفيذ القرار النهائي.

٤٤. التشاور هو اتخاذ القرار ولا يتعارض مع القرار الحاسم للمدير .

٤٥. بالإضافة إلى التفكير والتشاور واتخاذ القرارات، فإن الثقة بالله ضرورية.

الذات:

وبالإضافة إلى القضايا الدينية، فإن القرآن الكريم مليء بالتعليمات الأخلاقية والسلوكية والعلاقات والإدارة. وإلى جانب القرآن الكريم، فإن أحاديث الأنبياء والمعصومين ومناهجهم وأقوالهم وأمثالهم الواردة خاصة في نهج البلاغة وغيره من الكتب الإسلامية الصحيحة، مليئة بقضايا وقضايا الإدارة. في هذه المقالة، تم ذكر الإرشادات المبنية على من يجب طاعته ومن لا يجب طاعته أولاً. ثم تمت دراسة خصائص وسمات قادة القضاء وأيضاً الظالمين في القرآن الكريم، ثم تمت دراسة تدبير سورة الحجرة ونقاطها الأخلاقية كمثال من سور القرآن الكريم، وأخيراً، وقد تم اختيار عشر مسائل إدارية من بين مئات الآيات، وتم ذكر عنوان العينة.

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

١. محمد بن عبد الله العريفي، الإدارة في الإسلام، دار ابن الجوزي، ٢٠٠٥.
٢. عبد الله بن محمد بن سعيد، الإدارة الإسلامية: المفاهيم والأسس، دار المريخ، ٢٠٠٣.
٣. عادل بن علي العسير، فكر الإدارة في الإسلام، دار الفكر ٢٠٠٨.
٤. عبد الله بن عبد العزيز الربيع، الإدارة في الإسلام: المفاهيم والتطبيقات، دار المريخ، ٢٠١٠.
٥. صفى الرحمن المباركفوري، الرحيق المختوم، دار الرسالة العالمية، ٢٠٠٩.
٦. ابن هشام، سيرة ابن هشام، دار الكتاب العربي، ١٩٩٥.
٧. على احمدى، عليرضا. سرمدى، محمد رضا. (١٣٨٧)، مبانى و اصول مديريت اسلامى. چاپ سوم، تهران: توليد دانش.
٨. مجلسى، محمد باقر، ١٣٩٤، بحارالانوار، ج٤٩، ص١٦٥
٩. مشرف جوادى، محمدحسين، ١٣٨٧؛ اصول و متون مديريت در اسلام، همدان، انتشارات نور علم.
١٠. نبوى، محمدحسن، ١٣٨٠، مديريت اسلامى، قم، دفتر تبليغات اسلامى حوزه علميه قم