



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

نيابة العمادة لما بعد التدرج والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر باتنة 1

و العلاقات الخارجية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تنمية الموارد البشرية من المنظور الديني

وعلاقتها بالاستقرار التنظيمي

دراسة ميدانية بمؤسسة الأحذية و الصناعات الجلدية

أوراس فوت وير نقاوس باتنة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع الديني

إشراف الأستاذ الدكتور :

مولود سعادة

إعداد الطالب:

مراد رباحي

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بلقاسم بوقرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة - 1	رئيسا
مولود سعادة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة - 1	مقررا
نورالدين زمام	أستاذ التعليم العالي	جامعة بسكرة	مناقشا
بلقاسم نويصر	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف 2	مناقشا
صليحة رحالي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة - 1	مناقشا

السنة الجامعية: 1440-1441 هـ 2020/2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع
الى الوالدين الكريمين
والزوجة والأبناء ولكل من
ساهم في إخراج هذا العمل.

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل
مولود سعادة الذي صبر عليّ كثيرا ، ولم
يبخل عليّ أبدا بتوجيهاته القيمة كما
أشكر الأساتذة بن بعطوش عبد الحكيم
، كمال بوقره اللذان بذلا كل ما بوسعهما
لتوجيهي توجيهها سليما وصحيحا من أجل
إنجاز هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الخاص لعمال
المكتبة المركزية ومكتبة قسم علم
الاجتماع لا أنس أن أشكر كل الأصدقاء
الذين سهروا على كتابة هذا العمل وهم
وبرزاق عاشور وأخي سمير .

فهرست المحتويات

أ، ب، ج، د

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. تحديد وصياغة الإشكالية 5
2. تساؤلات الدراسة 7-8
- 3- أهمية الدراسة أسباب اختيار الموضوع 9
- 4- الدراسات السابقة 9-10
- 5- حديد المفاهيم 11-12

الفصل الثاني: التنظيم العمالي في الدين الإسلامي

أولاً: مفهوم التنظيم العمالي في الدين الإسلامي 14

- 1- معنى التنظيم العمالي 14
- 2- تاريخ نشأة التنظيمات العمالية في الإسلام 16
- 3- أنواع التنظيم العمالي وأشكالها حسب منظور الإسلام 27
- 4- شروط التنظيم العمالي في الإسلام 36

ثانياً : أهمية التنظيم العمالي في الإسلام

- 1- التنظيم العمالي ودوره الاجتماعي في الإسلام 41
- 2- ضوابط التنظيم العمالي في الإسلام 43
- 3- أهداف التنظيمات العمالية من منظور الإسلامي 50
- 4- النظرة التكاملية لعمل التنظيمات العمالية في الإسلام 52

الفصل الثالث: تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

أولاً: التنمية العامة في الإسلام 54

- 1- مفهوم التنمية من منظور الإسلام 54

- 58 جوانب التنمية حسب الرؤية الإسلامية. -2
65..... أسس التنمية في الإسلام. -3

ثانياً تنمية الموارد البشرية في الإسلام

- 70..... مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام. -1
72..... دعوة الإسلام إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية. -2
73..... اهتمام الإسلام بالموارد البشرية. -3

الفصل الرابع: الأفراد والعمل في الإسلام

أولاً: العمل والمعرفة في الإسلام ودورها في تنمية الأفراد.

- 77..... العمل في العقيدة الإسلامية. -1
81..... المعرفة في الدين الإسلامي. -2
83..... أحكام وضوابط العمل في الإسلام. -3
86..... الإسلام والأفراد العاملين. -4

ثانياً : الإعلام في الإسلام ودوره في التنمية البشرية

- 90..... 1 - تطور الإعلام في الإسلام. -1
92..... 2- ضرورة اهتمام الفرد بالإعلام في الإسلام. -2
93..... 3 - دور الإعلام والدعوة الإسلامية في التنمية البشرية. -3

الفصل الخامس : الإسلام وإدارة العمل الجماعي في إطار التنظيم

أولاً : الإدارة الإسلامية للتنظيم العمالي.

- 96..... مفهوم الإدارة في الإسلام. -1
120..... أسس الإدارة الإسلامية للمنظمات. -2
124..... دور الإدارة الإسلامية في التنمية الدينية للأفراد. -3

ثانياً : التنمية الدينية للأفراد وإدارة العمل في الإسلام

- 124..... دور الإسلام في التنمية البشرية. -1

128.....اهتمام الإسلام بإدارة العمل -2

133.....أهمية التذكير الديني في تحسين الأداء ونجاح إدارة التنظيم العمالي -3

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار

التنظيمات العمالية

138.أولا : القيم الإسلامية ودورها في تنمية الموارد البشرية.....

1381- اهتمام الإسلام بالنفس البشرية.....

162.2- القيم الإسلامية ودورها في البحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد.....

162.3- القيم الإسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الأفراد.....

170ثانيا : القيم الإسلامية وأهميتها في استقرار ونجاح المنظمات العمالية.....

170.1- اهتمام الإسلام بالعمل الجماعي.....

1732- دور القيم الإسلامية في حفظ التنظيمات العمالية الجماعية.....

1763- دور القيم الإسلامية في إنجاح التنظيمات العمالية الجماعية.....

الفصل السابع : الإجراءات المنهجية الدراسية

181.....أولا :مجالات الدراسة.....

181.....1- المجال المكاني.....

183.....2- المجال الزمني.....

183.....ثانيا : منهج الدراسة.....

184.....ثالثا :أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة.....

184.....1- الملاحظة.....

185.....2- استمارة المقابلة.....

1853- الوثائق و السجلات.....

186.....رابعا : العينة المستخدمة في الدراسة.....

الفصل الثامن: عرض وتحليل نتائج الدراسة

188. أولاً: عرض وتحليل النتائج وتفسيرها.....

224. ثانياً: اقتراحات وتوصيات الدراسة.....

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. تحديد وصياغة الإشكالية
2. تساؤلات الدراسة
3. أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع
4. تحديد المفاهيم
5. الدراسات السابقة

الفصل الثاني: التنظيم العمالي في الدين الإسلامي

أولاً : مفهوم التنظيم العمالي في الدين الإسلامي

- 1- معنى التنظيم العمالي
- 2- تاريخ نشأة التنظيمات العمالية في الإسلام
- 3- أنواع التنظيم العمالي وأشكالها حسب منظور الإسلام
- 4- شروط التنظيم العمالي في الإسلام

ثانياً أهمية التنظيم العمالي في الإسلام

- 1- التنظيم العمالي ودوره الاجتماعي في الإسلام
- 2- ضوابط التنظيم العمالي في الإسلام
- 3- أهداف التنظيمات العمالية من المنظور الإسلامي
- 4- النظرة التكاملية لعمل التنظيمات العمالية في الإسلام

الفصل الثالث: تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي

أولا: التنمية العامة في الإسلام

1- مفهوم التنمية من منظور الإسلام

2- جوانب التنمية حسب الرؤية الإسلامية

3- أسس التنمية في الإسلام

ثانياً تنمية الموارد البشرية في الإسلام

1- مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام

2- دعوة الإسلام إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية

3- اهتمام الإسلام بالموارد البشرية

الفصل الرابع: الأفراد والعمل في الإسلام

أولاً: العمل والمعرفة في الإسلام ودورها في تنمية الأفراد

1- العمل في العقيدة الإسلامية

2- المعرفة في الدين الإسلامي

3- أحكام وضوابط العمل في الإسلام

4- الإسلام والأفراد العاملين

ثانياً : الإعلام في الإسلام ودوره في التنمية البشرية

1- تطور الإعلام في الإسلام

2- ضرورة اهتمام الفرد بالإعلام في الإسلام

3- دور الإعلام والدعوة الإسلامية في التنمية البشرية

الفصل الخامس : الإسلام وإدارة العمل الجماعي في إطار التنظيم

أولاً : الإدارة الإسلامية للتنظيم العمالي

1- مفهوم الإدارة في الإسلام

2- أسس الإدارة الإسلامية للمنظمات

3- دور الدارة الإسلامية في التنمية الدينية للأفراد

ثانيا : التنمية الدينية للأفراد وإدارة العمل في الإسلام

1- دور الإسلام في التنمية البشرية

2- اهتمام الإسلام بإدارة العمل

3- أهمية التذكير الديني في تحسين الأداء ونجاح إدارة التنظيم العمالي

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار

التنظيمات العمالية

أولا : القيم الإسلامية ودورها في تنمية الموارد البشرية

1- اهتمام الإسلام بالإنفس البشرية

2- القيم الإسلامية ودورها في البحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد

3- القيم الإسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الأفراد

ثانيا : القيم الإسلامية وأهميتها في استقرار ونجاح المنظمات العمالية

1- اهتمام الإسلام الجماعي

2- دور القيم الإسلامية في حفظ التنظيمات العمالية الجماعية

3- دور القيم الإسلامية في إنجاح التنظيمات العمالية الجماعية

الفصل السابع : الإجراءات المنهجية الدراسية

أولا : مجالات الدراسة

1- المجال المكاني

2- المجال الزماني

ثانيا : منهج الدراسة

ثالثا : أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

1- الملاحظة

2- استمارة المقابلة

3- الوثائق والسجلات

رابعاً : العينة المستخدمة في الدراسة

الفصل الثامن: عرض وتحليل نتائج الدراسة

أولاً: تفريغ البيانات وتحليلها

ثانياً : عرض نتائج الدراسة

ثالثاً: اقتراحات وتوصيات

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة

مقدمة

تعددت مشكلات التنظيمات الحديثة وتتنوع بتنوع ميادين الحياة المعاصرة وتطوراتها، فبالرغم من التقدم التكنولوجي والعلمي الذي عرفه العالم في وقتنا الحالي، وبالرغم من السيطرة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتنظيم المعطيات الخاصة بالتنظيمات العمالية وتوظيفها في خدمة هذه التنظيمات إلا أن هذه الأخيرة تعاني من مشكلات مثل الصراع العمالي والانقسامات العمالية داخل التنظيم الواحد والتكاسل عن أداء المهام واللامبالاة وعدم احترام أوقات العمل، والتهرب من المسؤوليات وتكرار العيابات عن العمل، وبدون شك فإن مثل هذه المشكلات لا يمكن للآلة أو التقنية أن تصنع لها الحل.

ولذلك أصبح اللجوء إلى الاهتمام بالفرد العامل من النواحي النفسية والاجتماعية والثقافية أمراً لازماً لعلاج المشكلات المذكورة آنفاً، ونظراً لأهمية الدين كعنصر ثقافي مؤثر في اتجاهات الأفراد والجماعات، ولما كان ديننا الإسلامي ثرياً بقيم العمل الإيجابية التي تحفز العمال على الأداء الجيد والإخلاص في عملهم وإتقانه، والصبر على الصعوبات التي تعترض المؤسسات وتحقيق أهدافها واستقرارها جاء اهتمامنا بموضوع تنمية الموارد البشرية في المنظور الديني ودوره في الاستقرار التنظيمي لإثبات حقيقة فاعلية هذه المعايير والقيم وأهميتها في ضمان استقرار المؤسسات وصمودها بفضل ثبات العمال وتعاونهم وتضامنهم وإخلاصهم، وكذا الكشف عن واقع تنمية الموارد البشرية من الناحية الدينية وأثر ذلك على دور التنظيم وأدائه واستقراره، ولذلك جاء تساؤلنا الرئيسي كالتالي: هل لقيم الدين الإسلامي دور في تنمية الموارد البشرية بما يساهم في استقرار وأداء التنظيمات؟

وللإجابة على هذا التساؤل الرئيسي المطروح حاولنا إتباع خطة البحث التالية والتي قسمناها إلى جزئين جزء نظري يحتوى على ستة فصول يبدأ بالفصل الأول الذي عنوانه ب: ((الاطار المنهجي للدراسة)) حاولنا أن نبرز فيه الإشكالية المطروح للدراسة والتساؤل الرئيسي مع التساؤلات الفرعية وكذا أسباب اختيار الموضوع، ثم الأهداف التي يرجى تحقيقها كما تم فيه عرض لتحديد المفاهيم المختلفة.

أما الفصل الثاني فهو معنون ب: ((التنظيم العمالي في الدين الإسلامي)) وقد تم التطرق في جزئه الغول إلى مفهوم التنظيم العمالي في الدين الإسلامي والذي تناولنا فيه معنى التنظيم عموماً ثم

تاريخ نشأة التنظيمات العمالية في الإسلام ،وكذلك أنواع التنظيمات العمالية وأشكالها حسب منظور الإسلام، ثم شروط التنظيمات العمالية في الإسلام .

وفي الجزء الثاني من الفصل الثاني تطرقنا إلى أهمية التنظيم العمالي في الإسلام وقد تناولنا فيه التنظيم ودوره الاجتماعي في الإسلام ،وكذا ضوابط التنظيم العمالي في الإسلام ،ثم أهداف التنظيمات العمالية من المنظور الاسلامي ،وأخيرا النظرة التكاملية لعمل التنظيمات في الإسلام .

أما الفصل الثالث فقد عنوانه بـ((تنمية الموارد البشرية من المنظور الإسلامي)) وتطرقنا في جزئه الغول إلى التنمية العامة في الإسلام ،والذي تناولنا فيه مفهوم التنمية في منظور الاستلام وكذا جانب التنمية حسب الرؤية الإسلامية وأسس التنمية في الإسلام ،أما الجزء الثاني من هذا الفصل فقد تناولنا فيه مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام وكذا دعوة الإسلام إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية ،وأيضا اهتمام الإسلام بالموارد البشرية .

أما الفصل الرابع فقد عنوانه بـ: ((الأفراد والعمل في الإسلام)) وقسمناه أيضا إلى جزأين الجزء الأول تطرقنا فيه إلى العمل والمعرفة في الإسلام ودورها في تنمية الموارد البشرية والذي تناولنا فيه العمل في العقيدة الإسلامية ثم المعرفة في الدين الإسلامي وكذا أحكام وضوابط العمل في الإسلام ثم الإسلام والأفراد العاملين.

وخصصنا الجزء الثاني من هذا الفصل للحديث عن الإعلام في الإسلام ودوره في التنمية البشرية وتطرقنا فيه إلى الإعلام في الإسلام وكذا ضرورة اهتمام الفرد بالإعلام في الإسلام ، ثم دور الإعلام والدعوة الإسلامية في التنمية البشرية.

أما الفصل الخامس فقد عنوانه بـ((الإسلام وإدارة العمل الجماعي في إطار التنظيم)) وقسمناه أيضا إلى جزأين تطرقنا في الجزء الأول منه إلى الغدارة الإسلامية للتنظيم العمالي وتناولنا فيه مفهوم الدارة الإسلامية ،وأسس الإدارة الإسلامية للمنظمات وكذا دور الإدارة في التنمية الدينية للأفراد ،أما الجزء الثاني فخصصناه للتنمية الدينية للأفراد وإدارة العمل في الإسلام وتناولنا فيه دور الإسلام في التنمية البشرية واهتمام الإسلام بإدارة العمل ،وكذا أهمية التذكير في تحسين الادعاء ونجاح إدارة التنظيم العمالي.

أما الفصل السادس فقد عنوانه بـ ((دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستمرار التنظيم وهو فصل حاولنا من خلاله الربط بين متغيرات العنوان والكشف عن العلاقات النظرية بين هذه المتغيرات وقد قسم أيضا إلى جزأين الجزء الأول خصصناه للحديث عن القيم الإسلامية ودورها في تنمية الموارد البشرية ، وكذا القيم الإسلامية ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد ، وأيضاً القيم الإسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الأفراد ، أما الجزء الثاني منه فقد تطرقنا فيه للقيم الإسلامية وأهميتها في استقرار ونجاح المنظمات العمالية وتناولنا فيه اهتمام الإسلام بالعمل الجماعي وكذا دور القيم الإسلامية في حفظ التنظيمات العمالية الجماعية وأيضاً دور القيم الإسلامية في نجاح التنظيمات العمالية الجماعية.

أما الفصل السابع فهو يمثل بداية القسم الميداني وتمت فيه الإحاطة ((الإجراءات المنهجية للدراسة)) والتي تتعلق بمجالات الدراسة سواء ما تعلق بالمكان أو الزمان أو المجال البشري والأدوات المستخدمة في الدراسة وكذا المنهج والعينة المستخدمين في هذه الدراسة.

وأخيراً الفصل الثامن والذي عنوانه بـ ((عرض وتحليل النتائج)) وفيه تم تفرغ البيانات والمعلومات المستسقاة من الميدان واستخلص النتائج ، ثم عرض الاقتراحات والتوصيات وخاتمة الدراسة وأخيراً قائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وكذلك الملاحق.

الفصل الاول: الاطار التصوري للدراسة

1- تحديد وصياغة الاشكالية

2- تساؤلات الدراسة

3- أهمية الدراسة و أسباب اختيار الموضوع

4- تحديد المفاهيم

5- الدراسات السابقة

الفصل الأول: تحديد وصياغة الإشكالية

أقترن الدين والعمل بحياة الانسان ونشاطه منذ أن وجد نفسه على سطح الارض، ولم يكن بمقدور الأفراد والجماعات التخلي عن هذين العنصرين الهامين الضروريين، واللذين يلازمان تفكير الانسان في عيشه وحياته، وقد حاول باستمرار إيجاد فهم ملائم لكل منهما والعلاقة بينهما وكيفية ممارسة كل منهما وحاول أيضا البحث عن الضوابط والقواعد التي تحكمهما .

أما العمل فقد بدأ بسيطا حيث كان الفرد الواحد يمارس أعمالا متعددة فكان يصطاد ويبنى الأكواخ والبيوت، ويعالج نفسه بنفسه بشكل عشوائي كما كان يصنع أدوات بسيطة من الخشب والحجارة، وكان يزرع بشكل عشوائي أيضا يعتمد في كل ذلك على خبراته المتراكمة في الحياة ولم يكن في ذلك الوقت ذا فكر وعلم يسمح له بالتخطيط والسيطرة على ابسط معوقات الطبيعة، وفي خضم هذه الظروف والمعطيات كان أيضا يتساءل عن مصيره بعد الموت والغاية من خلقه و ماهي الحدود التي يقف عندها في ممارساته وتصرفاته مع إخوانه البشر ومع الطبيعة أيضا، وشياً فشيأ بدأ الافراد والجماعات يصنعون لأنفسهم حلولاً ويضعون قوانين كانوا يعتبرونها في درجة الدين، ومع ذلك كان الرسل و الأنبياء الأولون يعيشون في ذلك الزمان وهم ينشرون رسالات التوحيد والحق، فكان الأفراد والجماعات بفطرتهم وعقولهم يبحثون عن الحقيقة باستمرار وكيف يصنعون السعادة في دنياهم بالعمل المفيد وكيف يحققون التوازن بين هذا وذلك؟ وهل هناك علاقة تسانديه بينهما؟ وقد أجابت عن هذه الأسئلة معظم الديانات السماوية كالإسلام والمسيحية التي اهتمت بالعمل وإتقانه وضرورة والإخلاص فيه والاهتمام بالفرد العامل من ناحية والتدريب وغيرها .

وقد عرفت فكرة العمل الجماعي منذ القديم بإشكال مختلفة تطورت مع مرور الزمن فكانت في البداية في شكل أنماط تعاونية ضرفية مثل الصناعات الحربية والمؤن الخاصة بها أو مثل التنظيمات الزراعية و الأشغال العمومية كالبناء وانجاز بعض المرافق وهذا ما عرف في الحضارات السابقة كالحضارة الفرعونية والرومانية و الاسلامية ، ومع تطور الحياة الاجتماعية وتعقدتها وظهور الحاجات والمستلزمات المتجددة باستمرار من السلع والخدمات لإشباع رغبات الأفراد المختلفة وتحقيق متطلباتهم وراحتهم ظهرت الحاجة الملحة الى ضرورة تنظيم العمل والتخصص فيه ونتاج الأفضل دائما وكذا ضرورة تطوير الهياكل والتنظيمات الحديثة بما يستجيب لحجم هذه المهمة ، و المسؤولية الثقيلة من أجل توفير حاجات الانسان المعاصر في كل الظروف الاقتصادية وهذا ما يطرح وجوب الاهتمام

باستقرار المنظمات ،وقد تمكن الانسان الحديث من تسخير موارد الطبيعة وترويضها لخدمة نفسه بفضل تقدمه العلمي والتكنولوجي، فصنع أفضل وسائل النقل والاتصال واخترع أحسن أدوات العلاج والرفاهية وتمكن من توفير أروع مستلزمات الانقاذ والحماية من الأخطار والكوارث ،إلا أن استمرار هذه المنتجات والخدمات مرهون باستمرار واستقرار التنظيمات التي تنتجها وهذا ما يطرح ضرورة العناية بحياة التنظيمات و قوتها وصمودها أمام كل الظروف المحيطة ،ولا يتأتى ذلك إلا بالاهتمام بالفرد العامل فيها من كل الجوانب الصحية والتعليمية والتكوينية والفنية لأنه يعتبر هو العنصر الفاعل في المنظمة فهو الوسيلة وهو الغاية في آن واحد.

إن الاهتمام بالتكوين وتنمية الجوانب الفنية والتقنية لدى الأفراد لا يكفل وحده استقرار ونجاح التنظيمات، ذلك لأن الإنسان ليس ميكانيكاً في آلة التنظيم بل هو عنصر يختلف كل الإختلاف عن العناصر المكونة للتنظيم من أدوات ووسائل وهياكل ،لقد أدى الإقتصار على الاهتمام بالتكوين الفني للأفراد وحده الى مشاكل وتصدعات مست استقرار المنظمات كالبيروقراطية والاختلاسات والإنتقام من أجل كسر مسار التنظيمات وتعطيلها عن تحقيق أهدافها وذلك لأغراض خاصة وضيقة وذلك ما أدى الى إنتاج سلع وخدمات رديئة ،وهذا ما خلق لدينا الإختلاف والإستقرار في منظماتنا ،ومن أجل هذا نرى أنه من الضروري اللجوء الى الاهتمام بالجانب السلوكي للأفراد وترقيته من أجل جعل الفرد يعمل وفقاً لما يعتقد ويعرف وبذلك وجب الإهتمام بتنمية الأفكار والثقافة لدى الأفراد ولكن اية أفكار ؟

إنها الأفكار التي تحث على العمل وإتقانه والاخلاص فيه وإقامة العدل في توزيع المهام والمسؤوليات وإعطاء الحقوق لأهلها ولمن يستحقها ، إن هذا النوع من الأفكار التي تهذب سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم وتجعل مواقفهم ثابتة نجدها في العقيدة الدينية الإسلامية ،ومادام مجتمعنا مسلم فإن ذلك يقودنا الى ضرورة تنمية الفكر والوعي الثقافي والديني لدى الأفراد سواء في الحياة العامة أو في إطار التنظيمات التي يعملون بها لأنها هي قوام إقتصاد الأمة وهي تعبر عن درجة تطورها أو تخلفها.

إن منظمات المجتمع مهما كان نوعها إنتاجية أو خدماتية يلقي على عاتقها مهمة الإنتاج الجيد و الأداء الرفيع والتسيير الأفضل والعمل من أجل ضمان علاقات طيبة سواء داخل التنظيم أو خارجه ،وذلك ما يضمن صموده و استقراره ، وهذه المهام و الأهداف يحث عليها الدين الاسلامي ويرغب فيها ويدعو الى تحقيقها والإهتمام بترقية أفكار الأفراد وتوويرهم بالمعارف السليمة

وقيم العدل والمساواة و الإخلاص و الإيثار و التسامح ، وهذا ما يؤكد دور الاسلام و أهميته في الحياة الاجتماعية وحفظه لحقوق الأشخاص وتقنين العلاقات بينهم وبالتالي قوة وتماسك الجماعة المسلمة سواء كانت في إطارها الغير الرسمي عندما تحيا حياة اجتماعية عادية أو داخل منظمة العمل .

إن هذه القضايا ليست أقل أهمية من الدراسات الفنية و التقنية التي يقوم المهندسون بإعدادها وتنفيذها إنها قضايا تتعلق بالتجمعات البشرية والعلاقات والتفاعلات التي تنشأ بينهم ونتائج تلك التفاعلات خاصة داخل النسق التنظيمي العمالي لهذا وجب على علم الاجتماع أن يتناول بالدراسة والتحليل مثل هذه القضايا ولزم على علم الاجتماع الديني أن يبين أثر الدين ودوره في صنع العلاقات بين الافراد والنتائج التي تفضي إليها القواعد الدينية التي تحكم العلاقات بين الافراد وكذلك دور الدين في تماسك تلك الجماعة واستقرارها داخل التنظيم العمالي و لهذا جاء تساؤلنا كالتالي هل لقيم الدين الاسلامي دور في تنمية الموارد البشرية بما يساهم في استقرار وأداء التنظيمات العمالية ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل اعتمدنا على التساؤلات الفرعية التالية :

1- ماهو واقع المنظمات في بلادنا من حيث نجاحها واستقرارها من جهة نظر عمالها ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية :

أ- نظرة العامل الى مستوى أداء المنظمة .

ب- المنظمة والأهداف التي أنشئت من أجلها .

ج- المنظمة واستقرارها .

2- ماهو نوع التنمية التي يحتاجها الفرد في المنظمة ويندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية

أ- التكوين التقني للأفراد والمنظمة .

ب- التكفل الاجتماعي بالافراد في المنظمة .

ج- التكوين الديني للأفراد والمنظمة .

3- هل يلتزم الأفراد بالمعايير الدينية الخاصة بالعمل والاخلاص فيه ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية :

- أ- الفرد والمعرفة الدينية الخاصة به.
- ب- الفرد والبيئة الإعلامية التي تحث على ضرورة المعرفة الدينية .
- ج - الفرد و الإخلاص في العمل .
- 4 - هل يتلقى الأفراد تذكيرا بالقيم والمعايير الدينية التي تخدم استقرار منظماتهم ونجاحها .

ويندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية

- أ- إدارة المنظمة و استغلال القيم الدينية في العمل.
- ب- التنمية والقيم الدينية لدى لعمال.
- 5- هل المعايير الدينية لازمة في استقرار المنظمة ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل المؤشرات التالية :

- أ- أهمية القيم الدينية لدى العمال لاستقرار المنظمة.
- ب-نوع المعايير الدافعة للعمل و الاخلاص فيه .
- ج-نوع المعايير المؤدية للحفاظ على المنظمة واستقرارها .

أسباب اختيار الموضوع :

ترجع أسباب اختياري لهذا الموضوع الى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية أما الأسباب الموضوعية فهي:

- 1-أهمية تحسين مستوى السلع والخدمات التي تقدمها منظماتنا من أجل تحقيق أفضل لمتطلبات المواطن و الزبون.
- 2-العمل من أجل عدم ضياع الجهود و الإمكانيات دون تحقيق آمال المواطن.
- 3-نقص الاهتمام لدى بعض الأفراد والعمال في المنظمات مما أدى الى عدم بلوغ أفاق التنمية المطلوبة .

4-نقص استحضار الضوابط الثقافية أثناء العمل .

أما الاسباب الذاتية فهي :

1-الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع للمعايشة والمصادفة اليومية لأحوال الأفراد .

2-الإحساس بالواجب من أجل تفسير سبب ضعف بلوغ أحسن مستويات الاستجابة لمتطلبات الزبائن والمستهلكين

3-الشعور بضعف مستوى الأداء لدى بعض العمال نظرا لنقص الاهتمام باتقان العمل.

أهمية الموضوع: لهذا الموضوع أهمية بالغة وواضحة من خلال ما يقدمه من فهم وتفسير لأسباب فشل بعض المنظمات العمالية وعدم قدرتها على تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب ،وكذلك تبرز أهمية هذا الموضوع من خلال اقتراح وإضافة القيم الدينية والثقافية لما لها من أهمية من أجل تحقيق استقرار هذه المنظمات ونجاحها واستمرارها، لأن في ذلك استقرار واستمرار لرفاهية المواطن وبالتالي ازدهار و تقدم وقوة وتماسك الوطن ومؤسساته وسعادة الفرد والجماعة ، كما تظهر أهمية الموضوع في إعادة بعث وإحياء القيم الدينية واستغلالها لاتقان العمل ، هذه القيم والمعايير التي تعتبر لقاها لازما ومفيدا للفرد من أجل تحقيق النجاح والتقدم والرفاهية والأمن للمجتمع وتجنب الاحتجاجات وتجدد المطالب بل العمل من أجل استرجاع أكبر للثقة في منظماتنا ومستوى أدائها لأن هذه المنظمات هي التي تنتج السلع والخدمات التي بها يحيا المواطن ويعيش بكرامة.

الدراسات السابقة: يعتبر موضوع تنمية الموارد البشرية من المواضيع الحديثة وقد نال اهتمام عدة باحثين من مختلف بقاع العالم وقد شاع هذا الموضوع من خلال الدراسات العلمية والتقارير الدولية إلا أن دراسة هذا الموضوع من المنظور الديني قليل وفي حدود اطلاعي عثرت على عدة محاولات نذكر منها دراسة للدكتور سهيل محمد طاهر الأحمد تحت عنوان تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي والذي ورد في مجلة جامعة الأقصى المجلد السادس عشر ،العدد الأول ما بين الصفحة 145 الى الصفحة 169 وكان ذلك في شهر يناير من عام 2012.

وقد تناولت هذه الدراسة موضوع تنمية الموارد البشرية من منظور الدين الاسلامي لكنها اهتمت فقط بجانب الرعاية الاجتماعية للأفراد من النواحي الصحية والتعليمية والفنية وكيف اهتم بها الاسلام ولكن لم تتناول هذه الدراسة اهتمام الدين الاسلامي بسلوك الفرد العامل وتصرفه ودور ذلك في تحقيق

أفضل الأعمال وكذا أهمية ترسيخ العقيدة الدينية في النفوس والتذكير بالأحكام الدينية فيما يتعلق بالجزاء عن انجاز الأعمال والعلاقات بين الافراد ودور القيم الدينية في الحفاظ على استقرار المنظمات وجودة سلعتها وخدماتها وكيفية التذكير بهذه القيم ومحاولة ترسيخها وهذا ما نحاول دراسته في بحثنا المتواضع ، كما عثرنا على دراسة للدكتور سعيد عبد الله حارب من دولة الإمارات بعنوان أسس تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي جاء هذا في مجلة الوعي الاسلامي التي تصدرها وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية لدولة الكويت .

إلا أن هذا الباحث هو الآخر اهتم بأسس تنمية الموارد البشرية لكنه تناول ذلك بشكل عام أي بمعزل عن جو المنظمة والعلاقة بين الفرد ومهمة العمل لكنه تحدث عن المنظور الاسلامي في إدارة الموارد البشرية وذكر الأسس التي تبنى عليها تنمية الموارد البشرية ، الأعمار، التنشئة ، المسؤولية - العمل الأمانة والإصلاح لكن هذه الدراسة هي الأخرى لم تتطرق الى أهمية جعل القيم الدينية من ضرورات التخطيط لتنمية الموارد البشرية بما يضمن إنتاج جيد واستقرار مستمر لمنظمات الأعمال كما أطلعنا على دراسة للدكتور ناصر عبد الله ناصر المعيلي تحت عنوان المنظور الاسلامي وتطوير الموارد البشرية وقد تناولت هذه الدراسة عدة نقاط مثل مكونات الإدارة كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ثم مبادئ الإدارة مثل الشوري والاهتمام بالفرد في الاسلام والرقابة الذاتية ، والسلوكية والمسؤولية والقيادة في الإطار الإسلامي كما تطرقت لمصادر الإدارة الإسلامية المتمثلة في القرآن و السنة كما تعرضت لسمات الادارة الاسلامية كالسلوك المستقيم والريانية والفكر الإداري الأسمى والعمل والمساواة والصدق والأمانة.....الخ.

إلا أن هذه الدراسة لم تتطرق إلى كل فئات الأفراد العاملين في المنظمة وكيفية العمل على تطوير مهاراتهم وسلوكياتهم كما يدعوا ذلك الدين الاسلامي .

ونورد في هذا المقام بعض الدراسات المشابهة لموضعنا والتي عثرنا عليها في بعض المواقع الالكترونية على شبكة الانترنت مثل الدراسة التي عثرنا في الموقع

Arram-alkhoteeb2000@yohoo.com

تحت عنوان "العمل من منظور الإسلام" والتي تناولت موضوع العمل ووجوبه وضرورة لإخلاص فيه وإتقانه وضرورة الاهتمام بالعمل .

كما وجدنا دراسة على إسلام ويب بقلم عمر عبيد حسنة تحت عنوان مفهوم التنمية التي تناولت التنمية من منظور الاسلام و الذي يرى بأنها عملية حضارية مستأنفة ومستحدثة تتميز بخصائص عدة منها.

التطوير ، التفسير ، الاستمرارية ، الشمولية ، والوعي بمقصود الشارع من الاستخلاف والرعاية .

التعاون والتكامل و الاستقلالية ، لكن هذه الدراسات تناولت التنمية بمفهوم عام خارج إطار المنظمات واهتمت بجانب الرعاية والعناية بالافراد والجماعات دون أن تهتم بكيفية تطوير كفاءاتهم وتحسن سلوكياتهم وتحفيزهم على العمل التعاوني في إطار منظمات قادرة على المنافسة والإستقرار وهذا مانريد التطرق إليه وتوضيحه في هذا البحث المتواضع .

تحديد المفاهيم

1-الموارد البشرية : تعددت المفاهيم المحددة لمعني الموارد البشرية فهناك من يرى أن الموارد البشرية يقصد بها الموارد في المشروعات ((جميع الافراد الذين يعملون بها ،بينما يقصد بالموارد البشرية في الدولة جميع الافراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة و يقيمون بها بصفة دائمة))⁽¹⁾ وهناك من يرى بان الموارد البشرية ((تشمل جميع السكان المقيمين في دولة معينة سواء كانوا أصليين أو غير أصليين)) غير أننا نرى بأن الموارد البشرية يقصد بها كل السكان المقيمين بالدولة سواء كانوا أطفالا أو شبابا أو رجالا أو نساء سواء كانوا أصليين أو لاجئين أو مهاجرين.

2-تنمية الموارد البشرية : اختلفت الرؤى في تحديد مفهوم تنمية الموارد البشرية فهناك من يرى بأن تنمية الموارد البشرية هي ((تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة على زيادة ثقافة القوى العاملة ،وتنمية قدراتها العقلية والفكرية والبدنية و المهارية الى جانب تنمية الشعور بالولاء ،وذلك يجعلها أكثر قدرة على التكيف مع البيئة المحيطة بها ومتناسبة مع متطلبات العمل))⁽²⁾ وهناك من يرى بأن تعريف تنمية الموارد البشرية هو ((إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع ، على أساس أنه بزيادة معرفته وقدره الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده))⁽³⁾ ونعتقد أن مفهوم تنمية الموارد

1 لعلى بوكميش ، الحق في التنمية كأساس لتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية الشاملة الجمعية الوطني ص4.

2 نفس المرجع ص4.

3 لعلى بوكميش، نفس المرجع ص4.

البشرية يقصد به إعداد الإنسان وتنشأته على القيم المجتمعية من أجل المحافظة على أمن واستقرار مؤسسات الدولة زيادة على الإعداد الفني و التدريب التقني.

3- المنظور الديني: والمقصود به في بحثنا هو وجهة نظر الاسلام والرؤية الإسلامية في كيفية تنمية الموارد البشرية .

4- المنظمة: هنالك عدة تعريفات تعددت بتعدد المدارس الفكرية المختلفة فقد عرفت المنظمة من قبل المدرسة الكلاسيكية بأنها ((التكوين أو البناء أو الهيكل الذي ينشأ عن تحديد العمل وتجميعه وتعيين المسؤوليات والسلطات وتأسيس العلاقة))⁽¹⁾ أما المدرسة السلوكية فقد عرفت بأنها ((مجموعة من الأفراد يعملون من أجل تحقيق هدف أو أهداف مشتركة))⁽²⁾

أما مدرسة النظم فقد عرفت على أنها: ((نظام أو وحدات اجتماعية مقصودة لتحقيق أهداف معينة))⁽³⁾ أما نحن فنرى بأن المنظمة هي مجموعة من الأفراد لهم قانون يحكم نشاطاتهم ويعملون ضمن إطار محدد لغرض تحقيق أهداف معينة والتي أنشئت من أجلها المنظمة العمالية.

5- الاستقرار التنظيمي: ويقصد به مدى قدرة المنظمة على الصمود والتكيف وتحقيق الأهداف بنجاح دون التأثير بالمتغيرات المستجدة.

1 أميمة الدهان ، نظريات منظمات الاعمال ، مطبعة الصفدي عمان الاردن ، 1ط، 1992، ص12.

2 نفس المرجع ص12 .

3 نفس المرجع ص12 .

الفصل الثاني :التنظيم العمالي في الدين الاسلامي

أولا : مفهوم التنظيم العمالي في الدين الاسلامي

- 1 معنى التنظيم العمالي
- 2 تاريخ نشأة التنظيمات العمالية في الإسلام
- 3 أنواع التنظيم العمالي وأشكالها حسب منظور الاسلام
- 4 شروط التنظيم العمالي في الإسلام

ثانيا أهمية التنظيم العمالي في الاسلام

- 1 التنظيم العمالي ودوره الاجتماعي في الاسلام
- 2 ضوابط التنظيم العمالي في الاسلام
- 3 أهداف التنظيمات العمالية من المنظور الاسلامي
- 4 النظرة التكاملية لعمل التنظيمات العمالية في الإسلام

الفصل الثاني: التنظيم في الدين الإسلامي

أولاً: مفهوم التنظيم في الدين الإسلامي

1. معنى التنظيم

1. أ : التنظيم لغة: معناه : تَنَظَّم - تَنَظَّمًا (نَظَمَ اللؤلؤ ونحوه :تألف في السلك و اتسق اا والامر استقام) (1)و تعني كلمة التنظيم أيضا ((نظم -النظم :التأليق -نظمه ينظمه نظما ونظاما ونظمه فاننظم و نظمت اللؤلؤ أي جمعته في السلك و التنظيم مثله ،ومنه نظمت الشعر نظمته ونظم الأمر على المثل قرنته بآخر و ضمنت بعضه إلى بعض فقد نظمته والنظم المنظوم وصف بالمصدر والنظم ما نظمته من لؤلؤ وخرز و غيرهماواحدته نظمة ونظم الحنظل حبة في صيصائه وفعلك النظم و التنظيم و نظم من لؤلؤ قال وهو في الأصل مصدر و الإنتظام :الإتساق و في حديث أشراط الساعة وآيات تتابع كنظام قطع سلكه النظام العقد من الجوهر والخرز و نحوهما)) (2)

1-ب: التنظيم إصطلاحا: ومعناه

((يشير التنظيم الإجتماعي الى الإعتمادالمتبادل بين الأجزاء و هي خاصية جوهرية لكل الكيانات الاجتماعية الدائمة : الجماعات و المجتمعات المحلية و المجتمعات و يختلف علماء الاجتماع في هذه الأسماء التي يطلقونها على هذا الإعتمادالمتبادل الذي يتكون عادة من بعض اوكل العناصرالآتية: المهام و الأنشطةالأخرى، العلاقات بين الأدوار و القيم والمعتقدات ، و المجتمعات الفرعية داخل الوحدة الكبرى، ومن النظم الاجتماعية في المجتمعات)) (3)، يركز هذا التعريفعلى الأدوار ومكونات التنظيم و كيفية عملهاضمن التنظيم العام أي الوحدة الكبرى كما يركز على خاصية الديمومة والإستمرارية للتنظيم وهذه الخاصية الأخيرة تتحقق بمدى تأدية الأجزاءالصغرى لوظائفهاوقيامها بأدوارها ودعما للأجزاء الأخرى،ويتبين من هذا التعريف أن التنظيم قد ينشأ بطريقة غيرمخططةأبنتفاعل كفي للأجزاء العلاقات الاجتماعية .

1 المنجد اللغوي، معاجم دار الشروق ، بيروت لبنان ، بدون سنة نشر ،ص289.

2 خالد رشيد القاضي ، لسان العرب ،دار الابحاث ، الجزائر ، ج14 ، ط1، 2008 ، ص7

3 عبد الهادي الجوهاري ، قاموس علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث ، الازارطة الاسكندرية ، مصر ، ط2، 1998، ص72 .

2-وتعني كلمة التنظيم أيضا :((التنظيم كل وحدة إجتماعية تقام بطريقة مقصودة، قصد تحقيق أهداف محددة سلفا)) (1)

3- ويعني أيضا((كل مؤسسة أو هيئة سواء كانت ذات طابع صناعي ،فلاحي أو إداري شريطة أن يكون هناك تنسيق بين عناصرها لتحقيق أهداف مشتركة)) (2)

4- كمايعني أيضا ((...تجمع له حدودواضحة نسبيا و نظام قيم و مستويات من السلطة و أنظمة اتصالات ،وأنظمة تنسيق عضوية ، يوجد هذا التجمع على أساس مستمر نسبيا في البنية ويشترك في نشاطات ذات علاقة بمجموعة من الأهداف ، هذه النشاطات لها تأثيرات على مستوى التنظيم وعلى التنظيم نفسه و على المجتمع)) (3)

5-وعرّف التنظيم أيضا على أنه ((العملية التي تنشئ مركبا متكاملا من العلاقات الوظيفية داخل الكيان الكلي فيتم بمقتضاها تحديد المسؤوليات و السلطات بحيث يتمكن الأفراد من العمل مع بعضهم البعض بكفاءة في سبيل تحقيق الأهداف المحددة ، ويتم ذلك عن طريق وضع الهيكل او الاطار الذي يجري على أساسه النظام الإداري لعمل مادي، عناصره الاختصاصات، السلطات ، المسؤوليات،التبعات ،الإشراف ،مستويات أو وظائف وعلاقات العمل الداخلية)) (4)

وبذلك فإن هذه التعريفات تتفق كلها على أن التنظيم لا يعني فقط الإطار المكاني للمنظمة ومجموعة القائمين عليها ولكن يشير إلى كل العلاقات الموجودة بين هذه العناصر سواء كانت هياكل أو أدوات أو موارد ،بل يمتد إلى الإختصاصات ونوع السلطة و القيم التي يتميز بها التنظيم وكل ذلك من أجل تحقيق الأهداف المسطرة و التي أنشئ من أجلها التنظيم.

اما هذه التعريفات فهي ترى بأن التنظيم هو عملية مخططة مسبقا تسير وفقا لمنهج مسطر تؤثر فيه عمليات متجددة حسب الأوضاع و المستجدات ،هذه العمليات المتجددة تخطط لها و ينفذها أشخاص أو هيئات من التنظيم لغرض توجيهه نحو تحقيق الأهداف المسطرة وفي الغالب يكون هذا النوع من التنظيمات ذو طابع اقتصادي وفي بعض الأحيان ذو طابع اجتماعي .

1 لوكيا الهاشمي ، السلوك التنظيمي دار الهدى ، الجزائر ، ج2،ص13.

2 نفس المرجع ص13.

3 نفس المرجع ص15.

4 نفس المرجع ص16.

و يمكن القول بان التنظيم هو :كل كيان اجتماعي ينشأ بطريقة مقصودة لغرض تحقيق غايات وأهداف معنية ،و قد تنشأ له إدارات وهيئات للتسيير و العمل والمحافظة على وجوده واستمراره و تكريس أهدافه او مبادئه .

كما عرف التنظيم على انه ((تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق اهداف المنظمة و تنظيمها في إدارات و اقسام ووححدات و مستويات في ضوء تحديد العلاقات التي يمكن ان تنشأ بين الأعمال والقائمين عليها في كافة المستويات و في كل الاتجاهات)) (1)

2- تاريخ نشأة التنظيمات في الإسلام :ان النظام هو أساس الحياة الآمنة ، وهو عمادالاستقرار والتقدم ، وقد دعا الإسلام وحرص على النظام والتنظيم ،فمع بداية الرسالة المحمدية ومع بداية نزول الوحي بدأت التوجيهات الربانية تدعوا الى وضع قواعد النظام الاجتماعي و تنظيم الحياة الاجتماعية للناس لغرض تنظيم العلاقات فيما بينهم، وضبط القوانين والأحكام التي تسيّر شؤون حياتهم ،فجاءت تلك الأحكام و القوانين مفعمةبالحق و العدل و المساواة و الرحمة وقد بدأ الوحي التخلّص من الشرك و الوثنية و إرساء العقيدة السليمةعقيدة الفطرة و المنطق وتنظيم الأفكار .

لقد جاء الإسلام لينظم الحياة الاجتماعية بعد أن عمت القبلية و الإفتتال و انعدام الفكر القويم الذي يستند إلى عقيدة تؤيد العقل و العلم وهو أول مادعالإيه الإسلام قال الله سبحانه أَفْرَأَ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)) 2

لقد تلازم أسلوب العمل في الإسلام بالتنظيم ، و أول عمل قام به الرسول صلى الله عليه وسلم هو الدعوة إلى الإيمان بالله سبحانه وتعالى و الإيمان بملائكة وكتبه ورسله والإعتراف بالإسلام وكان أسلوب الدعوة مخططا مستندا إلى الوحي ،بدأ سرا ثم جهرا وبدأ بالأقربين ثم بمن هو أبعد وكان قائد هذا التنظيم هو النبي محمد عليه الصلاة و السلام ، وقد كانت أهداف هذا التنظيم محددة وواضحة لم تكن تسعى إلى تحقيق ثروة أو ربح مادي ولكن كانت هذه الأهداف هي جعل أكبر عدد ممكن من الناس يؤمنون بالدين الإسلامي و يدينون به ،لكن هذا التنظيم وجد في بيئة إجتماعية فرضت عليه أن يصطدم بصراع مرير أدي إلى تغيير البيئة وخلق مجال أوسع ،خطط الرسول صلى الله عليه

1- محمد أبو جلال ، البنوك الإسلامية مفهومها و نشأتها و تطورها ونشاطها، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1990 ، ص 24.

2سورة العلق الآية 1,2,3,4,5

وسلم للهجرة و التي كانت في حد ذاتها تنظيما عمليا محكما أريد به إيجاد مكان أفضل وملائم لتحقيق الدعوة إلى دين الله سبحانه وتعالى ، فالإسلام يدعو إلى العمل مع التوكل فالبرغم من أن الرسول عليه الصلاة و السلام كان يعلم بأنالله سبحانه وتعالى قادر على نصره دينه بالمكوث في مكة المكرمة وهو القادر سبحانه وتعالى على كل شيء .

رأى النبي عليه الصلاة و السلام أن يهاجر إلى المدينة المنورة و خطط لهذا الأمر وسارمع صاحبه أبو بكر الصديق رضي الله عنه و بطبيعة الحال كان الرسول صلى الله عليه وسلم هو القائد أيضا فقد حدد المكان الذي تبدأمنه الهجرة وهو غارحراء، وكانت أسماء بنت أبي بكر هي المكلفة بضمان المؤنة للرسول صلى الله عليه وسلم مع أبيها ونقل أخبار قريش إليهم لإتخاذ القرارات الملائمة لتحديد أوقات السير و اتجاهه ومساره ،فأسماء رضي الله عنها كان لها دورا إعلاميا بالإضافة الى دور التمويل بالغذاء الذي كانت تمارسه وبهذا نجح مشروع الهجرة والذي كان عملا منظماوتككل بالإنجازات الباهرة التي سنتعرف عليها فيما يلي .

عندما وصل الرسول الله عليه وسلم الى المدينة المنورة بدأ أولا بضمان الأمن فأخى بين المهاجرين و الأنصار وجعل رابطة الأخوة هي العقيدة ،فكل المسلمين إخوة في الله ثم أسس تنظيماعمالياواجتماعيا يضمن أهدافا كثيرةيحققها بفضل دوره الحيوي في المجتمع ومن بين أهم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها هو صنع الوحدة و التكتل و إقامة الدولة ، فبني المسجد أيضا لتقام فيه الصلاة التي تربط العبد بربه وتطهر الإنسان من دخائل الشيطان ، ويربي البشر و يلقن العلم و العمل لتكوين أجيال قادرة على البناء و التشييد و التواصل مع بعضهم البعض ومع الآخرين ،و بهذا فإن المسجد حقق أهدافا أكبر من الأهداف المادية و الريحية التي تحققها المصانع و المؤسسات ((فلما كانت نظرة الإسلام إلى الحياة نظرة عامة و شاملة ،من حيث اعتبارها محرابا واسعا يعبد الله في كل أرجائه ، وكانت المساجد مكانا لكل مناشط الحياة الصحية البناءة ، حتى تتكون الأجيال الصالحة ،وبهذا شملت رسالة المسجد إلى جوار العبادة و الصلاة النشاط الاجتماعي و السياسي ،وغير ذلك من أفعال الخير التي تعتبر من رسالة المسجد الذي كان جامعة شعبية للتنقيف و التهذيب

وبرلمانا محليا للتشاور و التفاهم و مجتمعا للتعارف و التحاب ومعهدا للتربية العملية الأساسية (...)(1)

لقد أنشأ الرسول صلى الله عليه وسلم منظمة المسجد و جعل لها رئيسًا و موجهًا هو الإمام الذي يسند إليه دور التخطيط لتنظيم المسجد وتنظيم كل الشؤون المتعلقة به وتقسيم العمل على الافراد العاملين به سواء كانوا دائمين أو متطوعين ، والتنظيمات العمالية أو الاجتماعية في مفهوم الإسلام لاتفصل العمل عن الاعتقاد والدين ، فسلك العامل في التنظيم يجب ان لا يتعارض مع قيم الشريعة ، و ممارسة السلطة يجب أن تتوافق مع مبادئ و قيم الشرعية قال الله سبحانه وتعالى ((فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ (21) لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ (22) إِلَّا مَنْ تَوَلَّى وَكَفَرَ (23) فَيُعَذِّبُهُ اللَّهُ الْعَذَابَ الْأَكْبَرَ (24) إِنَّ إِلَيْنَا إِيَابُهُمْ (25) ثُمَّ إِنَّ عَلَيْنَا حِسَابَهُمْ (26))²

فالإمام يستمد طريقة تسييره للمسجد من القرآن الكريم والسنة وهكذا بالنسبة لكل التنظيمات

الاجتماعية أو العمالية أو غيرها في الإسلام، فالإمام يجب أن يضع نصب عينيه تحقيق دعوة الناس بالحسنى وتوجيههم إلى طريق الخير والرشاد ، كما أن للإمام دور حيوي فهو يؤدي الصلاة مع المصلين ويلقي الخطب عليهم ليغرس فيهم القيم الإسلامية التي تنظم حياتهم في المجتمع و تحدد القواعد الخاصة بالمواقف المختلفة والمسائل المتعلقة بحياتهم ، كما يعمل الإمام على توضيح أشكال التصرف وكيفية الصلاة و ضوابط وآداب الدخول و الخروج والجلوس في المسجد ، وكيفية التصرف خارج المسجد .

أما عن الخدمات التي يقدمها المسجد فهي كثيرة وجليلة فالمساجد تجذب إليها عددا كبيرا من أفراد المجتمع المصلين وهم من الأغلبية الذين يكوّنون المجتمع المسلم ، ففي المسجد يجتمعون مع باقي الأفراد المنتمين لمنظمة المسجد سواء كانوا دائمين أو متطوعين فمنهم المنظف ومنهم المؤذن كما أن للإمام دورا هاما وحيويا في المسجد إذ يقوم بدور المؤدي للصلاة مع المصلين و هو أيضا من يلقي الخطب عليهم ليغرس فيهم القيم الإسلامية التي تنظم حياتهم في المجتمع وتحدد الأحكام الخاصة بالمواقف المختلفة و المسائل المتعلقة بحياتهم ، كما يعمل الإمام على توضيح أشكال التصرف وكيفية الصلاة و ضوابط الدخول والخروج والجلوس في المسجد وكيفية التصرف خارج المسجد .

1 سعد المرصفي، الهجرة النبوية ودورها في بناء المجتمع الاسلامي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت ، ط1988، 2، ص18.

2سورة الغاشية الآيات 21،22،23،24،25.

و يستمع أولائك المصلون لإرشادات وتوجيهات الإمام الذي يعتبرونه قائدهم و قوتهم، فهم يطبقون تلك التوجيهات التي يتقونها في منظمة المسجد كما أنهم يجدون أحكاما وتوجيهات توضح لهم قواعد الميراث و العدل في قسمة الأملاك في حياتهم الاجتماعية، وبذلك يتجنبون الخصومات فيما بينهم ، كل هذه الخدمات تقدمها منظمة المسجد ناهيك عن الخدمات و المهام الأخرى التي يقدمها المسجد مثل التعليم ومساعدة الناس في حل بعض مشاكلهم ، وهكذا تطورالمسجد عبرالعصور شيئا فشيئا خاصة في تنظيم الموارد البشرية التي تسهر على تسييره ،فقد أصبح المسجد في زمننا الحاضر يحوي قاعة خاصة للمصلين ومائضة ومدرسة تعليم القرآن ومكتبة وغرف ،منها ماهو مخصص لإدارة المسجد ومنها ماهو مخصص للجمعية الدينية التي تدير المسجد ،ومع تطور هيكله أدى إلى تطورتتنظيم الموارد البشرية التي تقوم بالسهر على تسييره وتقسيم العمل فيما بينهم ،فتجد الإمام ومعلم القرآن ومؤطر المكتبة وأعضاءالجمعية و القيم و المتطوعون ، وبهذا أصبح للمسجد مهمة إجتماعية كبيرة وضرورية في المجتمع المسلم هي التي تحقق التوازن الاجتماعي وتحفظ الأمن والسلام بينالأشخاص .

لقد كان للمسجد النبوي الذي أسسه الرسول عليه الصلاة و السلام دورا إجتماعيا وتنظيميا لحياة المسلمين في المدينة المنورة ،وقد مهد هذا المسجد لقيام تنظيم اجتماعي أوسع يهدف إلى تحقيق أهداف أخرى أملت المعطيات المتجددة إنهاانشاء دولة الإسلام آنذاك لأن عدد المسلمين بدأ يزداد ورقعة الإسلام بدأت تتوسع وبالتالي لا بد لهم من دستور و قوانين تحكم وتسير شؤون حياتهم و تحفظ أمنهم و ممتلكاتهم في المدينة المنورة وماجاورها ،وتحل النزاعات التي قد تنشأ في بعض الظروف و المواقف التي تصادف الجماعة المسلمة سواء فيما بينهم أو مع غيرهم ، وقد كان القرآن الكريم وسنة الرسول صلى الله عليه وسلم هما المرجعان و المصدران التشريعيان اللذان يتم الرجوع إليهما في كل الأحوال وفي شتى المسائل و القضايا التي يتعرض لها الافراد أو الجماعات ، كما اعتمد مصدر آخر بعدما اتسعت الدولة وهو إجتهاد الرأي وفقا للمبادي العامة للشريعة وبدأ تشكل الدولة بعد هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم إلى المدينة المنورة أين بدأت الجماعة المسلمة تنمو وتكبر هناك فكانت هذه الجماعة هي اللبنة الأولى لقيام دولة الإسلاموكان أول المبادرات في تشكل هذه الدولة هو "دستور المدينة " .

ان دستور المدينة هو وثيقة سنّها الرسول صلى الله عليه وسلم لغرض تحديد وتوضيح العلاقات و المعاملات بين الأفراد و الجماعات إستناداً إلى الوحي وسنته صلى الله عليه وسلم ،إنّ قائد هذا التنظيم الاجتماعي هو الرسول عليه الصلاة والسلام الذي إعتمد التخطيط و حدد أهدافاً إستراتيجية هي خلق الاستقرار و الأمن الاجتماعي بين الأقطاب المتناظرة وكانت مواد هذه الوثيقة وسطية إستطاع أن يلزم بها حتى اليهود آنذاك و حقق بهذه الوثيقة إنتصارات دبلوماسية باهرة يظهر ذلك في في المواثيق التي تقدم بها زعماء بعض القبائل لنيل ود الدولة الجديدة وقيادتها الرشيدة ، إستطاع الرسول صلى الله عليه وسلم أن يقود هذا التنظيم أفضل قيادة وحقّق إنتصارات متوالية كما تمكن من تحقيق القوة والتماسك والاستقرار في عهده بفضل إدارته السليمة ، و فتح مكة المكرمة وصنع بها توازنا إنسانيا رائعا فقد كان قادرا على أهلها وقال عليه الصلاة والسلام لهم ماتضنون أنني فاعل بكم فقالوا أخ كريم وابن أخ كريم فقال إذهبوا فأنتم الطلقاء، كان هذا الكلام موجها لأعدائه الذين أخرجوه هو و أصحابه من أرضه وبلده وقد كانت مكة أحب البلدان إليه عليه الصلاة والسلام والغرض من هذا الموقف هو توضيح كيفية تعامل السياسة الإسلامية من أجل خلق الاستقرار و التوازن و الأمن في المجتمع ،ولم يترك الإسلام فراغا في التنظير للتنظيمات الاجتماعية بل حدد لها قواعد عامة تسترشد بها في تسيير شؤونها قال الله تعالى ((وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ(3)).¹

لقد إعتمد أصحاب الرسول عليه الصلاة والسلام مبدأ التشاور و طبقاالشريعة الله سبحانه وتعالى بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم في إختيار خليفة للمسلمين يتولى رئاسة الدولة وقيادتها وتنظيمها و التخطيط لمسارها ،وقد طرح أمر الخلافة بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم كأول إختبار وإمتحان لحكمة الصحابة رضوان الله عنهم وقد إجتازوه بنجاح دون أية نزاعات أو مشاكل لتولي الحكم بنجاح دون أية نزاعات أو مشاكل.

فقد إنتبهوا لأهمية الأمر لغرض إستمرار دولتهم و استقرار حياتهم و امنهم وتفوقهم فعقدوا مؤتمر السقيفة في ظروف صعبة خلفها وفاة الحبيب المصطفى عليه الصلاة والسلام ،فاجتمعوا في جوديمقراطي إستخدموا فيه حوارًا حضاريا دافع فيه كل طرف عن حقه ثم رجحوا الكفة لمن يستحق برضى الطرفين وبدون إقصاء لأي طرف نفعالو "منا الأمرء ومنكم الوزراء" وقالو أيضا " لنا

1سورة الشورى الآية 38.

الأسبقية ولكم النصره "فاختاروا صاحب رسول الله صلى الله عليه وسلم و الذي هاجر معه وأيده وآزره إنه أبو بكر الصديق رضي الله عنه و اختيار الصحابة لأبي بكر رضي الله عنه لقيادة هذا التنظيم الاجتماعي إنما كان على علم بأن الصديق كان يتمتع بالصفات التي يجب أن تتوفر في القائد أو المدير ،فإذا كانت النظريات العلمية تشترط السلامة البدنية و الذكاء والقدرة على التخطيط و التسيير في قائد المنظمة فان الإسلام يضيف إلى ذلك الإيمان و الورع وتقديم مخافة الله سبحانه وتعالى عن كل إعتبار، وقد كانت كل هذه الصفات متوفرة في الصديق رضي الله عنه فقد كان سبباً للإسلام ومناصرًا ومأزرا للنبي عليه الصلاة والسلام فهو الذي هاجر معه وأيده فتحدث عنه القرآن الكريم في قول الله سبحانه وتعالى ((الَا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا إِنَّتَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَسْفَلًا وَكَلِمَةَ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (40) (()).¹

وهو من ذكر الناس عند وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم وكاد الناس أن يرجعوا عن الدين يقول الله سبحانه وتعالى ((مَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَفَإِنْ مَاتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلَى أَعْقَابِكُمْ وَمَنْ يَنْقَلِبْ عَلَى عَقْبَيْهِ فَلَنْ يَصُرَ اللَّهُ شَيْئًا ۗ وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ (144) (()).²

ولما كان أبو بكر معروفًا بالصديق فقد لقبه الرسول صلى الله عليه وسلم بالصديق لتصديقه آياه عند بعثته ،و نستنتج من كل هذا أن الإسلام كان يراعي الصفات المؤهلة والكفاءة في الترشح لقيادة تنظيم اجتماعي بذلك الحجم ولا يفتح الترشح لأي شخص كان ولعله أفضل من الأساليب الديمقراطية في قبول الترشح.

وبعد ذلك كانت الخلافة تتم بالتعيين والمبايعة في عهد الخلفاء الرشدين المرضيين ، وبعد نهاية عصر الخلفاء و ظهور الفتنة أخذت طابعا مغايرا هو الوراثة في الحكم .

ثم برزت تنظيمات ومنظمات جديدة في شكل فرق دينية كالشيعة و الخوارج و المرجئة والمعتزلة والجهمية والأشاعرة المارتيويدية إلى غير ذلك من هذه التنظيمات التي كانت تسعالي التأييد الجماهيري و الوصول إلى الحكم ،و كان كل تنظيم يرى الصواب و الحق عند جماعته نوهكذا ظهرت تنظيمات دينية أخرى مرورا بالحركة الوهابية و السنوسية و المهديّة و السلفية وصولا إلى الحركات و

1 سورة التوبة الآية 40.

2سورة آل عمران الآية 144.

الجماعات المعاصرة كالأخوان المسلمون ومنظمة التحرير الإسلامية إلى غير ذلك من التنظيمات التي كانت أيضا تطمح للوصول إلى الحكم، ((والقليل النادر من هذه الجماعات تعمل في مجال الدعوة والتربية دون التطلع إلى بسط النفوذ السياسي أو إعلان الرغبة في الإستيلاء على السلطة ومن هذه الشبابالمسلمين، جمعية أنصارالسنة الجمعيةالشرعية)).⁽¹⁾ ومن التنظيمات التي أنجزها الرسول صلى الله عليه وسلم نظام الولاية فقد عين على بعض المناطق البعيدة عن مركز الدولة ولاة نظرا لاتساع دولة الإسلام وصعوبة الرجوع إلى مركز الدولة وما جعل الرسول عيله والصلاة و السلام يعمل بالولاية إلا لتقريب وتسهيل عملية التنظيم و الادارة فهو لم يترك حياة الناس للفوضى ،بل جعل لكل منطقة واليا يقيم الحكم بين الأفراد و الجماعات ،ويضمن أمنهم و سلامتهم ويضبط الحقوق و الواجبات و العلاقات فيما بينهم ،وكذلك لتسهيل عملية إتخاذ القرار وإصدار الفتوى في القضايا التي لاتتحمل التأجيل في ذلك الوقت ومعالجتها في حينها ((نتيجة لاتساع الدولة الإسلامية وانتشار الإسلام في الأمصارالمختلفة و صعوبة الرجوع إلى مركز الدولة في إدارة وحل مشكلات الرعية، فقد انتدب الرسول صلى الله عليه وسلم رجالا يثق بهم ولديهم القدرة على إدارة شؤون البلاد وقد كان الرسول الله عليه وسلم يوصي الوالي بأمر تساعد على القيام بمهمته خير قيام))⁽²⁾

كما أمرالخليفة أبوبكر الصديق رضي الله عنه أميرا على كل منطقة ، أما عمر بن الخطاب رضي الله عنه فقد جعل الولاة على المناطق ، و الموظفين الذين تم تعيينهم في الولاية فهم .

(1)- صاحب الشرطة

(2)- عامل الخراج

(3)- صاحب البريد

(4)- الجند

1 سعيد مراد ، الفرق و الجمعات الدينية في الوطن العربي قديما وحديثا ، عين للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية ،المريوطية ،مصر ،ط1999،2، ص482.

2 فخري خليل النجار ،تاريخ الحضارة العربية الاسلامية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط2009،1،ص127،124.

وكان لكل موظف مهام وأدوارا يقوم بها في إطار احترام قواعد الشريعة ومقاصدها وتجدر الإشارة الى أن إدارة هذه المنظمات كانت متفتحة على الحضارات الأخرى فيما يفيد في تقدم الإنسان واستقامة حياته شريطة أن لا يخالف ذلك مبادئ و احكام الشريعة .

أخذت الإدارة الإسلامية أيضا بنظام الدواوين وهو كلمة من أصل فارسي أخذها المسلمون والديوان هو : ((كل ما هو يسجل من أعمال و أقوال ومراسلات وحقوق وواجبات تتعلق بالدولة والرعية ،وكلمة ديوان فارسية تعني السجل وما يختص بشؤون إدارة الأمراء و العباد ثم أخذت المعنى الذي يدل على المكان الذي تسجل فيه الأمور التي تهتم الدولة)) (1).

وقد أخذت الدواوين في عهد عمر بن الخطاب أنواعا و أقسام فتجد ديوانا خاصا بالجند يسجل فيه أسماؤهم ومدة عملهم وأنسابهمإلخ .

وتجد ديوان الخراج وفيه تضبط واردات بيت مال المسلمين ويضم الجزية و الزكاة والغنائم

وهذه المعطيات التاريخية تبرهن على تفتح الإدارة الإسلامية على الحضارات الأخرى والإباحة في الأخذ بتقنياتها في التسيير والتنظيم و كذلك تشجيع تطوير العمليات الإدارية و تنظيمها بما يعمل على تسهيل العمل و تنظيمه لتقديم أفضل الخدمات ونوعية أحسن في الإنتاج .

كما عرفت الدواوين تطورا أكثر في عهد الدولة الأموية فعرفت ديوان الرسائل وديوان الخاتم وديوان البريد وديوان الطراز وهوالديوان الذي يشرف على مصانع إنتاج الرايات و الألبسة الرسمية التي تكتب عليها أسماء الخلفاء و إسم الدولة و عبارات الفأل والدعاء ، وهذا دليل على أن المسلمين عرفوا في بداية تاريخهم منظمات الأعمال وإدراتها إستنادا إلى قيم وقواعد الدين الإسلامي و إجتهدوا الرأي في إطار مبادئ الدين الإسلامي وقيمه ، وقد تطورت التنظيمات و صنعت حضارات في مختلف الارحاء ، ففي الأندلس تشهد على ذلك الفنون العمرانية و القلاع والحصون التي أسسها المسلمون وكذا القصور و المساجد ذات الفن والزخرفة الإسلامية المميزة ،(لقد كان لملوك الأندلس و أمرائها وقوادها وعامة منتولواخطط الحكم ،و القضاء و الحسبة غرام باستكمال فخامة الملك زتشييد القصور وجلب المياه وبناء الأرصفة و إقامة القلاع و الحصون)) (2)

1 فخري خليل النجار ،تاريخ الحضارة العربية الاسلامية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط2009، ص1،127،124

2 محمد كاردي علي ، غابر الاندلس وحاضرها، دار المنتخب للكتاب ، الجزائر ، ط 1 ، 2011 ص 62 .

يعبر ابن خلدون عن الحضارة في الأندلس قائلاً ((نجد في الأندلس رسوم الصنائع قائمة وأحوالها مستحكمة راسخة في جميع ما تدعوا إليه عوائد أمصارها كالمباني و الطبخ ، و أصناف الغناء ، و اللهو من الآلات و الأوتار و الرقص ، و تنضيد الفرش في القصور وحسن الترتيب والأوضاع في البناء وصوغ الأتية من المعادن و الخزف و جمع المواعين و إقامة الولائم والأعراس، وسائر الصنائع التي يدعو إليها الترف و عوائدهم فنجدهم أقوم عليها وأبصر بها ، و نجد

صنائعها مستحكمة لديهم على حصة موفورة من ذلك وحظ متميز بين جميع الأمصار)) (1)

ولمّا كانت الحضارات تؤثر في بعضها البعض فتأخذ كل واحدة من الأخرى وتعطيها من إرثها فإن الأندلس لمّا غادروا إسبانيا و عادوا إلى الإمبراطورية العثمانية فإنهم جلبوا إليها من خصائص حضارتهم ، وقد كانت الجزائر آنذاك من بين الولايات العثمانية وقد نزل بها الأندلسيون فوجدوا بها الترحيب وحسن الإستقبال فنقلوا إليها ثمار حضارتهم ((وقد وجد هؤلاء المهاجرين في الجزائر أرضاً كأرضهم و أهلاً كأهلهم فأستوطنوا و أسهموا في الحياة الاجتماعية بإدخال عنصرين رئيسيين ، الأول مضاعفة الكفاح ضد الإسبان في البحر و الثغور دفاعاً عن النفس والثاني نشر أنماط حضارتهم بين الجزائريين ، وكانت الأندلس على آخر عهدها ، رغم ضعفها السياسي هي المرحلة الراقية من تطور الحضارة العربية الإسلامية فارتقت بوجودهم في الجزائر العمارة وصناعة الطبو الموسيقى و الزراعة ، والصنائع و الحرف و التجارة و التعليم و الخط والوراقة وصناعة الكتب)) (2)

كما كان للعثمانيين دوراهما في نقل أنماط الحضارة الشرقية إلى الجزائر و أشكال ثقافتهم ((وأثر العثمانيون بدورهم في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للجزائر وأول هذا التأثير هو ربط المجتمع الجزائري بالمجتمع الشرقي -فقد جاء العثمانيون بوسائل حضارية شرقية إلى الجزائر من مآكل وملابس و مشارب و ألقاب و صنائع وتقاليدهم)) (3)

إن هذه المؤثرات الحضارية وتفاعلها هي التي تحدد مواقف وسلوك الأفراد و الجماعات وتصنع توجهاتهم فالتاريخ يحيي في شخصيات الأفراد وثقافات المجتمعات.

1 نفس المرجع ص 63.

2 أبو القاسم سعد الله ، تاريخ الجزائر الثقافي ، دار البصائر ، الجزائر ، ج1، ص148.

3 نفس المرجع ص149.

هذا عن خلاصة ما جاء عن تاريخ نشأة التنظيمات او المنظمات العمالية في الإسلام وواقعها عند المسلمين من بداية الرسالة الى نهاية الخلافة، أما فيما يلي سوف نتطرق إلى نظرة الإسلام إلى مسألة تنظيم الحياة عموماً وقضية تنظيم الأعمال على وجه الخصوص حسب تاريخ الإسلام ، أما عن تنظيم الحياة العامة فقد حدّد الإسلام وجعل قوانين أيضاً تنظم المعاملات فيما بينها، سواء تعلق الأمر بالجماعة المسلمة فيما بينها أو مع غيرها وسوف نركز على مسألة تنظيم الإسلام للأعمال ونظريته في هذا الجانب، فإذا كان التنظيم هو عمل جماعي قائم على مبدأ تقسيم العمل و الإيمان بالسلطة، و الإختيار الملائم للمهام فإن هذا القضايا اقرها القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة؛ ففيما يتعلق بضرورة العمل الجماعي فقد قال الله سبحانه وتعالى ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾...))¹

ففي هذه الآية دعوة إلى التعاون الجماعي في أعمال الخير و الصلاح وتجنب التعاون على أعمال الشر و الظلم ، لأنها تفكك البناء الاجتماعي و تؤدي إلى الانفراج عن الطريق السوي و المستقيم وهذه الآية تدعو إلى إقامة العمل في إطار جماعي تعاوني ملؤها الرحمة و المحبة و الإبداع والإيثار ، كما يورد القرآن الكريم في سورة يوسف الإقرار بمبدأ تقسيم العملو الكفاءة في قوله تعالى: ((... قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ۗ...))².

ففي هذه الآية دعوة إلى التكليف بمهمة خاصة مع ضرورة القدرة و الكفاءة للقيام بهذا العمل في إطار منظمات جماعية ، و قدم الإسلام القواعد و القيم العامة التي تصلح لكل زمان ومكان ، وترك التقنيات و التفاصيل الدقيقة لاجتهاد الأفراد في إطار القيم والمبادئ العامة و الثابتة ؛ فالإسلام لم يمنع مثلاً بناء المستشفيات و المصانع فبالعكس شجع على قيام هذه المنظمات باعتبارها نتيجة حتمية لتطور الحياة الاجتماعية ، فسيدنا يوسف عليه السلام قد عمل في بمنظمة تابعة لحضارة غير إسلامية لكنه إستطاع أن يؤثر في كل أولئك القائمين على تلك المنظمة بفضل أخلاقه و عدله وإبداعه ، إذن فالإسلام يدعو إلى إقامة هذه والمنظمات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية و قدم أحسن النظريات حين يوصي بضرورة إقامة العدل داخل منظمة العمل حيث لا يظلم العامل في حقه وأجرته و لا

1 سورة المائدة الآية 02.

2 سورة يوسف الآية 55.

يخان رب العمل في معملة ،و دعى الإسلام إلى ضرورة إتفاق العمل و الإخلاص فيه ، ومن دعوة الإسلام للطاعة فهو إقرار لمبدأ السلطة و القيادة.

/ أنواع التنظيماتالعملية و أشكالها حسب منظور الإسلام

1-التنظيم الأسري:

يقرالدين الإسلامى بوجود الأسرة وضرورة تكوينها ويرى بأنها اجتماع للرجل و المرأة من أجل إقامة تنظيم او منظمة صغيرة تستقيم فيها الحياة و تقسم فيه الأدوار من أجل التعاون و التكافل لمواجهة صعوبات الحياة و التغلب عليها و إقامة مشروع التعمير و البناء و التشيد، و قد دعت النصوص القرآنية إلى ضرورة الحياة في جو تسوده المودة و الحب و التضحية والتآزر من الطرفين و كذلك الإحترام المتبادل و تحديد الحقوق و الواجبات لكل طرف من أطراف منظمة الأسرة؛ يورد الدكتور محمد أبو زهرة في كتابه "تنظيم الإسلام للمجتمع " قوله: ((وقد نظمت النصوص مجتمع الأسرة من حيث العلاقة بين الزوجين

و علاقة الآباء بأولادهم وربطتهما بالأقارب وفصلت الحقوق و الوجبات لكل واحد من أقاربه الأقربين وغيرهم وتعرضت للوجبات الأدبية والحقوق المادية فنظمت الثرة ، و تصدي لبيانه القرآن ونظمت العلاقة بين الفقير و الغني في الأسرة فأوجبت على الغني النفقة على الفقير))⁽¹⁾

فالإسلام جعل العدالة في توزيع الأدوارو المهام في التنظيم الأسري فدور الزوج هو النفقة عن الأولاد و حمايتهم والدفاع عنهم ،ومهمة المرأة هي مساعدة الزوج على القيام بشؤون البيت و تربية الأولاد يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته فالإمام راع و مسؤول عن رعيته و الرجل راعٍ في أهله ومسؤول عن رعية و المرأة في بيت زوجها راعية وهي مسؤولة عن رعايتها))².

والإسلام يترك هذا التجمع المقدس للعبث بل جعل له قوانين وحدد حقوق ووجبات كل طرف فأوجب على المرأة الطاعة و الإحترام و أوجب أيضاً على الأبناء الطاعة والإحسان إلى الوالدين قال الله تعالى: ((وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۗ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا

3.((

1 محمد ابو زهرة ، تنظيم الاسلام للمجتمع ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1985، ص7.

2 رواه ابن عمر وأخرجه البخاري.

3 سورة النساء الآية 36.

و الإسلام لم يهمل حقوق الأطفال فمثلاً أكرمهم بالواجبات منهم حقوق بدءاً من العناية والرضاعة و النفقة إلى الميراث وحق للصلة فالعلاقات الأسرية كما صورها الإسلام تشعر الإنسان بالسعادة والراحة و التكافل و التضامن قال الله تعالى: ((أَنْفُسِكُمْ وَمَنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (21)).¹

إن التنظيم الأسري هو تأسيس للبناء الاجتماعي فبصلاح الأسرة و نجاحها يصلح المجتمع وتستقيم الحياة الاجتماعية .

(ب) التنظيم الاجتماعي: لقد حدد الإسلام القوانين والقيم التي تحكم المجتمعات سواءً كانت صغيرة أو كبيرة أما المجتمعات الصغيرة فقد إهتم الإسلام بالجار و أولاه مكانة خاصة بها يتحقق الأمن و السلام و التعاون و المحبة على مستوى هذه المجتمعات الصغيرة و بالتالي ينعكس ذلك على المجتمعات الصغيرة ؛ يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((لا يزال جبريل يوصيني عن الجار حتى تنبت أنه سيورثه)) ففي هذا الحديث يتضح أن الجار بمنزلة القريب فقد أوصى الإسلام باحترام ومساعدته والإحسان إليه و التضامن معه وقال أيضاً رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((و الله لا يؤمن و الله لا يؤمن و الله لا يؤمن قيل من يارسل الله قال من لا يأمن جاره بوائقه)).²

هذا على مستوى المجتمعات الصغيرة؛ أما المجتمعات الكبيرة فإن الإسلام نظم الحياة على أسس من الفضيلة و المساواة و العدل في الحقوق والواجبات والتساوي أمام القانون الشرعي و نظمت العلاقة بين الحاكم و المحكوم والصغير والكبير و المرأة و الرجل و الغني و الفقير فالمحكوم عليه بطاعة الحاكم قال الله تعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59)).³

والصغير عليه باحترام الكبير وتوقيره و الكبير عليه بالعطف على الصغير، و المرأة عليها باحترام الرجل و الحياء منه ، و كذلك الرجل يجب احترام المرأة و الرفق بها و الغني عليه أن يساعد الفقير والمحتاج و اليتيم.

1 سورة الروم الآية 21.

2 (رواه أبو هريرة.

3 سورة النساء 59.

وقد حرم الإسلام كل الأسباب التي تؤدي الى التأثير على الاستقرار الاجتماعي فحرم الظلم والإعتداء على حرّمات الآخرين و حرّمالمسكرات لأنها تؤدي الى الإجرام و حرّم الزينة لأنها تؤدي إلى انتاج أبناءبلا أصل و بالتالي المساس بالأمن الاجتماعي ،وجعل للمطلقاتحقوقا وواجبات تحمي بها الأبناءالصغار كي لايتشردوا ويضيعوا.

التنظيم السياسي: لعل سياسة الإسلام في تسيير شؤون المجتمع تختلف عن سياسة الإيديولوجيات الأخرى ذلك لأنها تركز على أولوية المنفعة المادية و إشباع الرغبات دونما الأخذ بالإعتبار أي حاجز أو قيمة من القيم الإنسانية ،فالسياسات التي تنتهجها المجتمعات غيرالمسلمة في تحقيق التنمية قائمة على الإستغلال و البيروقراطية والربى تحقيق المصالح الخاصة للأشخاص ؛ يورد الدكتور نصر محمد عارف في كتابه نظريات التنمية السياسية المعاصرة دراسة نقديةمقارنة في ضوء المنظور الحضاري الإسلامي : ((ومن هنا يتضح أن قيام المؤسسة و أداءها لوظيفتها دون وجود قيمة أو مثالية تكمن خلف البناءالوظيفة وتوجهها ليعني سوى شكل للحكم مفرغ من المضمون لن يحقق غايات المجتمع ، فالأهم من ذلك كما ترى النظرة الإسلامية هو القيمة التي تكمن خلف المؤسسة و الوظيفة حيث أن الإقتصار على المؤسسة فحسب قد لا يعني سوى ((بئرمعظلة وقصر مشيد أي بناء بلا وظيفة دون مضمون))⁽¹⁾

فمن هذا القول يتضح بأن التنظيمات في ظل السياسات الاخرى قائمة بدون قيمة حتى في حال تحقيقها لوظيفتها التي أقيمت من أجلها فالمؤسسة في المجتمعات غيرالمسلمة هي مؤسسة غير مرتبطة بالدين فهي تفصل الدين عن قواعدها و منهج تسييرها، أماالمؤسسات و المنظمات في المجتمعات المسلمة فهي مرتبطة بالدين ولايمكن لها أن تفصل القواعد والقيم الدينية عنها أو عن منهج تسييرها وهي منظمات قائمة من أجل قيم سامية وتبرلوجودها من أجل تلك القيمة يقول الله تعالى في محكم تنزيله: ((لَا تَقُمْ فِيهِ أَبَدًا ۚ لِمَسْجِدٍ أُسِّسَ عَلَى التَّقْوَىٰ مِنْ أَوَّلِ يَوْمٍ أَحَقُّ أَنْ تَقُومَ فِيهِ ۚ فِيهِ رِجَالٌ يُحِبُّونَ أَنْ يَتَطَهَّرُوا ۚ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُطَهَّرِينَ 108) أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانُهُ عَلَى تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّسَ بُنْيَانُهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارٍ جَهَنَّمَ ...((109)).²

1 نصر محمد عارف ، نظريات التنمية السياسية المعاصرة دراسة نقدية مقارنة في ضوء المنظور الحضاري الاسلامي ، دار القارئ العربي ، مصر1981،ص343،ص354.

2 (سورة التوبة الآية 108،109).

فالمؤسسات في الإسلام قائمة على تحقيق مقاصد و سد الذرائع وتبين هذه الآيات أن المؤسسات التي تبنى على قيم وتؤسس على التقوى هي القادرة على الإستمرار أما المؤسسات التي تتشأمن أجل أهداف منفعية وتسبب ضررللأفراد فانها لاتقدر على الاستمرار بسبب سوء تسييرها وأهدافها الضيقة؛ويورد الدكتور "نصر محمد عارف "

بشأن هاتين الآيتين قوله:((.....فمسجد الضررالذي نزلت فيه الآية كان مكتمل الأركان الظاهرية و يصلح تماماً لصلاة المسلمين ، ولكنه أسس على قصد تقوية كلمة المسلمين ، ولذلك ترسخ أن مضمون المؤسسة و محتواها و القيمة التي تكمن خلفها هي أساس وجودها ومعيار تقويمها))⁽¹⁾

فالمؤسسات في نظرالإسلام هي وسائط و أدوات موصلة إلى المقاصد والغايات المستهدفة وهي تضمن بقاءها بضمانها السير المستقيم عملا من أجل تحقيق المقصد والقيمة المحددة وهي تقديم الخدمةالتي التي ترضيأفرادها، و عدم الإنحراف عن ذلك ، فنجد في التاريخ الإسلامي أن مسجد رسول الله صلى الله عليه وسلم حقق أهدافاً سامية في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية رغم بساطة هيكله ومرافقه بعكس المؤسسات الحديثة التي تجدها ضخمة في بنائها متطورة في مرافقها لكنها ضعيفة في تحقيق غاياتها وأهدافها.

هذا عن نظرة الإسلام للمنظمات و دورها في المجتمع أما عن تنظيم السياسة العامة فإن الإسلام لم يترك الأفراد و المجتمع المسلمللعيش العشوائي و اللامبالاقتبل حددأسلوب ومنهج منظم تقوم عليه حياة المجتمع فقد قال الله تعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۗ))⁽⁵⁹⁾.

فمن هذه الآية نستخلص أن الإسلام أقرّ تنظيم حياة المجتمع المسلم بإقرار مبدأ السلطة والقيادة و الطاعة و قد جاءت كلمة أطيعوا فعل أمر و هو يفيد الوجوب فطاعة الله سبحانه وتعالى أولى من طاعة أي أحد ثم طاعة الرسول صلى الله عليه وسلم؛ و الرسول صلى الله عليه وسلم كل

1 نصر محمد عارف ، مرجع سابق ص343،ص354.

2 سورة النساء الآية 59.

أقواله و أفعاله و تقريراته تأتي موافقةً لما أمر به الله سبحانه وتعالى ثم طاعة أولى الأمر ، كما يقول الله سبحانه وتعالى أيضاً: ((إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رُكْعُونَ))¹.

فكل هذه الآيات تدعو إلى ضرورة الطاعة و اتخاذ الحاكم وولي الأمر الذي ترجع إليه السلطة في إتخاذ القرارات وخدمة المجتمع وتطبيق قيم المساواة بين الأفراد ،وحتى يحس ويعي كل فرد في المجتمع المسلم بأنه تحت سلطة الحاكم فلا تسول له نفسه بأن يظلم أو يسرق أو يستولي أو يسلب ممتلكات الاشخاص ،وكما جعل الإسلام على طاعة الحاكم فإنه أعطى الحرية للمحكوم بأن يبدي رأيه في السلطة وينتخب من يشاء وينتقد وخير دليل على ذلك أن سيدنا عمر بن الخطاب الذي قدم رأيه امرأة على رأيه في مسألة من المسائل فقال أصابت امرأة وأخطأ عمر؛ فهذا دليل على المرونة السياسية للإسلام وأنها تقبل الرأي الآخر باحترام وليونة فالخليفة عمر ابن الخطاب رضي الله عنه آنذاك كان في أعلى هرم السلطة والمرأة التي صوّبت رأيه كانت مواطنة ورعية بسيطة وهذا تكريم الإسلام للإنسان بعكس النظريات الغربية الأخرى في التسيير والتي تعكس في بعض الاحيان الحكم الدكتاتوري الفرعوني ،يورد الدكتور حسن سلمان في كتابه " دراسات قرآنية حول الإنسان و ((المجتمع " قوله والقرآن يرفض هذا النوع من التسلط الذي يطلق عليه،حيث أن الفراعنة على مر التاريخ وفي يومنا الحاضر حينما يحتلون مراكزهم القيادية في المجتمع يجدون في أي تطلع إلى المستقبل وأي تجاوز للواقع الذي يسيطرون عليه يجدون في ذلك زعزعة لوجودهم وهزا لمراكزهم))⁽²⁾

• يتضح من هذا القول ان الحاكم يجب ان يعطي الفرصة للأفراد للاداء بارائهم ونظرتهم .

و الاسلام يعتبر الحاكم منفذو مطبق لشريعة الله سبحانه وتعا وقيمها لا يجوز له أن يناقضها ويبدع أحكاما تنافي القيم الرئيسية للإسلام؛ و يؤكد هذا القول الشهير للخليفة أبي بكر الصديق حين قال: ((أطيعوني ما أطعت الله فيكم فإن عصيت الله فلا طاعة لي عليكم))

1 سورة المائدة الآية 57

2 حسن سلمان ، دراسات قرآنية حول الانسان والمجتمع ، دار الفكر العربي بيروت لبنان ، ط2002، ص1، ص248.

وحدّد الإسلام أيضا في تنظيم المجتمع سياسياً طرق إختيار الخليفة أو الحكام عن طريق البيعة والشورى قال الله تعالى: ((... وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (35)))¹.

وأعطى الحرية في الإختيار وإبداء الرأي للأفراد و المشاركة الفعالة في إحداث التطور الإيجابي الذي يعمل على تقدم الأمة وازدهارها.

يقول الدكتور "صابر عبد الرحمن طعيمة " في كتابه "الإسلام و التقدم الاجتماعي " مايلي (...). فالفرد الإنسان الذي تعرضنا لبعض ماكان عليه في أكثربلاد العالم المتحضر و خاصة بلاد العرب كانت قيمته إذا لم يستطيع أن يكون واحد من الذين أتيح لهم أن يكونوا سادة يصبح سلعة تباع وتشتري كقطعة الآثاأ أصبح في المجتمع الجديد له حق المراقبة على السلوك العام و نظام الحكم يقول فيه مايراه وله أن يقوم انحراف السلطات الحاكمة وأن يقدم النصح بكل وسائله ((²)).

كما أن الإسلام حدد للحاكم أو القاضي المصادر التيحكم بها وهي القرآن و السنة وإجتهدالرأي ، كما لم يمهل الإسلام أشكال التعامل مع الآخر فحدّد طرق التعامل مع الآخر وبذلك فإن التنظيم السياسي للإسلام شمل كل مناحي الحياة على مر التاريخ.

التنظيم الاقتصادي: تقوم الفلسفات الاقتصادية الغير إسلامية على مبادئ دنيوية تعمل على تحقيق إشباعات الأفراد والجماعات دون مراعاة حدود للكسب و الإستثمار و تصبح عندئذا تحقق مكاسبا ضخمة على حساب البعض سواء باستغلالهمأو تضييع حقوقهم ، أماالإسلام فقد قام بتنظيم الحياة الاقتصادية للأفرادوالجماعة و وضع لها قواعد دينية تحكمها و ربط ذلك بالإيمان بالله سبحانه وتعالى وأنهذه القواعد الاقتصادية جاءت من عند الله سبحانه وتعالى او من عند الرسول صلى الله عليه وسلم ، أما فيما يخص الأفراد فحين يقول الله سبحانه وتعالى في محكم تنزيله: ((وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا (29)))³.

1 سورة الشورى الآية 35.

2 صابر عبد الرحمن طعيمة ، الاسلام والتقدم الاجتماعي دراسة للتكامل الاجتماعي والاقتصادي في الاسلام ، المكتبة العصرية ، صيدا بيروت ، ط2، 1973، ص176، 175.

3 سورة الإسراء الآية 29.

ففي هذه الآية خلق للتوازن من الإدخار و الانفاق فا لقرآن الكريم هنا يدعو ا الافراد بأن لا يدخروا كثيرا و لا ينفقوا كثيرا بل يكون ذلك بشكل وسطي يجعل حياة الفرد حياةً منزلة فلا يبذر كثيرا حتى يصاب بالعوز ولا يدخر دائما حتى يصبح مجرداً من الإنسانية لا يساعد أهله و إخوانه الذين يعيشون معه فيكون بذلك غير مفيد لمجتمعه.

فالنظم الوضعية تعتبر الاستثمار و الإتجار هي عمليات لتحقيق الربح و أكبر قدر من المنفعة و الإستمتاع دون حدود، لكن الإسلام يعتبر هذا الإستثمار و الإتجار عبادة الله سبحانه وتعالى وتقرباً منه ،وكذلك تحقيقاً للتنمية الاجتماعية و التكافل الاجتماعي إذا فالإسلام ينظر إلى التنمية الاقتصادية على أنها تحقيق للتوازن الاجتماعي وسعادة الإنسان و تحقيق للإستخلاف في الأرض ، كما أن الإسلام لا يجد من الحريات الاقتصادية مثلما يعلم النظام الإشتراكي الذي يقمع الإنتاج و حرية الإستثمار و كذلك لم يترك حرية التصرف للأفراد في أموالهم رغم أنها تقبوا من أجل تحقيقها ،فقد جعل الزكاة و هي القدر من المال الذي يؤخذ من الغني و يعطى للفقير لفرض تحقيق التوازن الاجتماعي في مجال الكسب و الرفاهية الاجتماعية حتى لا تظهر الطبقة في المجتمع ،وشجع الدين الإسلامي على الكسب الحلال بلأوجب ذلكوجعل الفرد الذي يسعى من أجل الحلافي مكانة مرموقة كما شجع على التجارة و حرم طرق الكسب الذي لا يؤدي فيها العمل المقابل فقال تعالى: ((وأحل الله البيع وحرّم الربا)) وقالى سبحانه وتعالى أيضاً: ((فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (8))).¹

يورد الدكتور " عبد المجيد مزيان " في كتابه "النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون و أسسها في الفكرالإسلامي و الواقع المجتمعي " قوله:((أَنَّ المقصود من العمل في نظره هو "إبتغاءالرزق " حسب المفهومالقرآني ، وتعريف الرزق بالدقة الفقهية هو ((الحاصل أوالمقتن من الأموال بعد العمل و السعي ، إذا عادت على صاحبها بالمنفعة و حصلت له ثمرتها من الإنفاق في حاجاته))⁽²⁾

والإسلام شجع على العمل سواء كان فرديا أو جماعيا و نجد أغلب أشكال العمل الجماعي في التنظيمات التي تنشأها الدولة في تاريخ الإسلام و تشرف عليها مثل أعمال الشرطة و الحسبة و

1 سورة الزلزلة الآية8.

2 عبد المجيد مزيان ، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الاسلامي والواقع المجتمعي ، صدر عن وزارة الثقافة بمناسبة الجزائر عاصمة للثقافة العربية ،2007،ص337.

الدواوين و الحجابة والمصانع من المشاريع التي تمول مداخيل الدولة وانفاقها، وركزنا هنا عن العمل باعتباره أهم عنصر يعمل على التنمية الاقتصادية و يحافظ عليها فهو الذي يحقق للإنتاج ، ونشير إلى أن ابن خلدون قسم الأعمال إلى صنفين أعمال طبيعية و أعمال غير طبيعية يورد نفس الكاتب السابق قوله ((...وأما التصنيف الحقيقي للأعمال فيرى ابن خلدون أنه يجب أن يكون بمقياس الإنتاج المشاهد الملموس وهو يرى من هذا أن هناك أنواعا من الأعمال تسمى معاشا طبيعيا وهناك أعمالا أخرى تسمى غيرطبيعية))⁽¹⁾

ويرى ابن خلدون بأن الإمارة ليست عملا طبيعيا ويعتبرها غير منتجة فيورد نفس الكاتب السابق قوله: ((أما الامارة و مايحوم حولها من الوظائف مبنية على القهر و الاستغلال فليست معاشا طبيعيا بتاتا ، إذا لا انتاج فيهما ،بل هيمنتصبة في أعلى السلم الاجتماعي لتستقل أهم منتجاته، ومن هناك كانت بعيدة عن أن تسمى عملا))⁽²⁾

إلا أن هذا الرأي في هذا الجانب قد تكون خاطئة ذلك لأن الإمارة هي الإطارالسياسي والعسكري الذي يضمن حماية ممتلكات الأشخاص و المجتمع ويتضمن تطبيق القوانين وفك النزاعات التي قد تنشأ أعمال الأفراد في حد ذاتهم ،ومن هنا جاء الإسلام لتنظيم الجانب الاقتصادي للدولة ومصادر دخلها كالزكاة و الموارد الأخرى وطرق توزيعها فقال تعالى: ((أَمَّا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۖ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (60))³.

وقول الله سبحانه وتعالى: ((و العاملين عليها)) أي أنالذين يوزعون الصدقات هم عمال ولهم مقابل ذلك جزاء ونصيبين وهولاءالعمال تعينهم الامارة ، ومن هنا فإنه من الخطأ أن ننظرإلى الأعمال الخدماتية على أنها غير منتجة كما يرى ابن خلدون، فالمدرس هو الذي ينتج العقول المنيرة التي تنور و تنفع غيرها، فالطبيب والإداري و المهندس وغيرهم هم من إنتاج المدرس رغم أن إنتاجه لا يظهر في شكل مادي، كما أن الإمارة هي التي تحدد القوانين و الأطر التي تعمل فيها التنظيمات و المؤسسات وإلآفانه لا يستقيم الحال، وتحدث الحرية الغير عقلانية و الغير شرعية و سنتحدث في هذه

1 عبد المجيد مزريان نفس المرجع ص 338.

2 عبد المجيد مزريان نفس المرجع ص 339.

3 سورة التوبة الآية 60

النقطة عن تكامل الجوانبالتنظيمية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية في الإسلام وكيف تخدم بعضها البعض،يورد العلامة الشيخ عبد القادرالمجاوي في كتابه المرصاد في سائل الاقتصاد قوله:((...وعليه فالدواء عليها لوازم عظيمة تتعاضم بعظم الأمة وضخامتها ،منها الإستعداد الحربية بسائر أنواعها وسد الشغور وتعمير الرباطات و إنشاء الأساطيل وتجنيد جنود كافية خوف مفاجأة عدو أجنبي أو وقوع غوغاء داخلية وكل ذلك ليحصل الأمن لكل فرد من أفراد الأمة على النفس و المال والعرض ،كماهو الواجب ومنه إنشاء قناطر بصفاف الأودية و الشعاب ، وتسهيل الطرقات ،وإجراءالمياه تسهيلا لمواصله أفراد الأمة ولغيرها من الأمم وترويد للتجارة ونقل السلع من داخل الوطن إلى الخارج والعكس))⁽¹⁾

ويتضح من هذا الكلام أن بعض الأعمال لا يمكن أن يكلف بها الأفراد أو الجماعات الصغيرة ولكن يجب أن توكل على منظمات و مؤسسات المجتمع وهذا مايرر ضرورة قيام التنظيماتالاقتصادية و الخدماتية لغرض تحقيق التكفل و الرعاية الاجتماعية و التحكم في تحقيق إشباعات الأفراد و حاجاتهم لتحقيق الإستخلاف المأمول وقيادة الأمة نحو بر الأمان وتحقيق الأمر بالمعروف و النهي عن المنكر قالى تعالى: ((كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكُتُبِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَ أَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ))².((110))

فتحقيق الدعوة و الهداية و التقدم و الإزدهار يكون بقوة المنضمات وصلابتهاو القدرة على

استمرارها .

1 عبد القادر المجاوي التلمساني ،المرصاد في مسائل الاقتصاد ، دار زمورة ، الجزائر ، 2011 ،ص93.

2 سورة آل عمران الآية110.

(4) شروط التنظيم العمالي في الإسلام

(1-4) بناء التنظيم العمالي يكون على أسس التقوى :

إن التنظيم في منظورا لإسلام يسعى إلى تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للأمة ، وهو يعتبر من فروض الكفاية إذا قام به من يملك الأهلية و كان كذلك العدد كاف لضمان قوة الأمة المسلمة و تحقيق إكتفائها الأمني و الاقتصادي ، اما إذا لم يك ذلك فقد يمكن إعتبره فرض عين و يقع عندئذ على مسؤولية كل فرد من أفراد الأمة حتى يتحقق بما يكفي ، و التنظيم كما سبق ذكره يجب أن يؤسس على مخافة الله سبحانه وتعالى في خدماته بحيث يكون الهدف هو تحقيق القيمة التي أنشئ من أجلها فإذا كان مثلا هناك رغبة في إنجاز مصنع للأدوية فيجب أن تكون الغاية هي حماية الفرد فعليا من الأمراض من أجل تحقيق هدف التنظيم، و هو السعي بكل قوة و إجتهد من أجل صنع دواء يحقق الغاية و الشفاء ، وهكذا في مختلف نواحي الحياة فالتنظيمات إذن لاتسعى من أجل قيم الربح و التجارة و المنفعة فقط، بل تعمل من أجل تحقيق قيم دينية اصافة الى ذلك تخدم الإنسان و توفر له الراحة و الرفاهية و تجعل منه خليفة في الأرض يفيد نفسه و الآخرين عملاً لتحقيق الصالحات و لو بربح مادي بسيط ، وهذا بعكس النظريات الوضعية التي تهدف إلى تحقيق أعلى قدر من رؤوس الأموال بطرق الربا و الأثانية و المصالح الضيقة أما النظرية الإسلامية فهي تسعى إلى إقامة تنظيمات تعمل في إطار التعاون، بفضل ما يدعو إليه الإسلام من إتفاق العمل والتضحية و الإخلاص فيه و محاولة تحقيق أفضل الخدمات للبشرية.

قال الله تعالى: ((أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَى مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى شَفَا جُرْفٍ

هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارٍ جَهَنَّمَ)).¹

ففي هذه الآية الكريمة كما أسلفنا إشارة إلى أهمية تأسيس التنظيم بالتقوى والقيم وخدمة قيم الدين و الابتعاد عن قيم الفساد و الرذيلة ولا بد من إعادة توجيه بعض المنظمات التي قد تجلب الضرر و المفسدة لعقول البشر و أجسادهم فانها تضر أكثر مما تنفعو التنظيمات التي تهتم بالهيكل بدل القيمة فهي تنظيمات لا تتمكن من تحقيق مبتغاها ويلزم عليها النظري أساليب تخطيطها وإعادة صياغة أهدافها و كفاءات تسييرها لانها تعتبر هياكل بلا روح فهي لاتحقق قيما او غايات سامية أنجزت من اجلها.

1 سورة التوبة الآية 109.

4-2) اهداف التنظيم يجب ان تخدم التنمية الاجتماعية و الإقتصادية و السياسية للأمة

التنظيم في الإسلام توضح أهدافه مسبقا من أجل التنمية الحقيقية للأفراد و المجتمع المسلم في شتى الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ،فمن الناحية الاجتماعية يجب ان تكون السلع والخدمات التي ينتجها واضح نفعها على الفرد و الجماعة، وأن يشعروا بأهميتها وفائدتها وضرورتها لاستقامة حياتهم و ان تكون هذه المنتجات تخدم الغايات الدينية التي على مساعدتهم للاستمرار في الحياة لتحقيق الخلافة و العبودية لله سبحانه وتعالى ،و ان تحقق الامن الاجتماعي ودرأ العوز و الحاجة و الفقر والتخلف وأن تهدف إلى التنمية البشرية للأفراد من النواحي التعليمية و المعيشية ، أما من الناحية الاقتصادية فإن التنظيمات في نظر الإسلام يجب ان تعمل بالشكل الذي يؤدي الى تطوير و إزدهار إقتصاد المجتمع و الأمة وتفوقها بين الأمم يقول جبران خليل جبران: ((ويل لامة تأكل مما لاتنتج وتلبس مما لا تتسج))

وقال الله سبحانه وتعالى: ((وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ.....)).¹

ففي هذه الآية دعوة إلى التفوق ولكي يكون التفوقا بد أن تكون المنظماتقوية ومؤسسة على قواعد وأركان متينة عمادها العمل الدؤوب و الإخلاص لله و إستحضار المراقبة الإلهية أثناء أداء المهام، والتخطيط للأهداف التنظيمية ،إذن فالإسلام يدعو ا إلى تحقيق الإكتفاء الذاتي ونبذ التبعية والسؤال يقول عليه الصلاة و السلام: ((اليد العليا خير من اليد السفلى))²

ففي هذه الآية دعوة وملازمة بين الإيمان والتفوق ،وصنع التفوق يكون بقوة الإقتصاد وقوة الاقتصاد تكون بقوة التنظيمات ومدى قدرتها على الصمود والإستمرار، اما من الناحية السياسية فإن التنظيم في الإسلام يجب أن يحقق للمجتمع مكانته بين الأمم وأن يجعله قادرا على تحقيق الدعوة إلى الدين الحنيف وأن يكون التنظيم ممثلا لقيمه حقيقة من خلال منتجاته ذات النوعية الرفيعة والخدمات الإنسانية الجليلة ، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقينه)).²

1 سورة الأنفال الآية 60.

2 رواه الطبراني في الأوسط وأبو يعلى والبيهقي في شعب الإيمان.

ففي هذا الحديث دعوة إلى انتاج ماهو أفضل وأنفع للإنسان لأن المنتج هو صورة دالة على صاحبه فالرسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: ((لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحبه لنفسه)).¹ فالإسلام دائما يربط بين العمل والإيمان ولذلك فإن الآخر يعترف بنا إذا كان عملنا هو مصدقا لقولنا واعتقادنا .

3-4) العمل في التنظيمات العمالية الإسلامية يكون في اطار المبادئ و القيم الإسلامية:

اذا كان العمل في اطار التنظيمات في المجتمعات غير المسلمة يركز على الاجر و الحوافز المادية فقط ، فانه لايعتمد على ذلك فقط في النظرية الإسلامية في مفهوم التنمية فالاسلام يضيف الى الاجر و الحوافز المادية حفظ الانسان في العمل و يعطيه و يضمن له قيمته كإنسان ذو كرامة فلا يكفله مالا يطيق اويحملة ما لا يستطيع قال الله تعالى: ((وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا ۗ يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ تَحْمِلُ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ رَبَّنَا وَلَا لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (286)...)).²

والمعنى من هذه الآية أن نراعي في تكليف الإنسان بمهمة معينة قدرته الصحية و العقلية وكفاءاته التعليمية و التدريبية ...، ودعا الإسلام إلى التعاون على العمل الصعب و الشاق مهما كان نوعه فقال تعالى: ((...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ.....(2)).³

وتدل هذه الآية على وجوب اهتمام التنظيمات بهذه الصفة لأن التنظيم في الحقيقة ماهو إلا شكل من أشكال التعاون و إنما تطور مثلما تتطور الأدوات التقنية ، و إذا كان من الواجب على امة الإسلام أن يكون لها شرف قيادة الأمم وتوجيهها فالواجب عليها أن يزيد من أشكال التعاون و الإلتفاف و التماسك ،ويأتي ذلك بإقامة تنظيمات عمل هادفة ذات أبعاد إستراتيجية تعتمد على التخطيط و الخبرة و الكفاءة المسلمة ،فما هو صعب على الفرد يكون سهلا عند التعاون في اطارالجماعة.

1 رواه البخاري ومسلم.

2 سورة البقرة الآية 286.

3 سورة المائدة الآية 2.

وضمن الإسلام حق الفرد في العمل من حيث الأجر قال الرسول صلى الله عليه وسلم:

((أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه))¹.

كما ضمن حقه في الأمن و السلامة من النواحي المادية و المعنوية في جميع العلاقات الاجتماعية سواء داخل منظمة العمل او خارج التنظيم فقال صلى الله عليه وسلم: ((المسلم من يسلم المسلمون من لسانه ويده))².

ومتلما جعل الإسلام للعامل حقوقا في بيئة عمله كذلك فرض عليه واجبات يجب عليه إلتزامها وإذا خرج عليها فإنه لا يجد عقابها بها في الدنيا فقط بل حتى في الآخرة ، فأوجب الإسلام على العامل الإخلاص و الإلتقان سواء كان العمل الصالح الفرد أو لصالح الجماعة فقال صلى الله عليه وسلم: ((لا يؤمن احدكم حتى يحب لأخيه ما يحبه لنفسه))

كما جعل الإسلام العمل أمانة يلزم إلتقانه والإخلاص فيه وربط ذلك بالإيمان بالله تعالى خاصة إذا كان هذا العامل لصالح الغير، يورد الدكتور " صلاح مصطفى القوال " في كتابه " التصويرالقرآني للمجتمع " قول: ((العامل مؤتمن على عمله عليه أن يتقنه و أن يؤديه بإحسان وخاصة إذا ماكان يعمل له حساب غيره أونضير أجر ، هذا ولن يصحَّ إيمان العامل دون أن يحفظ عمله ويؤديه باتقان باعتباره أمانة أو دينًا في عنقه))⁽³⁾

وشجع الإسلام على العمل الصالح ووعده فاعله بالأجر العظيم في الآخرة قال الله تعالى:

((وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ (٣)))⁴.

ومن هذه السورة نستخلص كيف ربط الله سبحانه و تعالى العمل بالإيمان فالإسلام هو دين

تكامل بينالعقيدة والعبادة والعمل.

1 أخرجه بن ماجه وصححه الآباني.

2 متفق عليه.

3 صلاح مصطفى القوال ، التصوير القرآني للمجتمع الانساق والنظم الاجتماعية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص223.

4 سورة العصر الآيات 1-2-3.

ثانيا :أهمية التنظيم العمالي في الإسلام

1-التنظيم العمالي ودوره الاجتماعي في الإسلام :

إذا كانت الحياة الاجتماعية عند المسلمين في بداية عهد الإسلام تعتمد على أشكال تعاونية بسيطة في العمل فإن الحياة المعاصرة و الحديثة تحتاج إلى تجمعات منظمة نطلق عليها اسم التنظيمات الاجتماعية للعمل، وهذه التنظيمات لايجب أن تتفصل وتضمحل لسوء تفاهم بسيط وتقوم لوقت قصير فقط بل الواجب يقتضي أن تقوم على أساس وبنیان مشدود يأخذ في الاعتبار قيم الشريعة التي تراعي تطورات الحياة الاجتماعية للإنسان المعاصر، فإذا كان المستشفى يمارس وظيفة ضمان العلاج للأفراد المسلمين فلا يمكن ولا يعقل أن الطبيب و الممرض وغيرهم يعملون كيفما شاءوا وينفصلوا وقتما شاءوا، لأن ذلك يؤدي لا محال إلى الإضطراب و رداءة الخدمات ، فالإسلام أوجب إتفاق العمل و الإخلاص فيه و التعاون عليه ومن هذا دعى إلى إقامة التنظيمات و تطويرها وتطوير تسيرها وفقاً لمستجدات التغيرات المحلية و العالمية بما ينفع الإنسان المسلم ، ويضمن له العيش الكريم ، ويؤهله لقيادة الإنسانية وليس من الضروري أن نجد فتاوى جاهزة في القرآن و السنة تظم أحدث أساليب التسيير أو قيم و تتعرض لتفاصيل وتقنيات الأداء و الإدارة والصناعة ،ولا يجب فهم الإسلام بهذا الشكل ،ولكنه أعطى القواعد العامة التي يتم العمل في إطارها أما التفاصيل والأساليب الخاصة بالعمل فتركها لاجتهاد الإنسان بحيث تبقى موافقة للقواعد العامة و إذا كانت القاعدة الفقهية تقول ((ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب)) ، فإن واجب ضمان العلاج والأمن الغذائي وغيره للمسلمين يوجب إقامة التنظيمات العمالية التي تضمن هذه الحاجات الضرورية ،ويظهر الدور الاجتماعي للتنظيمات العمالية أهمية إنتاج السلع و الخدمات التي يحتاج إليها الإنسان وتستوجب حياته الإستمرار بهذه الحاجات ،إن الإسلام يأمر بفعل الصالحات والتعاون على أفعال البر و الخير وتتحقق هذه الأعمال بفضل التنظيمات العمالية التي تسهر من أجلها وبهذه المهمة فإن التنظيمات العمالية تقوم بدور إجتماعي ضروري وهام، إذا تخلت عنه فإن المجتمع المسلم يصيبه الإضطراب و الضعف ، فما أوجنا إلى فقه وفتاوى تسائر الزمان و المكان وتعمل على تطوير المجتمع المسلم وتجعله يعتمد على نفسه في ضمان غذاءه ودواءه ، لماذا نجد كل الاهتمام بالأحكام الفردية في وسائل الإعلام و الإتصال ولانجد ذلك بالشكل الكاف للمجتمعات حتى تضمن قوتها و إزدهارها ومضاهاتها للأمم الأخرى.

إن الإسلام هو الدين الذي يبحث عن التفوق دائماً للإنسان المسلم ويريد له الكرامة و العزة يقول الله تعالى: ((﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70)... ﴾))¹.

ويقول الله عزوجل أيضا: وَبِاللَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ وَلَكِنَّ الْمُنَافِقِينَ لَا يَعْلَمُونَ^ط (8))².

ويقول تعالى أيضا: ((... وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا ۖ وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلْنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ (32)...))³.

إن تحقيق الكرامة و العزة و الحياة يكون بالعمل و العمل يكون بالتعاون و التعاون يكون بالتنظيم ولهذا فإن التنظيم له دور حيوي وضروري لحياة لمجتمع المسلم، يورد الدكتور " إحسان محمد الحسن "في كتابه علم الاجتماع الديني"قوله ((إن الإسلام يحث على التعاون و التكاتف بين الأفراد في إتساع حاجاتهم الذاتية وفي تحقيق أهداف المجتمع القريبة و البعيدة ، و أمركهذا يعزز مكانة الفرد في المجتمع و يجعل المجتمع في مركز يمكنه من خدمة الفرد وتحقيق طموحاته و أهدافه وهنا يكون الفرد مكملا للمجتمع و يكون المجتمع مكملا للفرد))⁽⁴⁾

لقد نظم الإسلام حياة البشر و تجمعاتهم و علاقاتهم سواء في الأسرة أو فيما بين الجيران أو في التعاملات بوضع قواعد و أحكام تتعلق بالإحترام و الحب و المودة و تحديد الحقوق و الواجبات والطاعة ،وقد كان لهذه القواعد و الأحكام أهميتها ودورها الاجتماعي في تحقيق الأمن و المساواة و العدالة الاجتماعية تفرض الزكاة و تحريم السرقة ولايتسع المقام هنا لذكر كل القواعد و الأحكام التي تنظم حياة البشر في الإسلام ولكن نريد أن ننوه بأن الإسلام هو نظام و تنظيم وهو ينظر إلى العمل التعاوني مثلما كان الرسول عليه الصلاة و السلام يجاهد الكفار و يبني المجتمع المسلم فقد كان نظامه يؤمن بمبدأ السلطة و التخطيط و الشورى و تقسيم العمل.... الخ.

1 سورة الإسراء الآية 70.

2 سورة المنافقون الآية 8.

3 سورة المائدة الآية 38.

4 إحسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط2005، 1، ص112.

إن الأحكام الفقهية التي جاءت في القرآن الكريم و السنة النبوية الشريفة بدأت بتحديد وضبط تصرفات كل فرد في المجتمع المسلم وحددت له إطار حريته وحقوقه وواجباتهم نفسه ومع الآخرين ثم عمدت تلك الأحكام إلى تحديد وضبط الأدوار و المهام و الحقوق و الواجبات في مؤسسة الأسرة ،رئيسية تؤمن بها كل المجتمعات الإنسانية إنها مؤسسة الأسرة ، وتنظيم الحياة الأسرية له أهمية بالغة إذصلاح المجتمع ويتوفر الأمن و الاستقرار كما أن للأسرة أهميتها في ضمان التكافل الاجتماعي و إعداد الفرد الصالح الذي يشارك مشاركة إيجابية في البناء الاجتماعي.

((تعد الأسرة حجر الزاوية لبناء المجتمعومن أهم المؤسسات الاجتماعية و التربوية المسؤولة عن تربية الناشئة و الصغار وتقويم سلوكهم وزرع القيم الإيجابيةعندهم ،يؤكد الإسلام على أهمية الأسرة في بلورة وترسيخ قيمة التكافل الاجتماعي عند الأبناء ذلك أن الأسرة هي من أولى الجماعات الاجتماعية التي يتفاعل الفرد معها منذ الصغر))⁽¹⁾

فالأسرة في الإسلام تعطي للإبن و تأخذ منه فهي توفر له حق الرعاية والعناية و الميراث ثم تعلمه كيف يضمن لها هو حق التآزر و الإحترام كما تلقنه الأسرة مجموعة من القواعد و الأحكام التي يصبح مؤمنا بها وراسخة في سلوكاته و تصرفاتها تلك القواعد مستنبطة من أحكام وتعاليم الإسلام وهذه الأخيرة تؤهله إلى التواصل مع جيرانه و أبناء وطنه و أمته ويفقدانها يصبح الفرد شاذاعن مجموعة الآخرين ويسبب عندئذ إشكالا أمنيا ويصبح معوقا للتنمية الاجتماعية ففي الأسرة يتعلم الإنسان المسلم أول أشكال التنظيم وقوانين العمل فالأسرة كأنها منظمة للعمل يتقاسم فيها الأب و الأم و الإخوة الأدوارالإجتماعية ومهام العمل و التخطيط لتحقيق الحاجات و احترام مبدأ السلطة فالأب هو رب الأسرة و إليه ترجع القرارات النهائية و الأم و الإخوة هم أعضاء معاونين يتم التشاور معهم وإحترام آرائهم وقد حدد الإسلام لمنظمة الأسرةأهدافا ورسم لها غايات يجب تحقيقها وهي التربية السليمة للأبناء وتوفير الرعاية و الأمن لهم و الحرص على عدم إنحرافهم فالإسلام يعتبر أن منظمة الأسرة مهمة لبناء الحياة الاجتماعية وسيرها

2/ضوابط التنظيم العمالي في الإسلام : إن التنظيم في الإسلام يختلف عن التنظيمات الأخرى في عدة جوانب فهو يجب أن يعمل وفقاًلقيمالشريعة يستمد المبادئ والقواعد منها و يسير تبعاً لنظرياتها

1 حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التنمية إجتماعيا - ثقافيا - اقتصاديا - سياسيا - اداريا - بشريا، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية مصر، 2009، ص34.

وتوجيهاتها مثلما وردت ، فالتنظيم في الإسلام يضبط سلوك العامل وتصرفه و أداءه لغرض تحقيق المصلحة العامة كما يراها،ويضبط أيضا العلاقات و التعاملات داخل التنظيم وبتقنها ،كما يضبط مصادر إكتساب الوسائل ومعدات التنظيم ،ويضبط من جهة أخرى الأهداف التي يسعى التنظيم لتحقيقها وينظر فيما إذا كانت توافق قيم الشريعة ،وبناءعلى هذا يمكن تحديد ضوابط التنظيم في كما يلي :أن تكون الأهداف و الوسائل مشروعة ، وأن يكون تسيير التنظيم يأخذ في الاعتبارقيم الشرع ، وأن تكون هذه التنظيمات محققة لتنمية إجتماعية ،وفيما يلي تفصيل ذلك .

1-2 /مشروعية الأهداف و الوسائل : يسعى كل تنظيم الى تحقيق اهداف ترسم مسبقا لغرض توفير حاجات ضرورية او ملحة او تقدم خدمات للانسان و تحقق له الرفاهية غير ان الاسلام يضع لذلك ضوابط وشروط فالتنظيم في الإسلام يجب أن تكون الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ذات قيمة أي لا تتعارض مع مبادئ الدين الإسلامي النهائية ولا تتنافى مع الهدف الأسمى من خلق الإنسان وهو عبادة الله سبحانه وتعالى وحده وأن تكون الأهداف المسطرة تخدم قيم الدين مثل حفظ الدين والنفس والمال والعقل ،وتتماشى مع مقاصد الشريعة ، فكل تنظيم يخدم أهداف تمس بالإنسان المسلم في عقيدته أو نفسه أو إضاعة ماله مثل الملاهي أو إضاعة عقله كمصانع إنتاج الخمر و المسكرات فهي في نظرالاسلام مرفوضة ، كما يضع الإسلام ضوابط للأفراد القائمين على العمل في التنظيم واشترط أن تكون تصرفاتهم وأدائهم حسب ما تنص عليه قيم الدين كالإخلاص في العمل وأدائه على أحسن وجه ، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه))¹.

كما أوصى الإسلام بأن تكون الوسائل المستخدمة في التنظيم لغرض تحقيق الأهداف المسطرة ذات قيمة ومشروعية أيضا، فلا يحق إقتناء وسائل بطرق عشوائية لاستخدامها في تحقيق أهداف التنظيم ،((فالإسلام يدعو إلى الإنتاج والعمل و استثمار الموارد المتاحة مادية أم بشرية أم مالية ،وتوظيفها بما يحقق أعلى عائد ممكن في إطار الضوابط الشرعية التي تحول دون الإنحراف ،والتي تحقق التوازن الدقيق بين صالح الفرد وصالح الجماعة ، وقد أكد الإسلام أهمية الثروة والمال

1 رواه الطبراني في الأوسط وأبو يعلى والبيهقي في شعب الإيمان.

وأعطاها ما يستحقانها من قيمة وقيمة فمال زينة الحياة الدنيا وهي قوام للناس و للمجتمع في معاشه ((1))

فالإسلام إذن يدعو إلى إستخدام الوسائل و الثروات التي في صلاح لعقل الإنسان وجسمه وما يخدم راحته وتطوره دون آثار جانبية مدمرة ممرضة للفرد والمجتمع فوجه الإنسان إلى استغلال الثروة المائية وما يمكن إستخلافه منها من خيرات وطاقة فقال تعالى: ((وَمَا يَسْتَوِي الْبَحْرَانِ هَذَا عَدَبٌ فُرَاتٌ سَائِعٌ شَرَابُهُ وَهَذَا مِلْحٌ أُجَاجٌ وَمِن كُلِّ تَاكُلُونَ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُونَ حَلِيَّةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفَلَكَ فِيهِ مَوَاحِرَ لِنَبْتَعُوا مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (12)))².

وقد دعى الإسلام أيضا إلى استغلال كل الثروات و الإمكانيات الموجودة في الأرض و السماء وإستخدامها فيما يفيد صلاح العباد قال الله تعالى: ((وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (13)))³.

وحث الإسلام على استخراج المعادن من باطن الأرض و استغلالها وتحويلها فهي الحديث الشريف: ((المعدن جبار وفيه خمس ما يستخرج زكاة وأربعة أخماس لمن استخرجه))⁴.

وقد إهتم الإسلام بشكل واضح بالصناعة و الزراعة وكل الأعمال التي تخدم الجماعة و رغب في البحث عن الوسائل المشروعة و الأعمال الهادفة التي تحقق النفع للمجتمع فقد قالى الله سبحانه وتعالى أيضا: ((لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (25)))⁵.

وقال الله سبحانه وتعالى أيضا ((وَسَخَّرْنَا مَعَ دَاوُدَ الْجِبَالَ يُسَبِّحْنَ وَالطَّيْرَ وَكُنَّا فَاعِلِينَ * وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ))⁶.

1 حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التنمية إجتماعيا - ثقافيا - اقتصاديا - سياسيا - اداريا - بشريا، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية مصر ، 2009، ص34.

2 سورة فاطر الاية 12.

3 سورة الجاثية الآية 13.

4 رواه مسلم.

5 سورة الحديد الآية 25.

6 سورة الأنبياء الآية 80.

أما في المجال الزراعي فقد شجّع على ذلك كثيرا ووضح لذلك ضوابط في تنظيم عملية الزراعة ((فقد أقرّ الإسلام شروط في ذلك كل منشأه أن يحقق الخير للطرفين وتهى عن كل شرط فيه جهالة أو يؤدي الى الضرر بالزراعة ،ومن وسائل الإسلام لتشجيع الزراعة ،حث الرسول صلى الله عليه وسلم على نظام المزارعة ،وهي أن يعطى صاحب الأرض أرضه للفلاح ويزوده بالبذور والحيوان و الأدوات ويقوم الفلاح بالزراعة وله الثلث أو الربع من المحصول حسب الاتفاق))⁽¹⁾

يتبين من هذا أن الإسلام وضع شروط مشروعة لتنظيمات العمل سواء ماتعلق

بأهداف هذه التنظيمات أو الوسائل التي يستخدمها لتحقيقاياتها، ذلك فصنعة اللبوس مثلا للوقاية من البأس وفرت النعمة بالشكرحيث قال الله تعالى: ((فهل أنتم شاكرون)) أي أن الإسلام يجعل من العمل عبادة مكان العمل في الإسلام هدفه هو تحقيق رضوان الله أولا ثم النفع للمجتمع ثانياوكذلك قول الله تعالى: ((وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِمَّا خَلَقَ ظِلَالًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنَ الْجِبَالِ أَكْنَانًا وَجَعَلَ لَكُمْ سَرَابِيلَ تَقِيَكُمُ الْحَرَّ وَسَرَابِيلَ تَقِيَكُمُ بِأَسْكُمْ ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تُسْلِمُونَ (81)).²

فنعمة السرابيل هدفها الوقاية من الحر و البأس و يجب أن تقابل بالشكرو الإسلام أي بالعبادة .

2-2) إدارة وتسيير التنظيم يكون وفقالقواعدوقيم الشريعة

إن الضوابط التي يضعها الإسلام لسيرها وعمل التنظيمات من أهمية التنظيمات للأفراد والمجتمع لأن تلك الضوابط تسعى لتحقيق راحة الأفراد وسعادتهم وضمان حقوقهم سواء داخل التنظيم أو خارجه ،والتنظيمات بدورها كما أسلفنا فهي تمارس دورة مهمة في الحياة الاجتماعية لأنها تحقق حاجات الأفراد وتشبع متطلباتهم المختلفة لكن نجاح هذه التنظيمات يقتضي تسييرا وإدارة ناجحة فالعمل مهما كان منتجا او خدماتية يحتاج إلى عملية تنظيم ((فالسعي يجب ان يكون خيطا أو مصادقة بل يكون بالقصد إلى التحصيل ،و ابتغائه من وجوهه ، وبدون هذا القصد و التنظيم لا يحصل أي انتفاع من سعي الإنسان أو عمله ،بل إن القصد القصد و التنظيم وحدهما لا يكفيان و إنما لايد من الإستمرارو التوصل و عدم الإنقطاع في السعي و العمل و التنظيم ، لأن الإنقطاع لحظة واحد يقضي

1 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية ، مكتب الجامعي الحديث ، الازرطة الاسكندرية2003، ص201.

2 (سورة النحل الآية : 81)

على كل ما قام به الإنسان من جهد سابق و تنظيم ،ويصبح كل ماتغب من أجله خرابا و كأن لم يكن⁽¹⁾

ويشير هذا القول إلى أهمية التنظيم في العمل وكل الأشكال التعاونية وربما يختلف مفهوم التنظيم بين النظريات الغربية و النظرية الإسلامية فإذا كانت النظريات الغربية تركز على الترتيبات التقنية وبعض جوانب العلاقات الإنسانية في العمل لكنها تغلب أكثرجوانب الريح و المنفعة الخاصة فإن الإسلام يسعى إلى الحفاظ على كرامة الإنسان ويجعل من التنظيم وسيلة لتحقيق أهداف الأفراد ويضمن الإسلام الحقوق والعدالة في المهام و الواجبات داخل التنظيم ويحرص على أن لاتخرج غايات التنظيمات عن القيم العامة للدين و الشريعة الإسلامية ، و كذلك ألزم المسيريين على تسيير و إدارة التنظيمات بقيم الرحمة والعفووفقا لما جاءت به الشريعة الإسلامية من قواعد و مبادئ وقيم عامة فالرسول صلى الله عليه وسلم يقول:((أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه))².

فهذا إهتمام بضرورة حفظ حقوق العاملين ،والآية التي تحت على التعاون في قوله سبحانه وتعالى:((...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2))³.

إنما هي إشارة إلى تراحم العمال و الأفراد فيما بينهم ونبذ الخصومات أثناء العمل وكل ما يعرقل أفعال الخير وتحقيق الرفاهية و السعادة للأمة .

((إن التنظيم الإسلامي يعتمد على القرآن الكريم و السنة النبوية و لإجتهد الديني ،ومصدرية التنظيم تضيفي على النظم الإسلامية طابع فريد و مميز يتسم بالرسوخ والعزة و الكرامة و العدالة و الإبتعاد عن الأنانية والتعصب))⁽⁴⁾

إن الإسلام يضع قيمالمسير والمرؤوس و لنوع العمل المنتج فالرئيس يلزمه في بتسيير التنظيم بالإسترشاد بالمثل العلياالشرعية فيحرص على إعطاء حقوق العمال و توزيع المهام حسب القدرة قال الله سبحانه وتعالى:((...لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ))¹.

1 عبد الله شريط،الفكر الاخلاقي عند ابن خلدون ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، وحدة الرعاية، وزارةالثقافة، الجزائر، 2008 ،ص417.

2 رواه ابن ماجة.

3 سورة المائدة الآية 2

4 إحسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني مرجع سابق ، ص89.

ويلزم الرؤساء أيضاً باحترام العمال الذين هم أدنى منهم مرتبة وعدم إهانتهم بل تقديم كل المساعدة لهم لغرض أداء مهامهم لكسب قوت عيالهم ، ويلزم الإسلام المرؤوسين باحترام الرؤساء وطاعة أوامره وتنفيذها ما لم تكن تتنافى مع أمر الله قال الله سبحانه وتعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي ءِأَمْرِ مِنْكُمْ))².

ويهتم الإسلام بالعلم ويقرنه بالعمل فهو يحث الأفراد العاملين على الإطلاع على علم الدين عقيدة وقيما ويحثهم ايضا على الإيمان بها و العمل وفقا لها وأعطى مكانة مميزة للعلم فقال تعالى: ((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ))³.

وقال الله سبحانه وتعالى أيضا: ((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ؕ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ))⁴

((...و إذا كان الإسلام يعتني بالعلم النظري فإنه يركز كذلك على التنظيمات العملية للعلم ،وقد استعاذ الرسول عليه الصلاة و السلام من علم لاينفع و يجب على المربين أن يقرنوا العلم بالعمل والنظرية بالتطبيق فالإيمان بالله ورسوله له تطبيقاته السلوكية))⁽⁵⁾

تحقيق التنظيمات للتنمية الاجتماعية

دعى الإسلام الى الاهتمام بالأفراد العاملين والعناية بهم ،فإذا كانت التنظيمات غير الإسلامية تسعى إلى تطوير رؤوس الأموال وزيادتها عن طريق الفوائد الربوية و استغلال جهود الأفراد لتحقيق حاجات فئات خاصة مما يؤدي إلى خلق فوارق كبيرة بين الغني و الفقير وبالتالي خلق فوارق في المستويات المعيشية بين الأفراد و الأسرة وهذا ما يؤدي لتكون الحسد وبالتالي خلق التفكك الاجتماعي فإن الإسلام له نظرة أخرى في هذا المجال فهو بجعل لأصحاب المستثمرات و التنظيمات الخاصة ضوابط تهدف الى تحقيق الصالح العام حيث فرض عليهم زكاة على هذه الأموال من أجل تحقيق

1 سورة البقرة الآية 284

2 سورة النساء الآية 58.

3 سورة الزمر الآية 9.

4 سورة المجادلة الآية 11.

5 نبيل محمد توفيق السمالوطي ، المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع ، دار الشروق ، ط2، جدة ، 1985، ص28.

العدالة الاجتماعية و التقليل من الفوارق في مستويات المعيشة قال الله سبحانه وتعالى: ((خذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ))(104)).¹

فالمستثمرين الخواص فرض عليهم الإسلام أداء هذه الفريضة تطهيرا لأنفسهم و تزكيتها و مساهمة منهم لمساعدة إخوانهم الفقراء و إزالة الأحقاد بين الأغنياءوالفقراء ،وبالتالي ضمان التماسك الاجتماعي بانتشار المحبة و التعاون ((ولا يخفى أن مبدأالزكاة حتى طبق في العصور الإسلامية السالفة نجح في محاربة الفقر و أقامالتكافل الاجتماعي ونزع من القلوب حقد الفقراء على الأغنياء ، وقلل من كثيرا من الجرائم الخلقية و الاجتماعية وذلك بإزالة أسبابها في الفقر و الحاجة وعود المسلمين على البذل و هيا سبل العمل لمن لا يجد المال))⁽²⁾

و كذلك من الضوابط التي يضعها الإسلام ويحث عليها التنظيمات عدم إستغلال العمال وتكليفهم بأعمال تفوق قدرتهم الجسمية أو تتنافى مع حالتهم الصحية، كمايفرض على أصحاب المستثمرات والتنظيمات الوفاء بحقوق العمال و أجرتهم قال الله سبحانه وتعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ))(1)).³

ويقول الله سبحانه وتعالى أيضا: ((وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا))(34)).⁴

فمثل هذه الآيات عندما تجد من يذكر بها النفوس مثل الدورالمسجدي في إطار تكامل عمل التنظيمات في المجتمع الواحدوالذي نتحدث عنه في الفصول القادمة فإنها توجه المستمع الى الوفاء بالعقود و العهودالتي أبرمها دون قهراًو قوة من طرف سلطة أخرى ثم أن ضوابط الإسلام بالمحافظة على صحة العامل وعدم إرهاقه و دفع أجرته في الوقت المحدد قال الرسول صلى الله عليه وسلم: ((أعطوا لأجيرحقه قبل أن يجف عرقه))⁵.

و أقر الإسلام أكثر من ذلك فدعا إلى تقديم الخدمات للعمال لقوله عليه الصلاة و السلام:

1 سورة التوبة الآية 104 .

2 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية مرجع سابق ، ص 249.

3 سورة المائدة الآية 01 .

4 سورة الإسراء الآية 34 .

5 رواه مسلم .

((من دلى لنا عملا وليس له منزل فليتخذله منزلا أو ليست له زوجة فليتزوج أو ليس له خادم فليتخذ له خادما أو ليس له دابة فليتخذ دابة))¹.

وبهذا فإن الإسلام ينظر إلى العامل على أنه عنصر للتنمية أفضل من رأس المال المادي لأنه بالعامل السليم في بدنه المطمأن في نفسه يمكن ان نحقق افضل رأس مال مادي.

أهدافالتنظيمات العمالية من المنظور الإسلامي : إن تنظيمات العمل من منظور الإسلام يجب أن تعمل في إطار القيم العامة للدين ومقاصده فيجب أن تسعى إلى حفظ الدين أولا ،وذلك بتحقيق التفوق في مختلفالمجالاتوال تخصصات سواء من حيث النوعية أو من حيث الكمية التي تكفي المجتمع المسلم ولايجب أن يبقى المجتمع المسلم متخلفاتابعا لغيره ينتظر منه الغذاء و الدواء والعتاد.

((... و للفقهاء آراءكثيرة حول ضرورة توافر كل الأعمال و التخصصات التي يحتاجها المجتمع الإسلامي ليكون أقوى المجتمعات من حيث القوة الاقتصادية و العسكرية و العملية و التكنولوجية جنبا الى جنب مع القوة الإيمانية و العقائدية ،وكيف أن تأمين هذه ، وكيف أن تأمين هذه التخصصات واجب على الحاكم المسلم وعلى المسؤولين عن المجتمع الإسلامي))⁽²⁾

فالمحافظة على الدين تكون أولا بقوة التنظيمات العمالية القادرة على الإنتاج في كل المجالات الاقتصادية و العسكرية و التكنولوجية وهذا حتى لايبقى المجتمع المسلم معلقا بغيره من المجتمعات ، وعندما يكون المجتمع المسلم قويا إقتصادياو متطورا في تكنولوجيته فإنه يصبح هومن يبيع المنتجات المادية والخدمات النوعية لغيره من المجتمعات الأخرى،كما تسعى التنظيمات الخاصة بالعمل إلى حفظ العقل وذلك بعدم إنتاج المواد التي تذهب وتفسد العقل كالخمور و المسكرات و المخدرات لان هذه المنتجات تذهب العقل ،وعندما يغيب العقل تحل محله السلوكات غير العقلانية فيضطرب المجتمع وتكثر أشكال الانحرافولذلك فإن الدينيحرم إنتاج هذه المنتجات أو ترويجها قال الله سبحانه وتعالى: ((...يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (90)...))³.

1 أخرجه أحمد في مسنده.

2 حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التنمية اجتماعيا -إقتصاديا -سياسيا -إداريا - بشريا،مرجع سابق ،ص35.

3 المائدة الاية 90.

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((لعن الله شارب الخمر و عاصرها)).¹

أما حفظ العرض فيجب على التنظيمات انتاج ملابس لائقة بالرجل والمرأة لا تبين التبرج أو تبرزالعورة ، وتجنب انتاج الأفلام التي تؤدي الى الانحراف ، والتنظيمات لها دور كبير وهي الوسيلة الضرورية لتحقيق حفظ النفس وذلك بضرورة توفير الحاجات الأساسية و الضرورية للحياة كالمأكل والمشرب و الدواء و التعليم و الأمان يقول رسول الله صلى اله عليه وسلم: ((من أصبح أمنا في سريره معافى في بدنه ، عنده قوت يومه فكأنما زويت له الدنيا)).²

و التنظيماتفي المجتمع تساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي عندما تعمل على إنتاج وسائل الدفاع التي تكون في مستوالشعوب المتطورة و المتقدمة ،و تساهم التنظيمات في تحقيق الأمن عندما تكون قادرة على الإستمرار والصمود و الإستقلالية التامة عن كل تبعية ، فيكون التحكم في أجهزة الإتصال و إنتاج قطع الغيار لكل الأجهزة والمبتكرات محليا . أما العافية في البدن فتكون بالتفوق الطبي وتطوير و تأهيل الموارد البشرية التي تقوم بهذا الدور الشريف فصناعة الدواء تضمنه هذه التنظيمات وتكوين الأطباء و الممرضين تضمنه هذه التنظيمات أيضا،فتسموا الخدمات في العيادات والمستشفيات وبذلك تتحقق العافية للأبدان،وأماالقوت فيجب على التنظيمات تطوير الوسائل الخاصة بالزراعة و الصناعات الفلاحية لتحقيق الأمن الغذائي من حيث النوعية و الكمية فأهداف التنظيمات من المنظور الإسلامي هو الإنسان المسلم و كرامته وليس تحقيق الربح من اجل الربح والبذخ فالتنظيمات في الإسلام هي وسيلة لخدمة الرسالة وتحقيقالعبادة و العمارة.

1 رواه أبو داوود 3674 وابن ماجة 3380.

2 حديث صحيح.

4/ النظرة التكاملية لعمل التنظيمات العمالية في الإسلام :

إذا كانت التنظيمات في البيئة غير الإسلامية تعمل بصفة مستقلة عن بعضها البعض فإن التنظيمات ففي بيئة المجتمع المسلمتعمل بصفة تكاملية بنائية، فهي تعتمد وتستفيد من بعضها البعض ، فالقطاع الاقتصادي سواء كان صناعياً أو تجارياً أو زراعياً إنما يقوم بفضل عمال يتم حثهم وتعليمهم قيم العمل في المسجد الذي يجدون فيه كل التوجيهات و الإرشادات اللازمة لتحقيق الإنتاج الوفير والتفوق في إتقان النوعية، وتوفير الحاجات اللازمة لأفراد المجتمع ،والمسجد بدوره هوالأخريعتمد عل التنظيمات المذكورة وبها يحقق أهدافه و يمارس وظيفته بسهولة ويسر فكلماكان الاهتمام أكبربالمسجد كلما وفرالراحة للمصلين و العابدين وقام بممارسة مهمة الدعوة و التبليغ بصفة أفضل ،ثم أن التنظيمات في مفهوم الإسلام تعمل في إطارفكري واحد مهما اختلف نوعها سواء كانت ذات طابع إجتماعي أو اقتصادي أوسياسي أو ديني ولا يجب بأي حال من الأحوال الفصل بين ماهو ديني يتعلق بالأخرة وبين ماهودنيوي نفعي يتعلق بالحياة الأولى لأن العمل النفعي الذي يخدم حياة المسلم ويحقق له المنافع و الحاجات إنما يعتبره الإسلام عملاً ينال صاحبه الأجر عليه في الحياة الأخرة و أنه مسؤول عن هذا النوع من العمل عن درجة اتقانه سواء كان المنتج موجه للمجتمع المسلم او للتصدير لغيره فالجزء يكون من جنس النية و العمل .

يؤدي الفرد المسلم عمله في التنظيم مستمداً معايير أدائه و موجهاً سلوكياته في العمل من القيم الإسلامية التي تحث على الإتقان و الإخلاص و الإبداع في كل المجالات التي تتفع المسلم وتعيه على حياته وبهذا مثلاً ينظر الفردالذي يعمل في المستشفى إلى الأفراد الذي يعالجهم بأنهم أفراد فاعلين إجتماعياً وهم إخوانه لهم هدف واحد وغاية واحدة هي تقوية المجتمع وتنمية قدراته في مختلف مجالات الحياة وتجد الإرشادات والقيم الدينية تحفظ الحقوق وتصون الواجبات بشكل يخدم كل الأبنية الاجتماعية وجعلها تكمل عمل بعضها البعض((...وعلاقة الشريعة الإسلامية بالمجتمع ليست كعلاقة المجتمع بقوانينه الوضعية ، فالمجتمع يضع لنفسه من التشريعات و القوانين ما يكفل له تنظيم العلاقة بين مختلف وحداته ، وغالباً ما تكون تلك القوانين الوضعية رد فعلللخصائص المجتمعية السائدة في

ذلك الزمان ، ثم مايلبث المجتمع من تطور قوانينه أويلغيها أويستحدث غيرها وفقا لمقتضيات الظروف المتغيرة و المصاحبة لتطور تلك المجتمعات وغيرها))⁽¹⁾

ويتبين من هذا القول عن النظريات الوضعية قائمة على الفصل بين ما هو ديني وما هو دنيوي بحيث تعمل التنظيمات فيها على تحقيق الرغبات و الحاجات بلا محدودية وبكل الأشكال والطرق الممكنة ولاتعلم بالصفة التكاملية لأنه لاتوجد مرجعية محورية تلتقي عندها الأعمال والأهداف وهذا مايجعلها تتخبط في سرعات دائمة و مستمرةتلغي بعضها البعض كما ينتج عن أعمالها أحيانا أشكالا من الترف واللغو تخرج عن إطارالفطرة الإنسانية ومنطق العقل وهذا ما يبرر خطائها وضرورة العودة إلى مرجعية محددة.

هذا بعكس الإسلام الذي رسم الأهداف وحدد الغايات العامة وبين أشكال الحلال و الحرام وجعل صفة التكامل بين الدنياو الدين فالدنيا تخدم الدين من حيث أنها مطية الآخرة فيها يزرع المسلم ويعمل كي يحقق العبادة وينال الأجر قال الله تعالى: ((وما خلقت الجن و الإنس إلا ليعبدون))والدين يخدم الدنيا من حيث انه جعل لها التوازن فلا يجب أن نعمل كيفما نشاء حسب أهوائنا ونزواتنا بل حدد الحريات وضبط السلوكيات ونظم الحياة قال الله سبحانه وتعالى: ((قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ الْقِيَامَةِ كَذَلِكَ نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ لِّعْلَمٍ (32)))².

1 صلاح مصطفى الفوال ، التصوير القرآني للمجتمع الانساق والنظم الاجتماعية مرجع سابق ص53.

2 سورة الأعراف الآية 32.

الفصل الثالث: تنمية الموارد البشرية من المنظور الاسلامي

أولا: التنمية العامة في الاسلام

- 1- مفهوم التنمية من منظور الاسلام
- 2- جوانب التنمية حسب الرؤية الاسلامية
- 3- أسس التنمية في الاسلام

ثانيا تنمية الموارد البشرية في الاسلام

- 1- مفهوم تنمية الموارد البشرية في الاسلام
- 2- دعوة الاسلام الى ضرورة تنمية الموارد البشرية
- 3- اهتمام الاسلام بالموارد البشرية

الفصل الثالث : تنمية الموارد البشرية من المنظور الاسلامي

أولاً : التنمية العامة في الاسلام

1 (مفهوم التنمية من منظور الاسلام

أ/ التنمية لغة :

((التنمية لغة مشتقة من العمل ((نمى)) كما في قولنا ((نمى المال)) وغيره ينمي بالكسر نماء بالفتح و المد ، وربما جاء من باب سما . وفي الحديث ((لاتمثلوا بنامية الله)) يعني الخلق لأنه ينمي ، و ((نمى)) الحديث إلى فلان أسنده له ورفعته ((نمى)) الرجل إلى ابيه نسبة وبابهما رمى و((أنتمى)) هو انتسب.

قال الأصمعي ((نميت)) الحديث مخففا أي بلغته على وجه الاصلاح و لخير و (نميته تنمية) اي بلغته على وجه النميمة و الإفساد ، ورمى الصيد (فانماه) إذا غاب عنه ثم مات ومن الحديث ((كل ما أصحيت ودع ما أنميت))⁽¹⁾

ب / التنمية اصلاحا :

لقد تعددت مفاهيم وتعريف التنمية بتعدد التخصصات العلمية التي لها صلة بهذا الموضوع ولذلك عرفها العلماء كل حسب تخصصه وعالجها كل من زاوية إهتمامه فمنهم من عرف التنمية علناًها ((التدخل المقصود لتحقيق النمو بصورة سريعة الخطى في حدود فترة زمنية معينة تحددتها خطط التنمية))⁽²⁾

ويرى بعضهم بأن التنمية هي ((عملية شاملة متكاملة تتضمن كافة الجوانب الإقتصادية والإجتماعية و البشرية و القانونية والتعليمية والسياسية والاخلاقية))⁽³⁾

ومن التعاريف التي قبلتها الامم المتحدة في عام 1956 التعريف الذي يعتبر التنمية على أنها ((العملية التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الاهالي و الحكومة لتحسين الظروف الإجتماعية

1 محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي ، الامام ، مختار الصحاح ، دار القلم ، بيروت ، لبنان ، ص681

2 عبد الرحمان العيساوي ، الاسلام والتنمية البشرية ، المكتب العربي الحديث ، بدون سنة نشر وبدون مكان نشر ص12-15.

3 عبد الرحمان العيساوي ، الاسلام والتنمية البشرية ، المكتب العربي الحديث ، بدون سنة نشر وبدون مكان نشر ص12.

والإقتصادية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الإدماج في حياة الامم و الإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن ((⁽¹⁾)

وتعريف التنمية أيضا على أنها ((التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية من خلال إيديولوجية معينة لتحقيق التغيير المستهدف من أجل الإنتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها))⁽²⁾

و يتبين من التعاريف السابقة أن التنمية لاتعني النمو وتختلف أيضا عن الغير فالنمو هوالتحسين الذي يطرد على الوضع الإقتصادي لبلد ما بطريقة تلقائية غير مخطط لها والتغير هو تبدل حالة المجتمع إقتصاديا أو إجتماعيا أو ثقافيا من وضع إلى وضع وقد يكون من الأحسن إلى الأسوء أو من الأسوء إلى الأحسن ، لكن التنمية هي عملية مقصودة من طرف الدول والحكومات لغرض تحسين حلة المجتمع في جوانب مختلفة كالجوانب الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية والأخلاقية وغيرها من أجل ذلك تسخر الجهود العلمية وتجري النقاشات من طرف المثقفين والسياسيين لغرض الوقوف على أوجه النقص و المشاكل التي تعاني منها المجتمع و أسبابها و اقتراح الحلول المتاحة من أجل تحسينها، والمجتمعات الإنسانية كما هو معلوم تعيش في بيئات طبيعية وثقافية مختلفة وتخضع كل منها لإيديولوجيات متنوعة وبالتالي لكل مجتمع إنساني خصوصيته ومايلئمه من أساليب الحياة وطرق المعيشة ويسعى كل مجتمع أو دولة إلى تغيير حالها وتحسين أوضاعها ومستوى المعيشة لأفرادها حسب الأوضاع المحلية و العالمية المحيطة في الجوانب المختلفة الإقتصادية منها والإجتماعية والسياسية إلا أن عملية التنمية تربط بالضرورة ببعض الأنساق الإجتماعية و الثقافية إذأن هذه الأخيرة توجه عملية التنمية وطرق تنفيذها وكيفيةها وتحدد أهدافها بالتنمية ليست مفهوما علميا مجردا بل هي مرتبطة بالحياة الإجتماعية وبالإيديولوجيا .

فالمفهوم الوضعي للتنمية يرسم الخطط وينفذها دون مراعاة للمكونات الثقافية والخصوصيات الإجتماعية لكل مجتمع ولهذا تفشل الخطط التنموية في بعض البلدان لأنها نقلت نماذج تنموية من بلدان لها خصوصيات وإيديولوجيا مختلفة فمثلا إذا تحدثنا عن نماذج التنمية الإقتصادية في البلدان

1 نفس المرجع ص15.

2 لعل بوكميش ، الحق في التنمية كأساس لتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية الشاملة، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين ، الملتقى الدولي ، دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، قصر الثقافة، 2004 ص7.

الغريبة فهي تسير وفقاً لمفاهيم وضعية وعلمية بحتة ولا تكثر مثلاً لأسلوب الربا في الإستثمار لأن هذه البلدان هي بلدان علمانية تفصل الدين عن العمل والحياة الإجتماعية، فالدين عندها للعبادات فقط ولا يعنى بالسلوك والتفاعل الإجتماعي و الحياة الإجتماعية في حين نجد بأن أسلوب الربا في الإستثمار يجد معارضة مباشرة من طرف الأفراد في المجتمعات المسلمة، فهم يرفضون التعامل بهذا الأسلوب الذي تمت خطط التنمية وفقاً له فالأفراد لا يقتنون سيارة أو سكن وفقاً لهذا الأسلوب لأن الدين عندهم يدخل في صميم الحياة الإجتماعية والإيمان مرتبط بالسلوك وهذا ما يبرر فشل بعض خطط التنمية و النماذج والمفاهيم المستوردة و الإسلام لم يترك هذا الباب بل جعل له مفهوماً خاصاً ورأياً مغايراً يرى تحقيق السعادة والتطور والتقدم والرفاهية للمنتمين إليه و رسم له حدوداً وجعل له معايير فما هو هذا المفهوم؟

المفهوم الإسلامي للتنمية : لم ترد كلمة التنمية في القرآن والسنة النبوية بهذا اللفظ ولكن وردت بألفاظ أخرى تؤدي نفس المعنى ، فوردت بمعنى الإصلاح قال الله تعالى: ((قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَرَزَقْنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْهَأَكُم عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ (88)))¹.

كما وردت بمعنى التغيير قال الله تعالى: ((لَهُ مَعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (12)))².

والإصلاح هو تحويل وتعديل حال قوم من حال غير مرغوب فيه إلى مرغوب الوصول إليه وعملية التحويل هذه تكون من حالة لا يعمل فيها بقواعد الشريعة إلى حال يعمل فيها بقواعد الشريعة وإذا عمل بقواعد الشريعة فإن التنمية تتحقق لأن الشريعة الإسلامية من خصائصها أنها متكاملة أي أنه لا يمكن الإيمان ببعض الكتاب وترك البعض الآخر فذلك تعتبره، والذي نريد قوله في هذه النقطة أن الإسلام كما هو دين عبادات فهو دين عمل أي أنه لا بد من الحياة وفقاً لكل تقاليده ومن تقاليده الحث على العمل الجاد لتحصيل القوة وتحسين مستوى المعيشة.

((...و العقيدة القرآنية إذن، كما بدلنا أكثر إستناداً إلى المحاكمة و إلى العقلانية من العقيدتين اللتين تتجليان من خلال العهد القديم و العهد الجديد ، وهي بعد لا تتحدث عن القضاء و القدر إلاّ

1 سورة هود الآية 88.

2 سورة الرعد الآية 11.

بمثل حديثهما ولكنها مع ذلك تحض حصًا جليًا على العمل الناشط في الحياة الفردية و الإجتماعية وهي أخيرًا مثلها في إخضاع التقنية السحرية للإرادة الإلهية ، بما يفسح للبشر سبيل سد الطريق على هذا السحر ، أيًا كان مبلغه من الكمال ((¹)

ويتبين من هذا القول أن الإسلام لا يدعوا إلى الكسل و التسليم بالأوضاع الموجودة والأحوال السائدة عندما تكون مزرية وغير مرغوبة بل يدعوا إلى العمل و الإنتاج و السعي الحلال بصفة دؤوية ومستمرة ، و كلمة الحلال تدل على المعايير و الحدود التي رسمها الإسلام للتنمية والعمل فلا يجوز الكسب بكل الطرق وبشتى الوسائل ، ولكن لا بد من احترام القيم القواعد الشرعية عند تنفيذ خطط التنمية .

والتنمية في الإسلام تستعمل جهود متنوعة للإنتقال من الوضع السيئ إلى الوضع الحسن فيمكن استعمال الأسلوب الدعوي من طرف العلماء والأئمة والعارفين بالشرعية لتحسين الوضع الاجتماعي كما مارسه الأنبياء في رسالاتهم ودعوتهم إلى تغيير الأوضاع من سيئها إلى أحسنها قال الله تعالى: ((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ²)).¹⁰

ففي هذه الآية موازنة بين المادة والروح ودعوة إلى الكسب وتحسين الأحوال وعدم ترك العمل المادي الدنيوي والإهتمام فقط بالجانب الروحي و العبادات كما عند بعض الفرق الدينية والتنمية في الإسلام شغلت القدامي منهم ((فيقول سيدنا على ابن طالب رضي الله عنه إلى واليه في مصر: وليكنظرك في عمارة الأرض أبلغ من نظرك في استجلاب الخراج لأن ذلك لا يدرك إلا بالعمارة ، من طلب الخراج بغير عمارة أخرج البلاد))³

ومن هذا يتضح أن الإسلام يهتم بالعمل الجاد و التغيير الهادف و عمارة الأرض بكل ما هو صالح ومفيد للبشرية ، كما يدعم الرأي القائل باهتمام الإسلام بالتنمية والعمل قول سيدنا عمر ابن

1 مكسيم رودنسون ، الإسلام والرأسمالية، دار الطليعة للطباعة والنشر ، ط4، بيروت، 2000، ص101.

2 سورة الجمعة الآية 10.

3 عبدالرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية مرجع سابق ص177.

الخطاب(رضي الله عنه):(والله لئن جاءت الأعاجم بالأعمال وجئنا بغير عمل فهم أولى بمحمد صلى الله عليه وسلم منا يوم القيامة))⁽¹⁾

ومن هنا يتضح أن سيدنا عمر بن الخطاب رفع منزلة التنمية والعمل إلى درجة الولاء والانتماء إلى الأمة المحمدية وإلى الإسلام فالإسلام إذن هو دين عمل ودين تنمية وإصلاح مستمر لتحقيق التفوق والقيادة قال الله سبحانه وتعالى: ((كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكُتُبِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ))⁽²⁾ (110).

ونظرة الإسلام للتنمية هي نظرة تختلف عن النظرة الوضعية فإذا ركزت النظرة الوضعية على الإرتقاء بالجانب المادي والخدماتي للمجتمع فإن النظرة الإسلامية تضيف إلى هاذين الجانبين ضرورة الإرتقاء وتجديد تفقد الجانب الروحي و الإيمانى والسلوكى للمجتمع .

وبعد هذا العرض السريع يمكن صياغة مفهوم للتنمية حسب منظور الإسلام :و هو الإصلاح العقدي و الإيمانى المادي و الخدماتى والسلوكى للمجتمع متى دعت الحاجة وظهرت مؤشرات التخلف والانحراف الإجتماعى .

ويذهب في هذا الإتجاه المفكر مالك بن نبي حيث يرى بأن الفكرة الدينية تولد الفاعلية في الإنسان مما يؤدي إلى تحريك عجلة التنمية ،((ومادام الإنسان و المجتمع في تفاعل تكاملي مع مقتضيات الفكرة الدينية التي تهذب طاقة الفرد والمجتمع وتمدهما بالموسوعات التي تشد فاعليته فإن خط الحضارة سيبقى صاعدا ،وعندما يبدأ الإنفصال بين الفكرة وسندها المحسوس، يبدأ المجتمع في التدرج نحو اللافاعلية إلى أن يسقط أخيرة))⁽³⁾

وهكذا فإن الإسلام ينظر إلى التنمية على أنها تطوير الجوانب متعددة بشكل تكاملي لايمكن فصل جانب عن الجوانب الأخرى وهذا ماسنحاول التطرق إليه في العنصر الموالي .

2) جوانب التنمية حسب الرؤية الإسلامية : مثلما ذكر سابقا فإن النظريات الوضعية للتنمية ركزت على كل الجوانب التي تحقق الرفهية والحاجات الإنسانية كالجانب الإقتصادي الذي يوفر الماديات

1 عبد الرحيم تمام أبو كرشة ، نفس المرجع السابق ص177.

2 سورة آل عمران الآية 110.

3 الطاهر سعود ، التخلف والتنمية في فكر مالك ابن نبي، دار الهدى ،ط2006،1،بيروت لبنان ص142.

والوسائل والجانب الاجتماعي الذي يكفل الخدمات والجانب السياسي الذي يعمل على إيجاد نظام حكم قادر على حفظ الجوانب المذكورة ، لكن هذه النظريات تهمل الجانب السلوكي والروحي والذي إهتمت به النظرية الإسلامية بالإضافة إلى الجوانب الأخرى وبالتالي فإن جوانب التنمية حسب الرؤية الإسلامية هي كالتالي :

2-أ/ الجانب الديني و الروحي : يهتم الإسلام بحفظ الدين و المحافظة على ترقية الجانب الروحي والإيمان لدى الفرد والجماعة لأنه هو غاية خلق الإنسان ، لأن مفهوم الوجود في الإسلام لا يبدأ بالولادة وينتهي بالموت ، ولكن يبدأ بالولاد وينتهي بالجزاء الأخرى فالحياة الدنيا ماهي إلا وسيلة ومزرعة للأخرة والحياة الدنيا مدتها قصيرة منتهية لكن الأخرة مدتها لاتنتهي فكيف نهمل الغاية لتهم بالوسيلة ؟

ويدعو الإسلام أصحاب العقول النيرة وينبههم ويبرهن لهم بأن هناك حياة أخرى بعد الموت وأنه لا بد من ضرورة الإيمان بالغيب والعمل من أجل تحقيق ما جاءت به الرسالة الإسلامية فيقول الله سبحانه وتعالى في محكم تنزيله تنبيهها وجوابا للذين يضمنون أنهم سينتھون بالموت إلى الأبد ولا إمكانية للبعث و الحياة الأخرى يقول الله سبحانه وتعالى مذكرا: ((هل أتى على الانسان حين من الدهر لم يكن شيئا مذكورا (1) انا خلقنا الانسان من نطفة امشاج نبتليه فجعلناه سميعا بصيرا(2)))¹.

ويقول سبحانه وتعالى: ((إنما ننذر من إتبع الذكر وخشي الرحمن بالغيب فبشره بمغفرة وأجر كريم))².

فترقية الجانب الروحي مهم للأخرة والدنيا أيضا لأن به تتم الجوانب الأخرى فبالإضافة إلى أنه يولد الفاعلية في الأفراد والجماعات فهو كذلك وبفضله تكون المحافظة على المنجزات الحضارية فإله سبحانه وتعالى يقول: ((وإلى مدين أخاصهم شعيبا قال يا قوم اعبدوا الله ما لكم من إله غيرهُ قد جاءكم بينة من ربكم فآؤفوا الكيل والميزان ولا تبخسوا الناس أشياءهم ولا تفسدوا في الأرض بعد إصلاحها ذلكم خير لكم إن كنتم مؤمنين (85)))³.

فالعقيدة لها أثر في العمل فالإنسان يعمل وفقاً لما يعتقد ،والعقيدة الإسلامية معظمها قواعد وقي تدعو الى الإنتاج و العمل النافع الذي بهما يتحقق الجانب الإقتصادي وتدعو إلى أعمال البر

1 سورة الإنسان الآية 2،1.

2 سورة ياسين الآية 11.

3 سورة الاعراف الآية 85.

والقيم السامية كالرحمة و التعاون و التسامح و الأخوة وغيرها، والتي بها يتحقق الجانب الإجتماعي وتدعوا إلى الطاعة والعدل والتي بها يتحقق الجانب السياسي وهنا تظهر أهمية الجانب الروحي وكذا الصفة التكاملية التي يحققها مع الجوانب الأخرى .

2-ب/ يعتبر الإقتصاد من دعائم الأمم وهو العمود الفقري الذي تقوم عليه الدول و أحيانًا تقاس قوة الدول والمجتمعات بقوة إقتصادها ، لذا أولى الإسلام أهمية خاصة لتحقيق الإكتفاء الذاتي من ناحية الغذاء والحاجات الأساسية لأفراد المجتمع الإسلامي، وحث على كل الأعمال التي تعمل على ترقية إقتصاد الأمة وتقويته كالفلاحة إذ يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حَبْلًا حَلِيَّةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ(14)))¹.

كما قال سبحانه وتعالى ومناخ: ((وَالْأَنْعَامَ خَلَقَهَا لَكُمْ فِيهَا دِفْءٌ وَمَنَافِعُ وَمِنْهَا تَأْكُلُونَ(5)))².

وفي هذه الآيات وغيرها إشارة إلى أهمية الثروة الحيوانية و الزراعية لأنها تسد الحاجات الغذائية للأفراد ويمكن التجارة بالفائض منها لتقوية الإقتصاد ، كما حث الإسلام على الصناعة والإحتراف وقد مارس أنبياء الحرف فكانوا خير قدوة لمن جاء بعدهم.

يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخْطِئْ فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرِضُونَ(37)))³.

وقال أيضًا: ((وَيَصْنَعِ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ(38)))⁴.

ويقول الرسول عليه الصلاة: ((إن الله يحب العبد المؤمن المحترف))⁵.

1 سورة النحل الآيات 14

2 سورة النحل الآية 05.

3 سورة هود الآية 37.

4 سورة هود الآية 38.

5 أخرجه أحمد في مسنده.

وحدث الإسلام على التجارة فقال: ((الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ۚ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۗ وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۚ فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهِ فَانْتَهَىٰ فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ ۗ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ ۗ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ(275))¹.

والتجارة عملية إقتصادية مهمة إذا بها يتم تسويق الفائض عن الحاجة ببغية تحويله لسد حاجيات من نوع آخر وبالتجارة يكون الحصول على المال ،يقول الله سبحانه وتعالى:

((وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا(5))².

ولا يجب أن يكون السعي وراء المال بجعله غاية لذاته و إنما يبقى وسيلة لتحقيق التنمية، ((فالمال ليس غاية في ذاته و إنما هو وسيلة من وسائل تبادل المنافع وقضاء الحوائج وتحقيق المأرب فمن إستعمله في هذا السبيل كان المال له خيراً...خيراً له ولمقتمعه الذي يحيا فيه فالمال أعظم قوة تستخدم في سبيل الإصلاح و أعمال البر ، ومايعود على المجتمع الإنساني بالخير به تقوى شوكة الأمة وبشئت ساعدها ويعظم جامعها ويعز سلطانها وتهاب في نظر أعدائها))⁽³⁾

ودعى الإسلام إلى الوسطية في إنفاق المال فلا بخل ولا إسراف قال الله تعالى: ((وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا (67))⁴.

ونهى الإسلام عن التبذير لحفظ مكتسبات الأمة فقال تعالى: ((إِنَّ الْمُبَدِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ ۗ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا(27))⁵.

من كل هذا يتضح مدى إهتمام الإسلام بالتنمية و الإصلاح الإقتصادي ودوره في استقامة حياة خلقه وبالتالي تحقيق الخلافة السلمية على الأرض .

1 سورة البقرة الآية 275.

2 سورة النساء الآية 5.

3 عبد الرحيم تمام أبو كريشة، دراسات في علم اجتماع التنمية مرجع سابق ص211.

4 سورة الفرقان الآية 67.

5 سورة الإسراء الآية 27.

2-ج / الجانب الإجتماعي: جعل الإسلام للنفس البشرية مكانة خاصة بين المخلوقات وحرص على حفظها وتكريمها والعناية وجعل باقي المخلوقات مسخرة للإنسان قال الله تعالى: ((﴿٥﴾ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70)).¹

وقد دعا إلى ترقيتها وتمييزها إجتماعياً وذلك بتمكنها من الحصول على الحاجات الإجتماعية التالية:

2-ج -1/ التعليم: وقد ركز الإسلام على التنمية من هذا الجانب تركيزاً كبيراً إذ أن أو الآيات القرآنية التي نزلت على النبي محمد صلى الله عليه وسلم تحت على العلم قال الله تعالى: ((بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) إِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3)).² إِقْرَأْ

والآيات التي تحت على العلم كثيرة ونورد منها على سبيل المثال قوله تعالى: ((شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ ۗ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (18)) وكذلك قوله: ((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (9)).³

وقوله: ((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11)).⁴

وقوله: ((وَمِنَ النَّاسِ وَالْدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ ۗ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ (28)).⁵

و الآيات في فضل العلم كثيرة و الأحاديث متنوعة أيضا نورد من الأحاديث على سبيل المثال قول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((لا حسد إلا في اثنتين : رجل آتاه الله المال فسلطه على هلكته في الحق ورجل آتاه الله الحكمة فهو يقضي بها ويعلمها)).⁶

والعلم يجعل من الإنسان فرداً واعياً يساهم في التنمية بشكل حيوي وفعال أما غير العالم فإنه يعتبر معوقاً للتنمية وسنتطرق إلى أهمية العلم في التنمية في العنصر الموالي من هذا البحث.

1 سورة الإسراء الآية 70.

2 سورة العلق الآيات 1.2.3.

3 سورة الزمر الآية 9.

4 سورة المجادلة الآية 11.

5 سورة فاطر الآية 28.

6 رواه البخاري.

2-ج-2/ الرعاية بكل أنواعها : إهتم الإسلام وحرص على تنمية النفس البشرية بتوفير الرعاية بأنواعها الصحية و النفسية و الإجتماعية قال الله سبحانه وتعالى: ((وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)).¹

وقدم الإسلام راحة النفس البشرية حتى بتعطيل بعض العبادات ففي فريضة الصيام يجوز للمسلم أنيفطر حتى يبرأ من المرض قال الله تعالى: ((يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَكُونَ)).²

فتوفير العلاج للمسلمين ووقايتهم من الأوبئة و الأمراض هو وجه من أوجه الرحمة و التراحم وتوفر هذه الخدمة في الوسط الإجتماعي واجب شرعي لأن الفرد الذي توكل إليه المهمات والقيادة في التنظيمات الإجتماعية للمجتمع يجب يكون معافى من الأمراض والعاهات لإنجاح خطط التنمية وقد تكفل الإسلام بالرعاية النفسية و الإجتماعية للفئات الإجتماعية المستضعفة في المجتمع كاليتمى واللقطاء و أصحاب العاهات قال تعالى: ((وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۗ وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ لَا تَكْلَفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۗ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۗ ذَٰلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (152)).³

وقال الله سبحانه وتعالى في شأن اللقطاء: ((وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَإِن تَدْعُ مُثْقَلَةٌ إِلَىٰ جِهْلِهَا لَا يَحْمِلْ مِنْهُ شَيْءٌ وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۗ إِنَّمَا تُنذِرُ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِالْغَيْبِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ ۗ وَمَنْ تَزَكَّىٰ فَإِنَّمَا يَنْزِلُ فِي نَفْسِهِ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ (18)).⁴

ولو أن هذه الآية عامة وهي من المبادئ العامة للإسلام وأشار القرآن إلى الإهتمام بأصحاب العاهات وكذلك الحديث النبوي فقال عليه الصلاة والسلام: ((الراحمون يرحمهم الرحمان ورحمو من في الأرض يرحمكم من في السماء)).⁵

1 سورة البقرة الآية 195.

2 سورة البقرة الآية 184.

3 سورة الانعام الآية 152.

4 سورة الإسراء الآية 18.

5 رواه الترميدي وأبو داود.

وقد حارب الإسلام الفقر والعوز بفرض الزكاة قال الله تعالى: ((خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (103)))¹.

فالزكاة جعلت لتوفير الرعاية الاجتماعية للفقراء والمساكين وأصحاب العسر وذلك إلغاء للطبقة المحففة في المجتمع وبفضل الزكاة يتمكن الفقير من سد حاجاته وبالتالي يصبح عنصراً فاعلاً في التنمية وبهذا يتلاشى الصراع في المجتمع يتحقق التماسك و الإستقرار الإجتماعي .

2-د / الجانب السياسي : يعتبر الجانب السياسي من الجوانب المهمة في نجاح خطط التنمية وتحقيق التقدم فتوفير السلم والأمن وكفاءة نظام الحكم في تحقيق العدل وتوزيع الثروة وتوفير الجو الملائم لحرية التعبير كل ذلك يساهم ويكمل عملية التنمية ويعتبر ذلك من شروط تحقيق التنمية الاقتصادية و الإجتماعية لأنه لا يمكن تصور بناء مؤسسات اقتصادية منتجة دون توفر الأمن والسلم أو دون وجود للإستقرار السياسي والاجتماعي والإبتعاد عن أشكال الصراعات الحزبية ،بل لابد من توحيد الفكر الرأى و يحصل ذلك بالوحدة الثقافية ،وهذا ماذهب إليه مالك بن نبي في وجوب عملية التطعيم الثقافي ((واستعراض تنظيرات مالك بن نبي تكشف لنا جانبين من جوانب التنمية ، الجانب الأول عندما يطرح قضية التطعيم الثقافي الذي يراه ضروريا حتى يتمكن الفرد من استرداد فاعليته الحضارية ويمكن المجتمع من استخدام وتهيئة طاقته الإجتماعية و إمكانياته الذهنية...))⁽²⁾

فالأزمات الثقافية تؤثر على الجسم الإجتماعي وتسبب فيه التمزق الذي يخلفه التقليد للآخر مما يؤدي الى تناطح الرؤى وتعدد الأفكار،فالوحدة الثقافية هي الأصح وهي القدرة على إخراج المجتمع من حالة التخلف والضعف ، إن المجتمع إذا أصيب بهذا التعدد الثقافي فإن ذلك يؤدي به إلى الإنقسام وبالتالي فشل الخطط التنموية ولهذا نؤكد على ضرورة الوحدة الثقافية .

والجو السياسي الملائم للتنمية يشارك في صنعه الأفراد والمجتمع ، فالأفراد يشاركون فيه من خلال المشاركة بالرأى الصائب والطاعة وإحترام الحاكم والمسؤول يقول الله تعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ٥٩))³.

1 سورة التوبة الآية 129-130.

2 الطاهر سعود ،التخلف والتنمية في فكر مالك ابن نبي ، مرجع سائق ص 204.

3 سورة النساء الآية 59.

ويقول الله سبحانه وتعالى: ((وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ^ط (35)).¹

أما مسؤولية المجتمع والدولة ومشاركتها فيكون بالمساهمة في توفير الحاجات الإجتماعية للأفراد ومحاربة الفقر والمرض وإقامة العدل وإنصاف المظلوم والحماية العامة للمجتمع من الإعتداءات ((نضيف هنا إلى أن الشريعة الإسلامية تعطي للدولة كثير من السلطات لا لمواجهة الحاجات العاجلة فحسب بل لحماية المجتمع من الأفات ، آفات الفقر والجهل والمرض وآفات النزف وسائر ما تتعرض له المجتمعات من آفات ، وحماية المجتمع من الآفات كحمايته من الإعتداء الخارجي سواء بسواء ففي منح هذا الحق للدولة لتتصرف في الملكيات الفردية بلا حدود ولا قيود إلا حدود الحاجات الإجتماعية والصالح العام))⁽²⁾

كما تتعاون الدولة والمجتمع على صنع الإستقرار الإجتماعي وتوفير السلم ، ومراقبة كل ما يتسرب إلى المجتمع بمراقبة الإعلام والتكنولوجية التي تسوق الأفكار الثقافية الخارجة عن خصوصيتنا الاجتماعية بما يتوافق مع الخصوصية الثقافية.

3) أسس التنمية في الإسلام : يحدد الإسلام أسسا عديدة لقيام ونجاح عملية التنمية ، وينظر إلى عملية التنمية على أنها عملية مرتبطة بالإنسان من حيث تكوينه النفسي والجسمي والعقلي والوجداني و الإجتماعي ، فربما تتفق النظرة الإسلامية مع النظرة الوضعية من حيث أن التنمية هي الإنتقال من وضع إجتماعي سيئ إلى حسن ، لكن تختلف في تصور الوصفين إذ ماهو الوضع السيئ والوضع الحسن في مفهوم كلا النظرتين ؟ لعل الجواب عن هذا السؤال يقودنا إلى مبدأ الخاصية الإيديولوجية و الإعتقاد الخاص بكل نظرة فالنظرة الوضعية ترى بان المنفعة وتحقيق الربح والرفاهية المترفة التي لاتعرف حدود و أطر لهذا الترف هي السعادة عند الوضعين ، لكن النظرية الإسلامية ترى عكس ذلك فهي تصور الوضع السيئ على أنه التخلف والفقر والتنمية للغير وعدم الإمتثال بأوامر والقيما الإسلامية في عمارة الأرض وتحقيق الإستخلاف كما أمره الله سبحانه وتعالى وأن الوضع الحسن هو تحقيق الإكتفاء والعدالة الإجتماعية والتفوق لأمة الإسلام ولذلك فإن الإسلام وضع أسس خاصة للتنمية نوجزها فيما يلي :

1 سورة الشورى الآية 04.

2 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ،دراسات في علم اجتماع التنمية ،مرجع سابق ص257.

3-أ/ الإنسان المورد : يرى الإسلام بأن الإنسان هو العنصر و الأساس الأول لقيام ونجاح عملية التنمية إذ لا يمكن تصور تنمية تتم بشكل تلقائي طبيعي دون تدخل لعمل الإنسان قال الله تعالى:

((لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ) □ 4 (ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ (5) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ □ 6..)).¹

وقال الله تعالى: ((أَوْلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ ۚ كَانُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَأَثَارُوا الْأَرْضَ وَعَمَرُوهَا أَكْثَرَ مِمَّا عَمَرُوهَا وَجَاءَتْهُمْ رُسُلُهُم بِالْبَيِّنَاتِ ۗ فَمَا كَانَ اللَّهُ لِيَظْلِمَهُمْ وَلَكِن كَانُوا أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ(9))².

وقال تعالى: ((إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا (7)).³

ففي هذه الآيات القرآنية الكريمة إشارات إلى أن الإنسان هو صانع الحضارة وهو في الآن نفسه الذي يمكن أن يكون مفسدا إذا اختار طريق و الإنحراف ،((فالقضية كما يؤكد ابن نبي ليست قضية أدوات ولا إمكانات ،إن القضية كانت في أنفسنا إن علينا أن ندرس الجهاز الإجتماعي الأول وهو الإنسان فإذا تحرك الإنسان تحرك المجتمع والتاريخ وإذا سكن سكن المجتمع والتاريخ))⁽⁴⁾

وهنا يتضح الإنسان مخلوق قابل للإصلاح والتطوير الفكري و الأخلاص بفضل الدعوة والتذكير للإيمان بالله والعمل وفق ما جاء في دين الله تعالى ((وَذَكَرْ فَإِنَّ الذُّكْرَ يُنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ^ط (55)).⁵

فالعامل الدعوي والإعلامي بالحسنى مهم في تنمية الإنسان وتنمية فاعليته ليعمل وبيدع في المجتمع و بالتالي تحقيق التنمية الإجتماعية .

3-2/ العلم : أعطى الإسلام إهتماما خاصا للعلم وجعله من أرفع القيم فجعله فريضة على كل مسلم ومسلمة لأن به الوصول إلى المعرفة الحقة لمعرفة الله سبحانه و تعالى وتحقيق السعادة في الدنيا

1 سورة التين الآيات 4-5-6.

2 سورة الروم الآية 9.

3 سورة الكهف الآية 7.

4 الطاهر سعود، التخلف والتنمية في فكر مالك ابن نبي مرجع سابق ص207.

5 سورة الذاريات الآية 55.

والأخرة ، وأول ما نزل به القرآن هو الحث على العلم قال الله سبحانه وتعالى: ((أَفْرَأُ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَفْرَأُ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)).¹

وهذا ما يدل على أن الإسلام إعتنى بالعلم وأعطاه الأولوية أكثر من أي قانون وصفي أو إيديولوجية بشرية وقد جعل الله سبحانه وتعالى لأصحاب العلم فضلا كبيرا عندما يقترن بالإيمان وخشية لله صاحب العلم إذا لم يؤمن بالله ويخشاه فإنه يصبح من أضر الناس بالعباد قال الله تعالى: ((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11)).²

وقال الله تعالى أيضا: ((وَمِنَ النَّاسِ وَالدَّوَابِّ وَأَلْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ ۗ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ (28)).³

وحسبنا في ذلك أن بعض الباحثين يذكر أن لفظ العلم ومشتقاته ورد في القرآن الكريم حوالي (765) مرة كما بلغ عدد الآيات العلمية في القرآن الكريم (750) آية في مختلف فروع العلم ونواحي المعرفة⁽⁴⁾

و الأحاديث النبوية في موضوع العلم وفضله كثيرة أيضا نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر قول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((لاحسد إلا في إثنين : رجل آتاه الله مالا فسلطه على هلكته في الحق ، ورجل آتاه الله الحكمة فهو يقضي بها ويعلمها)).

وقال عليه الصلاة والسلام أيضا :

((من سلك طريقا بيتغي فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة ، وأن الملائكة لتضع أجنحتها لطالب العلم رضا بما يصنع وإن العالم ليستغفر له من في السموات ومن في الأرض حتى الحيتان في الماء فضل العالم على العابد كفضل القمر على سائر الكواكب ، وأن العلماء ورثة الأنبياء ، وأن الأنبياء لم يورثوا دينارا ولا درهما وإنما ورثوا العلم ، فمن أخذه أخذ بحظ وافر)).⁵

1 سورة العلق الآية 1-2-3-4-5.

2 سورة المجادلة الآية 11.

3 سورة فاطر الآية 28.

4 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية مرجع سابق ص 224.

5 رواه أبو داود والترمذي.

يتبين من خلال الغرض للآيات القرآنية و الأحاديث النبوية أن مكانة العلم في الإسلام عظيمة والدعوة إلى تحصيله فريضة إنما الإسلام نهى عن العلم الذي لاينفع ولايعود على البشرية بالفائدة كتعليم السحر والتنجيم وغيرها، فالعلم كالعامل فهناك العمل النافع وهناك العمل الذي لا فائدة فيه فالبناء والزراعة وإنجاز الطرقات أعمال نافعة أما الغناء والقمار وأعمال الربا لا فائدة ترجي منها ولقد أثبت الواقع بأن التقدم والتفوق في كل المجالات يحصل بالعلم في المجال الزراعي والصناعي والعمراني والاتصالات وتنظيم المجتمعات فالعلم إذا هو من أهم الأسس التنموية فسيدنا يوسف عليه السلام عندما طلب العمل ذكر العلم كأنه قدم مؤهلاً من المؤهلات التي يستحق بها المنصب وتعطيه الأهمية في المشاركة في التنمية وعماراة الأرض قال الله سبحانه وتعالى: ((...الْأَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (55)).¹

فالاسلام اهتم بالعلم وحث عليه وجعل له مكانة مرموقة ((وقد حثنا مير المؤمنين عمر ابن الخطاب رعيته على تعلم العلوم النافعة ، فكان يحثهم على استثمار الاوقات في التفقه في الدين والمبادرة في تزود بالفقه قبل الانشغال في الامارة ، قال عمر : تفقهوا قبل ان تسدوا ، كونوا اوعية الكتاب وينابيع العلم))²

وسيدنا سليمان عندما صرح بالقوة والتفوق ذكر العلم قال الله تعالى:

((...فَلَمَّا جَاءَتْ قِيلَ أَهَكَذَا عَرَشُكِ قَالَتْ كَأَنَّهُ هُوَ وَأُوتِينَا الْعِلْمَ مِنْ قَبْلِهَا وَكُنَّا مُسْلِمِينَ (43)...)).³

يتبين من هذا أن تحقيق التنمية والتطور والتفوق لا يحصل إلا بالعلم ولهذا دعا الإسلام إلى تحصيله وجعله فرضاً وأساساً من أسس التنمية وحث على الإستزادة منه قال الله تعالى: ((فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا (111)).⁴

1 سورة يوسف الآية 55.

1 - عبد الجبار ستار البياتي ، التنظيم الاداري في عصر الراشدين ، مجلة ميداد، الاداب كلية الاداب ، الجامعة العراقية العدد 4 ص 316

3 سورة النمل الآية 43.

4 سورة طه الآية 111.

((ويختلف العلم في الإسلام عن العلمي غيره من الممل والنحل ، يختلف من حيث الباعث والغاية العلم في الإسلام رقي الإنسان وتكريمه ، والغاية خشية الله وإعلاء كلمته ، ولهذا يأمر الإسلام بالتربية والتعليم على أساس الإلتزامات الدينية والخلقية ليؤدي الإيمان دوره في توجيه التقدم العلمي

نحو المصالحة والمنفعة العامة والخاصة))⁽¹⁾

ومن هذا القول يتبين إرتباط العلم بالإيمان في الإسلام وتكاملها في تحقيق التنمية والخلافة في الأرض وهذا ما يتم توضيحه في العنصر الموالي في هذا الجزء من هذا الفصل.

3-3/ الإيمان والتنمية : الإسلام عقيدة وشريعة أماعقيد ته فهي الإيمان بالله الواحد و الإيمان بملائكته وكتبه ورسله والقضاء والقدر ، وأما الشريعة فهي مجموعة الأحكام والقيم والقواعد التي جاءت في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة وما أجمع عليه علماء الأمة والعلاقة تكاملية بين العقيدة والشريعة فإذا كانت العقيدة هي الإيمان بمن وضع الشريعة ، والشريعة هي العمل بالأحكام فإنه يتبين من هنا أن الإيمان والعمل شيئان متلزمانفي العمل والابداع لا يمكن فصل بعضهما عن بعض يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((الإيمان ماوقر في القلب وصدقه العمل))².

أي أن الإيمان مرتبط بالعمل فإذا كانت سلوكات العبد وتصرفاته وفقما جاء في الدين فيقال عليه عند نذبان مؤمن حقا والشريعة هي أحكام وقواعد للعبادات وأخرى للمعاملات والإنجازات وقد دعت الشريعة الإسلامية إلى وجوب القيام بالعمل الصالح الذي يحتاج إليه المجتمع المسلم من زراعة وصناعة واستنطاب وطلب العلم وتقديم كل الخدمات التي يحتاج إليها أفراد المجتمع المسلم قال الله تعالى: ((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾))³.

وقال الله تعالى أيضا: ((قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلُ كَانَ أَكْثَرُهُمْ مُّشْرِكِينَ ۖ))⁴.

وقال الرسول عليه الصلاة والسلام:

1 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، نفس المرجع السابق ص 229.

2 أخرجه الألباني.

3 سورة التوبة الآية 105.

4 سورة الروم الآية 41

((اليد العليا خير من اليد السفلى))¹.

وقد عمل الأنبياء واحترفوا الحرف التي تجلب المنفعة للمجتمع المسلم كالرعي والتجارة والنجارة وغيرها وقيم الشريعة الإسلامية تدعو إلى إتقان العمل وتعلم العلم الذي يثمر العمل الصالح .

قال الله تعالى: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه))².

والتنمية تعتمد على العمل الصالح في الإسلام والعمل الصالح يتحقق بالإيمان والخوف من الله سبحانه وتعالى: ((فالإيمان يهب خلاص النفس ، ويؤمن من الخوف وأن الإيمان في الوقت نفسه ينمي الخوف من الله ، ويمنح الصبر والتجمل والقدرة على العمل والمهانة والمشقة في سبيل الله والتواضع وإدارة المغامرة بكل شئ من أجل الله والقيام بالطيب الصالح من الأعمال))⁽³⁾

وهكذا يتضح بان العمل مع الإيمان يحقق التنمية والصلاح مثلما رسمها الإسلام لكن العمل بدون إيمان قد يؤدي إلى اللامبالاة و الإفساد واحتكار القدرات و الكفاءات والتلاعب بمصير الأفراد والمجتمع ، وذلك مهما كان قوة القانون الرادعة فقيم الشريعة الإسلامية رسمت صورة راقية للتنمية من إتقان الأعمال و والحث على تحسين السلع والخدمات ونبذ الأنانية وحب الذات والعمل من أجل الآخرين ، بل لا بد من التضحية في العمل و الإيثار، فهكذا يعمل كل فرد من أجل الآخر بغية نيل رضى الله والحصول على الاجر وبذلك تتحقق التنمية في أفضل صورها بشكل تعاوني تسوده المحبة والتنافس والتعاون.

ثانياً: تنمية الموارد البشرية في الاسلام

1- مفهوم تنمية الموارد البشرية في الاسلام: ينظر الاسلام الى الموارد البشرية على أنها أساس كل عمل إصلاحي تنموي حضاري ، وقد وضع الاسلام الثقة في البشر وقدرته على البناء والاصلاح منذ بداية الخلق إذ قال الله سبحانه وتعالى: ((وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (30))⁴.

1 أخرجه مسلم باب الزكاة رقم 1034.

2 أحمد في مسنده.

3 مكسيم رودنسون ، الاسلام والرأسمالية ، مرجع سابق ص 89.

4 سورة البقرة الآية 30.

فجواب الله سبحانه وتعالى للملائكة يوحي بقدرة البشر على الخلافة في الارض وتعميرها وإصلاحها وتحقيق العبودية لله سبحانه وتعالى ، والاسلام لم يترك هذا الانسان للفوضى والعشوائية بل إهتم بالبشر منذ الولادة إهتماما يكون منه إنسانا سويا من كل النواحي الصحية والتعليمية والاخلاقية والمشاركة المثمرة في مجتمعه، فبداية تفرض تعاليم الاسلام على الكبار الاهتمام بالصغار وعلى الاغنياء والاهتمام بالفقراء وعلى الاصحاء الاهتمام والعطف على الضعفاء والمعوقين

فقال الله سبحانه وتعالى: ((وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۗ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّمَ الرِّضَاعَةَ ۗ))¹.

وفي هذه الآية على سبيل المثال فرض لضمان البناء الجسمي للطفل ويقول الرسول عليه والصلاة والسلام: ((كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته))².

أي أنه لا مجال للعبث و العشوائية في التربية والتنشئة الإجتماعية للإنسان ،ويحث الإسلام الفرد علالتزود بالعلم لأنه النور الذي يضيء الطريق نحو النجاح في الدنيا والآخرة فقال الله سبحانه وتعالى: ((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (9)))).³

وقوله سبحانه وتعالى: ((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11)))).⁴

وقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد))⁵.

والآيات والآحاديث التي توجب على المسلم التزود بالعلم كثيرة ومن هنا يتبين حرص الإسلام على إعداد المورد البشري من الناحية العلمية التي تعتبر من أسس التنمية والإصلاح

ولقد كمل هو روح المقومين السابقين ،فتعلم العلم وقوة الجسد لا معنى لها إذالم تقدي بقيم وأخلاق الدين الإسلامي فالعلم والقوة وحدهما قد يستخدمهما الإنسان في ظلم إخوانه واسعبادهم و الإفساد ، لكن القوة الجسدية والعلم إذا غنيت بالأخلاق والقيم ا تصبح نافعة جالبة للخير والصلاح ، ومما سبق

1 سورة البقرة الآية 233.

2 رواه البخاري.

3 سورة الزمر الآية 9.

4 سورة المجادلة الآية 11.

5 حديث ضعيف.

يتضح أن مفهوم الإسلام لتنمية الموارد البشرية هو ((زيادة قدرات الأفراد جسديا وعلميا وصحيا وأخلا قيا ودينياً))

إن زيادة الإيمان والأخلاق وتنميتها شئى ممكن فالله سبحانه وتعالى يقول: ((وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ ۗ وَتَزُودُوا فَإِنَّ خَيْرَ الرِّادِ التَّقْوَى ۗ وَاتَّقُوا يَا أُولِي الْأَلْبَابِ (197)).¹

ويمكن ملاحظة الإيمان بمدى إنعكاسه في السلوك والعمل ،إذا فمفهوم الإسلام لتنمية الموارد البشرية هو مفهوم تكاملي يوازن بين الجانب الفني والجانب الروحي ويعتبرهما متلازمان ومتعاملان)) ولذلك فإن جهود التنمية مهما توفر لها من أسباب النجاح ،لن توتي أكلها بصفة جيدة إلا إذا خضعت للقيم الخلقية المتمثلة في إحياء الضمير ، وإتقان العمل ،انطلاقا بالشعور القوي بالواجب في كل مايقوم به العامل أو الصانع أو الزارع أو التاجر أو المهندس أو الطبيب أو المعلم أو الموظف من عمل ،وبدون هذا الوازع الخلفي لن تحقق التنمية نجاحها المرتقب ((²

فإعداد الإنسان وتنميته حسب منظور الإسلام يجب أنيكون في الجوانب الروحية الخلقية بالدرجة الأول ثم بالجوانب الفنية والصحية والتعليمية وذلك من أجل تحقيق التنمية و الإصلاح المنشود والمحافظة على منجزات هذا الإصلاح وتوزيع نتاجه توزيعا عادلا .

2/ دعوة الإسلام إلى ضرورة تنمية الموارد البشرية : إهتم الإسلام بالإنسان إهتماما بالغا ودعا إلى أهمية تنشئة تنشئة سليمة وسوية تقوم على توجيهات وقيم الدين الإسلامي وألزم كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية في المجتمع المسلم بتربية الفرد تربية دينية قيومة لإعداد للحياة الكريمة والمشاركة الفعالة في كل أعمال الخير والبر ،لتحقيق العبادة والخلافة السليمة ، ومن أجل ذلك ألزم الأسرة بإعداد الطفل ورعايته وتنشئته بشكل قويم وعدم تركه حرا يفعل مايرد أو يصطحب من يريد أو يتعلم ما يريد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((يولد المرأ على الفطرة فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه ((...)).³

1 سورة البقرة الآية 197.

2 عبد الرحمان العيسوي ، الاسلام والتنمية البشرية ، المكتب العربي الحديث بدون مكان وسنة نشر ص148.

3 أخرجه مسلم في كتاب القدر رقم 2658.

فمن هذا الحديث تكتشف بأن الأسرة لها دور حيوي في إعداد الإنسان وتوجيهه نحو العقيدة السليمة والصحية وعدم تركه للأهواء وقال رسول الله صلى الله عليه أيضا: ((علموهم في سبع واضربوهم عليها في عشر))¹.

وهنا إشارة إلى أهمية وضرورة تربية وتنشئة الطفل على الصلاة منذ الصغر حتى يألف الطريق المستقيم ويترعع في كنف الحياء و الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر لأن صلاته تعلمه ذلك وتتقيه مرتبًا بربه سبحانه وتعالى وينشر الخير في المجتمع .

وكما كان طفل اليوم هو رجل الغد فإن الإسلام حرص على تنشئته على أسس قوية متينة من كل النواحي الصحية والعقلية ولم يلزم الإسلام الطفل بالتكاليف الشرعية والمسؤوليات الإجتماعية مراعاة وتقديرًا لضعف قواه العقلية والجسدية وكذلك حتى يتسنى له تكوين قدراته في جو مريح ملائم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((علموا أولادكم الرماية والسباحة وركوب الخيل))².

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم أيضا: ((أطلبوا العلم من المهد إلى اللحد))³.

واهتم الإسلام بالإنسان في كل مراحلها العمرية طفلا ورجلا وشيخا فدعا إلى الإهتمام بصحته الجسدية والعقلية والتزود بالعلم والفقّه لأن هذه العناصر كلها من مقومات تحقيق الخلافة في الأرض وتحقيق التفوق والحياة الطيبة، فحرم الإسلام على الإنسان كل ما يضر بجسده وصحته و وأوجب عليه كل ما ينفعه ويزيد من قوته وتقدمه ، فحرم عليه الخمر لأنها تذهب عقله فيفسد في الأرض وحرّم عليه أن يؤتي النساء وقت الحيض لأن ذلك يؤذيه ، قال الله سبحانه وتعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَزْلَامُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (90))⁴.

3/ إهتمام الإسلام بالموارد البشرية

إهتم الإسلام بالإنسان إهتماما متكاملا ومن النواحي المختلفة فمن الناحية الجسمية دعى الإنسان إلى الإهتمام بجسده و الحرص على صحته كي يعيش سليم البدن لا يعاني من الأمراض و

1 رواه أحمد رقم 187180 و أبو داود في كتاب الصلاة.

2 رواه أخرجه الألباني في السلسلة الضعيفة رقم 3876.

3 حديث ضعيف.

4 سورة المائدة الآية 90.

الأسقام التي تعطله على المبادرة والمشاركة الفاعلة في دفع عجلة التنمية قال رسول الله صلى الله عليه وسلم لعبد الله بن عمرا بن العاص: ((يا عبد الله ألم أخبر أنك تصوم النهار ، وتقوم الليل ، قلت بلى يارسول الله قال فلا تفعل ،صم وإفطر وقم ونم ، فإن لجسدك عليك حقا ، وإن لعينيك عليك حقا ، وإن لزوجك عليك حقا))¹.

ودعى الإسلام إلى الإستطباب والتداوي وعدم ترك المرض للإستفحال والتمكن من الإنسان فقال عليه الصلاة والسلام ((لكل داء دواء ، فإذا أصيبت دواء الداء برئ بإذن الله))².

وأكد الإسلام على تحريم الخمر وضرره للصفحة الجسمية والعقلية لأنها تؤدي إلى تلف الكبد وذهاب العقل وبالتالي تعطيل الإنسان عن أداء أدواره الإجتماعية قال الله سبحانه وتعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ 90))³.

وقد دعى الإسلام إلى الإعتناء بالجسد ونظافته فأوجب الطهارة وهي الإغتسال والوضوء حتى يتطهر

الفرد المسلم من الأوساخ و الأمراض ،قال الله تعالى ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ ٥ وَإِنْ كُنْتُمْ جُنُبًا فَاطَّهَّرُوا ٦ وَإِنْ كُنْتُمْ مَرَضَىٰ أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ أَوْ جَاءَ أَحَدٌ مِّنْكُمْ مِنَ الْغَائِطِ أَوْ لَامَسْتُمُ النِّسَاءَ فَلَمْ تَجِدُوا مَاءً فَتَيَمَّمُوا صَعِيدًا طَيِّبًا فَامْسَحُوا بِوُجُوهِكُمْ وَأَيْدِيكُمْ مِنْهُ ٧ مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ وَلَكِنْ يُرِيدُ لِيُطَهَّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (6)))⁴.

كما إهتم الإسلام بالإنسانمن النواحي العقلية والفكرية فدعى إلى القيم الحميدة التي تخدم البناء الإجتماعي وتماسكه ونهي عن قيم الشر التي تؤدي إلى الفساد و الإنتقام قال عليه الصلاة والسلام: ((المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده والمهاجر من هجر مانهى الله عنه))⁵.

وقال عليه الصلاة والسلام: ((لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحبه لنفسه))¹.

1 رواه البخاري.

2 رواه مسلم.

3 سورة المائدة الآية 90.

4 سورة المائدة الآية 6.

5 رواه البخاري.

وإسلام يمنح الإنسان الصحة العقلية والنفسية وراحة البال والقناعة بفضل الإيمان بالله تعالى واليوم الآخرة وهو بذلك ينتظر الجزاء الآخروي ويؤمن به فتتشكل في نفسه الطمأنينة والرضى فيعيش سعيدا مرتاح البال ، و هكذا يبني ويكوّن شخصية الفرد في المجتمع ويهذب علاقاته مع الآخرين فتجده دائما يصنع الحدود لسلوكاته مثلما حددتها الشريعة الإسلامية .

((وشتان بين هذا النظام الإسلامي الذي يقوم على أساس إشعار الفقير بالرضا والقناعة والسعادة وانتظار الجزاء الأكبر في الآخرة ، وبين نظام كالنظام الشيوعي الذي يحرض طبقة العمال على أصحاب الأعمال ويثير فيهم الشعور بالكراهية ويدفعهم للثورة للإستيلاء على الحكم عنوة واغتصابا))⁽²⁾

لقد دعى الإسلام أيضا المسلم إلى ضرورة طلب العلم و الإهتمام به والتفقه في الدين حتى يتعرف على الأحكام والقيم فيمارسها في حياته وبذلك ينمي نفسه من الناحية العلمية فيضمن الأمن والسلام لنفسه وللآخرين وقد دعت أولى الآيات التي نزلت على الرسول الله صلى الله عليه وسلم إلى القراءة وطلب العلم قال الله تعالى ((اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5) ..)).³

وقال الله سبحانه وتعالى أيضا ((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ^ط (11))⁴

وهذه دعوة صريحة إلى ضرورة التزود بالعلم النافع والمعرفة الصحيحة للسير بالمجتمع نحو التقدم والعدالة الإجتماعية ،وقد حرص الإسلام أيضا على تنمية الجوانب الروحية والنفسية للإنسان فجعل له العبادات كالصلاة والصوم والحج وما فيهما من تقوية للجانب النفسي والروحي للإنسان واتزان شخصيته ، وإهتم الإسلام أيضا بالتنمية الأخلاقية للمسلم فالإسلام يربي أبناءه على الحياء فقد كان الرسول صلى الله عليه وسلم ((أشد حياء من العذراء في خدرها)) كما يرى الإسلام أبناءه في حب العمل واتقانه وأداء الأمانة وبذلك فإن الإسلام كأنه يهيئ ويحضّر الفرد للمشاركة في التنمية الاجتماعية

بنجاح.

1 رواه البخاري.

2 عبد الرحمان العيسوي،الاسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص179.

3 سورة العلق الآية 5.

الفصل الرابع :الافراد والعمل في

الاسلام

أولا :العمل والمعرفة في الاسلام ودورها في تنمية الافراد

- 1-العمل في العقيدة الاسلامية
- 2-المعرفة في الدين الاسلامي
- 3-الاحكام وضوابط العمل في الاسلام
- 4-الاسلام والافراد العاملين

ثانيا : الاعلام في الاسلام ودوره في التنمية البشرية

- 1-تطور الاعلام في الاسلام
- 2-اهتمام الفرد بالأعلام في الاسلام
- 3 -دور الاعلام والدعوة الاسلامية في التنمية البشرية

الفصل الرابع : الأفراد والعمل في الإسلام

أولا / العمل والمعرفة في الإسلام ودورهما في تنمية الأفراد :

1- العمل في العقيدة الإسلامية : خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان وميزه عن باقي المخلوقات بفضل ما يتمتع به من قدرة على تغيير بيئته وتحسين أحواله وذلك لما يمتلكه من عقل وتدبير وحكمة وعلم وهذه الصفات لا يمتلكها غيره من المخلوقات .

والعمل يختلف مفهومه عند بني البشر كما تختلف قيمته وأهميته وذلك حسب اعتقادات الشعوب وأديانها وسياساتها ، وقد وجد الإنسان نفسه في بداية وجوده ملزماً بالعمل للحفاظ على وجوده وتحقيق حاجاته ورغباته فاستعمل الإنسان الأول يده في التقاط الثمار وصيد بعض الحيوانات ثم بدأ يطور أدوات بسيطة لاستعمالها في الصيد والزراعة ومختلف الأعمال ومع مرور الزمن وزيادة التجمعات البشرية ظهرت الحاجة إلى التعاون واستخدام البشر لبعضهم البعض فلزم تحد يد قوانين العمل والعلاقات بين العمال وكيفيات العمل ومستحقات العمال وغيرها .

وإهتم الإسلام بالعمل ونبه إلى أهمية وضرورته وحدد قوانينه وكيفياته فحثَّ على السعي في طلب الرزق ونفر من كل أشكال الكسل والتواكل والبطالة قال الله تعالى: ((فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتغوا من فضل الله))¹.

ففي هذه الآية الكريمة دعوة صريحة وأمر واجب إلى ضرورة السعي في طلب الرزق والعمل من أجله وقال رسول الله عليه الصلاة والسلام: ((لأن يأخذ أحدكم أحبله ، ثم يأتي الجبل فيأتي بحزمة من حطب على ظهره فيبييعها فيكن الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه))².

وفي هذا الحديث الشريف دعوة إلى ضرورة الإحتراف واكتساب الرزق الحلال من عرق الجبين حتى مع صعوبة العمل وخشونة العيش ، وبذلك يساهم كل فرد في المجتمع في توفير السلع والخدمات فينفع نفسه ويفيد غيره فيصبح لنفسه مكانة محترمة ويغنى نفسه عن سؤال الناس وذل الحاجة .

ويعتبر الإسلام العمل من أهم عناصر الإنتاج لأنَّ النقد لا يلد النقد كما يرى بعض الفلاسفة وإنما النقد هو مجرد عامل من عوامل الإنتاج يحتاج إلى التخطيط والجهد لحسن استغلاله واستثماره والإسلام رفع من قيمة العمل والفرد العامل فالنسبة للفرد العامل جعله كالعابد أو كالذي يخرج في

1 سورة الجمعة الآية 10.

2 رواه البخاري.

سبيل الله، ويعتبر الإسلام أن الكسب الذي يكسبه الإنسان من الجهد هو أشرف أنواع الكسب قال الله تعالى: ((مَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ (32)))¹.

والإسلام يقدر ما حفظ حقوق العاملين واللتشد يد على أرباب العمل في تسد يد أجور العمال في وقتها بقدر ما ألزم العمال على ضرورة أداء واجباتهم بأفضل صورة وحثهم على الإخلاص في العمل وإتقانه، ويستوجب الإسلام من العمال الإستمرار في عملهم وعدم تعطيل العمل، وقد رسم الإسلام طريق تأهيل العاملين والكشف عن مواهب الناس لوضع الرجل الصالح في المكان الصالح وتشغيل العمال حسب طاقاتهم⁽²⁾

فبالعمل يتسنى للإنسان ان يحسن وضعه وخبراته فالإنسان عندما يكسب المال من العمل يمكنه أن ينفق على نفسه وأهله، فيجلب لهم الغذاء الجيد والمسكن اللائق الذي يدفع عنهم الأمراض والإسقام وبالتالي يعيش الإنسان في مجتمعه سليم البدن معافى يمكنه المشاركة في التنمية العامة للمجتمع، فينفق غيره وبالمال يمكنه أن يكسب بعض الأدوات التكنولوجية التي تطور من أدائه وتزيد من فاعلية مشاركته الإجتماعية، وعندما يؤمن كل فرد مسلم بضرورة العمل واهمية لتكوين القوة والحصانة الإجتماعية ويتضامن الجميع عندئذ يحصل التطور وتحديث التنمية ((وعندما تتحرك كل السواعد نحو العمل تتحرك عجلة التنمية فيصبح القوت حقا لكل فم لأن طاقة المجتمع لا تقتصر أن تمد كل فرد من أفرادها بهذا الحق))⁽³⁾

فالإستثمار المالي يجب ان توازيه جهود فكرية وبدنية تمثل العمل حتى تحصل الفائدة ويعم النفع وبالتالي يحصل الأفراد على حاجاتهم ورغباتهم وبذلك يرفعوا من مستواهم المعيشي والإجتماعي ويضرب مالك بن نبي على ذلك مثالا ((بالصين التي وضعت كل تبعات التنمية عل كاهل الشعب فعوضت بطاقاته الحيوية الطاقات الميكانيكية المفقودة بحيث أصبحت قدوة للعالم الثالث من خلال ماحصل لها من تجربة وخبرة في توظيف العناصر الحيوية ((كا لإنسان))⁽⁴⁾

1 سورة فصلت الآية 32.

2 نبيل السمالوطي، بناء المجتمع الاسلامي ونظمه، دار الشروق، ط2 1988 جدة، السعودية ص207.

3 الطاهر مسعود، التخلف والتنمية في فكر مالك ابن نبي، مرجع سابق ص230.

4 نفس المرجع ص 230.

وبهذا فإن الإسلام نظر إلى العمل نظرة إحترام وتقدير بل إعتبره من الإيمان ومن العبادات التي تقرب العبد من ربه ((فقد عدّ العمل عبادة ، بل هو روح العبادة لأن العبادات والمعاملات كلها عمل الإنسان أن يوازن بين عمله وعبادته))⁽¹⁾

إن نهج الإسلام في الحياة هو نهج وسطية فلا يحق للإنسان المسلم أن يعمل دائما ويهمل عباداته التي فرضها الله سبحانه وتعالى كما لا يجب عليه أيضا أن يبقى متعبدا في مكان عبادته ويهمل العمل الذي يوفر له الرزق ويجلب له القوت، واعتبر العمل فرضا من الفرائض ،والدليل على ذلك هو الحث المستمر في الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة على ضرورة العمل والقيام بالأعمال الصالحة للأفراد و الأمة ،ففي القرآن الكريم نجد على سبيل المثال لا الحصر قوله الله تعالى: ((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)))².

وقال تعالى أيضا: ((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10)))³.

وقال الله تعالى أيضا: (هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ تُشْجَرُونَ (15))⁴.

فإنه سبحانه وتعالى إستعمل فعل الأمر للحث على العمل مثل إعملو ،إنتشرو ، إمشوا والأمر هنا يفيد الوجوب والفرض ولذلك فإن العمل في العقيدة الإسلامية هو فرض وواجب لأنه يحقق الرفاه والتقدم والقوة للمجتمع ويغني الأفراد عن السؤال والحاجة ،أما السنة النبوية المطهرة فهي الأخرى مليئة بالأحاديث الدالة على الدعوة إلى العمل والحث عليه فعلى سبيل المثال يقول الرسول عليه الصلاة

1 خليل محمد الخالدي ، التنظيم الاجتماعي في الإسلام ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان 2012، ص1، ص262.

2 سورة التوبة الآية 105.

3 سورة الجمعة الآية10.

4 سورة الملك الآية15.

والسلام (مأكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وإن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يده).¹

كمال قالى عليه الصلاة والسلام: ((من بات كالا من طلب الحلال بات مغفورا له))².

((ونجد في كثير من التوجيهات النبوية الشريفة ، الحث على العمل وسبل كسبه فكان عليه الصلاة والسلام يحث المسلمين على العمل بشتى صوره اليدوي وغيره ، وذلك لأنه السبيل الأساسي لتوفير متطلبات الحياة الإجتماعية ، فالعمل يباركه الله لأنه قائم على بذل الجهد والمشقة والتعب في طلب الرزق والتماسه ، فعده الإسلام اشرف وسائل الكسب لانه فيه أبعاد كثيرة منها على مستوى الفرد ومنها على مستوى المجتمع))⁽³⁾

فالعمل الذي يدعوا ويحث عنه الإسلام هو العمل الصالح والمفيد الذي يساعد الإنسان كي يحي حياة كريمة من أجل تعمير الأرض وتحقيق الخلافة على أفضل وجه، وكذلك تحقيق التفوق والقيادة والريادة ،ويحث الإسلام عن العمل لتحسين ظروف معيشة الإنسان وهو العمل الذي ينفذ بالعلم والمعرفة ((فالعمل الذي يقصده الإسلام يتسع ليشمل العمل العقلي والعمل البدني المقترن بالتفكير معا وهما السبيل الصحيح للتنمية))⁽⁴⁾

العمل الذي يحقق التنمية ويرفع من شأن أمة الإسلام هو العمل المتقن الذي يكون بخوف الله وتقواه وبذلك يحقق المنافسة والتفوق على منتجات الأمم الأخرى فالعمل هو: ((السبيل إلى تعمير الأرض والتنمية في كل المجالات ،والعمل الذي يعلي الإسلام قدره ويرفعه إلى مرتبة العبادة ، وهو ذلك العمل المشروع البعيد عن الإنحرافات والعمل المتقن الذي يخلص فيه العاملون ،وقد وصف الله نفسه بأنه صانع يتقن صناعة كما يتقن كل شئ ويحسن كل شئ خلقه))⁽⁵⁾

1 رواه البخاري.

2أخرجه الألباني.

3 خليل محمد الخالدي مرجع سابق ص263.

4 :نبيل السمالوطي ، بناء المجتمع الاسلامي ونظمه ،دار الشروق ط2،جدة 1988ص323.

5 نفس المرجع السابق ص323.

والإسلام يؤسس العمل والإنجاز والتفوق على العمل الذي يكون بالعلم فملكة سبأ أرادت التفوق بالقوة فقال لها جنودها كما ورد في القرآن الكريم: ((قَالُوا نَحْنُ أَوْلُو قُوَّةٍ وَأَوْلُو بِأْسٍ شَدِيدٍ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ (33)).¹

فرد عليها سيدنا سليمان كما ورد أيضا في القرآن الكريم قوله تعالى: ((...فَلَمَّا جَاءَتْ قِيلَ أَهَكَذَا عَرَ شُكِّ قَالَتْ كَأَنَّهُ هُوَ وَأُوتِينَا الْعِلْمَ مِنْ قَبْلِهَا وَكُنَّا مُسْلِمِينَ (43)).²

فالتفوق يكون بالإسلام و الإيمان والعلم فعمل بلا علم لاخير فيه.

2/ المعرفة في الدين الإسلامي :

يعتبر مفهوم المعرفة مفهوما مرنا يختلف باختلاف الأيديولوجيات والسياسات والأديان ،وتتنوع المعرفة حسب تنوع مجالات الحياة ،فإذا كانت المعرفة العامة هي مجموع التجارب والخبرات التي خاضها الإنسان مع مرور الزمن فإن المعرفة العلمية تعني مجموع النتائج العلمية التي حققها الإنسان وهذا النوع من المعرفة يكتسبه الناس بالتعلم والتمحيص الدقيق الموافق والظواهر وهناك نوع آخر من المعارف وهو المعرفة الدينية وتتعلق بمجموع الأحكام والضوابط والقيم والمعلومات التي يختص بها كل دين ، وأود أن اتطرق في هذا العنصر إلى المعرفة في الدين الإسلامي وعلاقتها بالعمل وماهي وسا ئل تحصيلها .

فالمعرفة الإسلامية هي محصلة القيم والأحكام الشرعية والضوابط الدينية والمعلومات التي جاء بها القرآن الكريم أو السنة المطهرة ، ويعتبر أمر التعرف على الدين من الواجبات والفرائض الشرعية قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((من يرد الله به خيرا يفقهه في الدين)).³

وقال الله سبحانه وتعالى: ((وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِن كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ (122)).⁴

1 سورة النمل الآية 33

2 سورة النمل الآية 43.

3 رواه البخاري.

4 سورة التوبة الآية 122.

وقال قال أيضا: ((أَفْرَأُ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَفْرَأُ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5)))¹.

فيبين من هذه الآيات و الأحاديث أن المعرفة والثقافة الدينية في الإسلام واجبة ومهمة في حياة المسلم في مكان عمله أو في حياته الإجتماعية مع الناس ، وهذا الأمر يقر به الإسلام والعلم لأن التواصل إنما يحدث بالمعارف التي يعرفها المجموع الإجتماعي كي تكون هي القواعد والقوانين التي يجب على الجماعات والأفراد احترامها والعمل بها وتبادلها ويعتبر الفرد الذي لا يملك مجموعة من المعلومات والمعارف التي تمكنه من التواصل مع أفراد جماعته فردا جاهلا إجتماعيا سواء في حياته العامة أو في مكان عمله ويحتاج هذا الأخير إلى تنمية معارفه وثقافته ليساهم في التنمية بشكل أفضل ، ((فلا تقتصر التنمية البشرية على التعليم والتدريب والتأهيل ومحو الأمية ، وإنما تشمل أيضا الرعاية الصحية والإجتماعية والتوعية الدينية والوطنية والثقافية والإجتماعية والرعاية النفسية ، وفوق كل شئ الرعاية الروحية والدينية))⁽²⁾

من هذا يتضح ضرورة وأهمية المعارف والمعلومات في منظمات الأعمال واعتبارها موارد أكثر أهمية من الموارد الأخرى فهي تقرر نجاح أو فشل المنظمات ، ((فالنقد العلمي الذي شهده النصف الثاني من القرن العشرين والتوسع والتطور في التكنولوجيا وأدواتها أبرز لرجال الأعمال وأصحاب المصالح أهمية المعلومات والمعارف كموارد أساسية لأنه منشأة مهما كبر أو صغر حجمها ...))⁽³⁾

ولعل الدين الإسلامي وما يحمله من قيم وقواعد تعمل على حماية العامل وصاحب العمل سواء تعلق الأمر بالإتقان أو الإخلاص أو الأمانة أو حب الخير للغير مثل النفس ، وابتعاد عن الظلم والمساس بحقوق الناس وممتلكاتهم ، كل هذه القيم الجميلة كفيلة بأن تعمل على تطوير المورد البشري والحفاظ على استقرار التنظيم قال الله تعالى: ((.....وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2).....))⁴.

1 سورة العلق الآيات 1-2-3-4-5.

2 عبد الرحمان العيسوي ، الإسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص70.

3 إعلاء فرج الطاهر ، إدارة المعلومات والمعرفة ، دار الراجحة للنشر والتوزيع ، ط1 عمان الاردن 2010 ص41.

4 سورة المائدة الآية 2.

إن نجاح التنمية تساهم فيه التوعية الدينية للأفراد وتعليمهم القيم الصحيحة و الأحكام المتعلقة بالعمل وكذلك يتوقف على ذلك نجاح منظمات الأعمال واستقرارها ، فالتكوين والتدريب المهني والتقني للفرد العامل وحدهما يجعل منه إنسانا آليا يمكن أن يوجه مسار العمل حسب نزواته اللحظية والآنية التي تمليه عليه رغبات عابرة وقد لايفكر في أهمية نتائج العمل أونجاح التنظيم أو استقراره،ولذلك فإن تنمية المعرفة وقيم العمل للأفراد شئى ضروري ومهم إذ به يتحول الإنسان من الآلية إلى الروحية والشعور بالمسؤولية واتقان العمل وأهمية الأشياء فالقيموالمثل وماتدعوا إليه تولد عنده الخوف والأمل في الجزاء الأخروي إذما عمل حسب توجيه تلك القيم ولذلك تجد الإنسان المؤمن يسأل دائما عن أحكام دينه وقيمه ويجتهد في الالتزام بها في كل حياته في بيته وفي محيطه وفي مكان عمله ، و نجاح التنظيم يساهم فيه حسن تدبير مسيره الذي يعمل باستمرار فيلاحظ ويوجه ويخطط ويراقب وعملية التخطيط تشمل الإهتمام بتحفيز الأفراد العاملين بالمعارف والقيم التي تساعد في الحفاظ على التنظيم واستقراره ودفعه نحو تحقيق التفوق والمنافسة بفضل موارده البشرية الذين يستمدون الطاقة منالثقافة المحليةو الدينية،وفي الدين الإسلامي نجد الكثير من القيم والأحكام التي تلزم العامل ورب العمل على الإلتقان والإخلاص والوفاء والإبتعاد عن الاهمال،وإذا أريد تحقق أهداف التنظيم فلا بد تعمل من العمل على التوعية وتوظيف قيم العمل لدى العمال وتوجيههم نحو مصادر المعرفة السليمة والإعلام السليم الذي يحققالوسطية والإعتدال وتحقيق التعمير و الإستقرار والقوة والصمود.

ويمكن تحقيق التنمية المعرفية للأفراد من خلال مقابلات وملصقات حائطية تذكر الأفراد بالقيم والأفكار المهمة من خلال الإعلام الخارجي بواسطة مؤسسات التنشئة الاجتماعيةوالجرائد اليومية والتلفاز والإشهارات المختلفة.

3/ أحكام وضوابط العمل في الإسلام :

يسعى الإنسان المسلم دائما إلى كسب قوته بالحلال ويجتهد قدرا استطاع إلى كسب رزقه بالعمل أو التعاملات الصحيحة ولذلك فهو يتحرى الأحكام والضوابط الشرعية التي تحدد وتصوغ هذه التعاملات والطرق التي تتم بها ((والمعاملات تشمل على كثير من الأحكام التي تنظم العلاقات بين آحاد المجتمع وجماعته ،فهي تتضمن الأحكام لإجراءات التي التي تنظم عمليات البيع والشراء

،وأحكام الأسرة ،والتجارة والرهن ،والمدينة ،وكذلك تحتوى أحكام الجنايات والجرائم والسرقات والحدود والعقوبات ،وترسم أيضا آلية العلاقات⁽¹⁾

ولقد جاء القرآن الكريم والسنة النبوية بالقيم التي تنظم التعاملات المالية بشكل يضمن لكل فرد أو جماعة حقوقها قليلة كانت أو كثيرة قال الله تعالى: ((...وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (188)...)).²

فالمعاملات هي جوهر الحياة الإجتماعية ،ولذلك اهتمت الإسلام بهذا الباب اهتماما بالغا من أجل صيانة أملاك الأفراد والحفاظ على مصالح الناس لضمان السلم والتقدم والإزدهار وتحقيق التنمية . أما العمل وكسب الرزق فقد بين الإسلام حلاله وحرامه بيانا لم يسبقه إليه قانونا من قوانين العالم فنهى عن كل عمل يضره الإنسان غيره ،أو يتسبب به في ضرر خلقي أو مادي للجميع ككل فحرم الإسلام الخمر والمسكرات والمخدرات وبيعها وشرائها قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((لعن الله شارب الخمر وبتاعها وعاصرها)).³

وحرم الإسلام الغش في العمل قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

((من غشنا فليس منا))⁴.

وحث الإسلام على الإهتمام بالعمل وإتقانه و الإخلاص فيه مهما كان الطرف المؤدي له العمل قال الله تعالى: ((خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاَسْمِعُوا^ط قَالُوا سَمِعْنَا وَعَصَيْنَا وَأَشْرَبُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْعُجْلَ بِكُفْرِهِمْ^ع قُلْ بِنَسَمَا يَا مُرُكَّمْ بِهِ إِيمَانُكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (93)....)).⁵

ومن هذا يتبين أن الإسلام يعطي الأهمية للأشياء الصالحة المفيدة للأفراد والمجتمعات ولا يترك مجالاً للامبالاة مهما كان مجال الخدمة والعمل سواء في الصحة أو التعليم أو الزراعة أو التجارة أو غيرها من مجالات الحياة التي تهتم حياة الإنسان ويفهم من هذا أن التقدم يفهم على أساس

1 بلال خلف السكراتة ،أخلاقيات العمل،مرجع سابق ص32.

2سورة النساء الآية 29.

3رواه أبو داوود (3674) وابن ماجه (3380).

4أخرجه مسلم حديث رقم 102.

5سورة البقرة الآية 93.

الحرص والإهتمام والتشبث من أجل الإصلاح والمنفعة قال الله تعالى: ((قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26)))¹.

وفي هذا يقول ابن تيمية رحمه الله ((..... والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام))⁽²⁾

إذن فالإسلام يشترط أن يتوجه العامل إلى العمل قوي فيما يتطلبه ذلك الميدان وخاصة التسليح بالعلم والمعرفة فنساعة الدواء مثلا أو صناعة جهاز معين تتطلب القوة البدنية بقدر ما تتطلب القوة العلمية والمعرفية ، بحيث توجه القوة في الصلح و الإستقامة وهذا مايجر إلى القيمة الأخرى الذي يفرضها الإسلام وهي الأمانة ((وهذه الأعمال التي يتولى بعض الناس القيام بها هي بلاشك ولايات وأمانات فلينظر الإنسان موقعه من تحمل تلك الأمانة))⁽³⁾

فالإنسان عندما يعمل في مجال أم لا وهل هو على درجة من العلم والمعرفة التي تؤهله للقيام بعمله بشكل ناجح ويحقق فائدة لمجتمعه ولغيره ، فالمرضى قبل أن يمارس مهنة التمريض يلزم عليه أن يؤدي تكويننا خاصا بهذه المهنة وأن يكون مطلقا على الجوانب المعرفية الخاصة بهذا المجال ذلك لكي يحقق منفعة لغيره وهي تحقيق الشفاء بإذن الله ، قال الله سبحانه وتعالى: ((وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رُءُوفٌ (8) وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ (9)))⁴.

وقال الله تعالى أيضا: ((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)))⁵.

فالعامل المسلم يجب أن يستشعر هذا الخلق الجميل عند قيامه بواجبه في أي مجال كان وأن يخشى الله في عمله فلا يغش ولا يخدع وعندما يعجز عليه أن يصرح بذلك فيتولاه غيره ومن ضوابط العمل أيضا حسب منظور الإسلام إتقان العمل فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه))¹.

1 سورة القصص الآية 26.

2 خليل محمد الخالدي ، التنظيم الاجتماعي في الإسلام ، مرجع سابق ص88.

3 بلال خلف السكرانه، أخلاقيات العمل ، مرجع سابق ص32.

4 سورة المؤمنون الآية 8-9.

5 سورة النساء الآية 58.

فالإسلام يمقت الإهمال والكسل والتقصير بكل أشكاله فلا تضييع الوقت ولا تعطيل لمصالح الناس ولا تسبيب.

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (27)))².

فالإسلام حدد هذه الضوابط ووضح هذه الأحكام في مجال العمل كي يصون حقوق الناس ويحقق المنافع والفوائد للناس والمجتمع، فلا يحق للمعلم أن يعبث في طريقة تعليم الناشئة أو تضييع الوقت عنهم حتى يفوت عنهم التحصيل العلمي اللازم في سن معين ويقدر معين ، ولا يجب على الطبيب المسلم أن يعبث في علاج المرضى ويجرهم بإهماله إلى الهلاك وإن فعل ذلك متعمدا فهو فهو لم يؤدي الأمانة على وجهها الحق ، هذا على سبيل المثال والأحكام والضوابط تنطبق على كل عامل في موقع عمله مديرا كان أو أستاذا أو صانعا ومزارعا ، فلا بد لكل عامل في المجتمع المسلم أن يؤدي عمله بإتقان ، وأن ينمي معارفه وكفاءته في مجال عمله حتى يحقق الأفضل والأحسن لأمة الإسلام فتقوى وتتطور وتزدهر .

4/ الإسلام و الأفراد العاملين :

إهتم الدين الإسلامي بميدان العمل إهتماما كبيرا فحدد المجالات التي يجوز فيها العمل والمجالات التي أنكر فيها العمل وإعتبر أن العمل الذي يؤدي بالنفع والصلاح للإنسان فإنه حلال يجب العمل فيه كالزراعة والبناء والطب والتعليم وغيرها ، واعتبر كل ما يفسد حياة الناس وعقولهم حراممتجنب العمل فيه كمصانع الخمر أو الملاهي ، أو مجالات الربا وغيرها ، ولم يكتفي بذلك بل إهتم بالفرد العامل وجعل له قيم العمل التي يسير وفقها وهو يؤدي عمله ، ونظر إليه بشكل متوازن وفقا للقاعدة الفقهية العامة ((لا ضرر ولا ضرار))، وبناء على ذلك أعطى وضمن للفرد العامل حقوقا وألزمه في نفس الوقت بواجبات ، أما الحقوق فقد منحه حقوقا كثيرة تليق بمستوى تكريمه كإنسان فضمن له أجره بحكم شرعي إذقال عليه الصلاة والسلام: ((أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه))³.

1أخرجه أبو لعلى والطبراني (4386/891).

2سورة الأنفال الآية 27.

3رواه الطحاوي في شرح مشكل الآثار 8/13 رقم 3014.

وقال عليه الصلاة والسلام أيضا: ((من إستأجر أجيرا فليعطه أجره))¹.

ففي هاذين الحديثين ضمان للأجير في أجرته وعمله مسبقا بمقدار الأجرة حتى لايتعرض للإنقاص من جهده وإستغلاله من طرف صاحب العمل ،وزيادة على حقه في أجرته وعمله بها فقد منحه خدمات أخرى إذا كانت أجرته لتكفيه لتغطية مطالب الحياة الكثيرة، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم ،فمن كان أقوه تحت يده فليطعمه مما يطعم ،ويلبسه مما يلبس ، ولا تكفوهم مالا يطيقون فإن كلفتموهم فأعينوهم))².

وقال الله تعالى: ((.. وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنْمِ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ))³.

وإضافة لهذه الخدمات يوجب الإسلام على صاحب العمل أن يحسن معاملة العامل((ولايقف عند هذا الحد من تكريم العامل وصاحب العمل وتأمين العجزة والشيوخ وتحديد العلاقة الإقتصادية والأخلاقية بين العامل وصاحب العمل ، وإنما يحدد علماء الإقتصاد الإسلامي الحاجات الحيوية للإنسان في حدها الأدنى إستنادا إلى الكتاب والسنة بالمأوى والكساد والطعام والماء وهم يستبطنون هذا التحديد من الآية الكريمة : ((إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (118)))).⁴

ومما سبق يتبين أن الإسلام نظرياً العامل نظرة إحترام وتقدير مقابل مايقدمه هذا العامل لإخوانه في المجتمع من منفعة وحاجات يؤمنها هو الآخر لهم ، كما تطرق الإسلام إلى ضرورة تجنب إرهاق العمال وإستغلالهم طول الوقت حتى تنفذ طاقتهم ،أو يشغل كل وقتهم فلا يتمكنون من قضاء بعضحاجاتهم الخاصة فيحسون عندئذ بالعبودية بل ((يأمر الإسلام اتباعه بعدم إرهاق العامل أوعبارة العصر تحديد ساعات العمل ومن المعروف حديثاً أن زيادة ساعات العمل لا يؤدي في معظم الأحيان إلى زيادة الإنتاج لأن العامل المرهق جسمياً لن يتقن عمله وكلما زاد وقت العمل كلما زاد العامل إرهاقا وسنة الله في عبادة أن يحقق عنهم ويبسرلهم))⁽⁵⁾

1أخرجه أحمد 2/358.

2أخرجه مسلم في الإيمان و النذور إطعام المملوك مما يأكل رقم 1661.

3سورة البقرة الآية 233.

4سورة طه الآية 118.

5 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ،دراسات في علم التنمية مرجع سابق ص195.

وبهذا فإن الإسلام يهتم بالإنسان كروح أكثر من الإهتمام بالمنجزات الدنيوية والمادية الذي يحققها ذلك الإنسان نفسه بل يعتبر تلك المنجزات مجرد وسائل تخدم الإنسان الغاية الذي يحقق العبودية لله سبحانه وتعالى ، وهذا عكس بعض النظريات الغربية التي تسعى وتشجع الربحالمادي عبي حساب الإنسان وصحته وراحته وسعادته .

فالإسلام ينظر إلى الإنسان نظرة رحمة وتكريم قال الله تعالى: ((وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا(70)).¹

ورغم ذلك فإن الإسلام لم يتطرق أو يبالغ في هذه النظرة والتوجه بحيث يهمل أهمية العمل وغاياته وأهدافه إنما كانت نظرة الإسلام نظرة وسطية بحيث ألزم العامل بالواجبات و الإلتزامات فأمر العامل بإتقان العمل سواء كان لنفسه أو لصاحب العمل أوللمجتمع ككل، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه)).²

وهذا ضمان للطرف الثاني المستخدم حتى يضمن نوعية عمله وكميته أيضا من طرف العامل الذي سيتحمل مسؤولية رعايته والإهتمام به فهناك إذن توازن وتبادل في المنافع لحماية شرعية وأوامر دينية ، كما ألزم العامل بعدم غدر صاحب العمل أو الغش في العمل قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((من غشنا فليس منا)).³

كما يلزم الإسلام العامل بضرورة تحقيق أهداف العمل وإتمامها قال الله تعالى ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2)).⁴

وقال الله سبحانه وتعالى أيضا: ((مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (70)).⁵

وتبين هذه الآيات أن التعاون والعمل الصالح أمر واجب لايجب العبث به أو تكسير أهدافه أو التماطل في إنجازه ،بل وعد الله سبحانه وتعالى الذين يعملون الصالحات سواء كانوا ذكورا أو إناثا

1 سورة الاسراء الآية 70.

2 أخرجه أبو لعلى والطبراني (4386/891).

3 أخرجه مسلم حديث رقم 102.

4 سورة المائدة الآية 2.

5 سورة النحل الآية 97.

بالحياة الطيبة ولأجر الحسن ،وهذه تحفيزات عظيمة وكبيرة مقارنة مع الحوافز المادية والمعنوية التي يتلقاها العامل حسب تخطيط النظريات الغربية ومفاهيمها ،فالقيم الإسلامية يجب على الوجه الأكمل وعندما يتم الالتزام بها سيتمخض عنها عمل ذو نوعية رفيعة وكمية هائلة تليق بمستوى التنافس مع الأمم والحضارات الأخرى.

ثانيا : الإعلام في الإسلام ودوره في التنمية البشرية :

1-تطور الإعلام في الإسلام : إهتم الإسلام بالإعلام إهتماما بالغا ورفعته إلى درجة الواجب قال الله سبحانه وتعالى: ((وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا مُبَشِّرًا وَنَذِيرًا (56)))¹.

فمن هذه الآية يتضح جليا أن الرسل عليهم الصلاة والسلام لهم دور إعلامي هام وهو توصيل الرسالة من رب العالمين إلى البشر بأمانة وصدق ، ((وليس للرسول أن يزيد في الرسالة ولا أن ينقص منها لأن ذلك خيانة للأمانة إلا أن يكون المصدر فوّض إليه أن يتكلم عنه بما يرى))⁽²⁾

والتبشير هو إعلام المؤمنين بالرسالة والمطيعين لأوامر الرسالة بالفوز والنجاح والأمن والأمان ،والإنذار هو إعلام المنكرين لها بالوعيد والخسران حتى لا تكون لهم حجة يوم القيامة ، وقال الله تعالى أيضا: ((فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ (21) لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٌ (22) إِلَّا مَنْ تَوَلَّى وَكَفَرَ (23) سَيُعَذِّبُهُ اللَّهُ الْعَذَابَ الْأَكْبَرَ (24) إِنَّا إِلَيْنَا يَأْتِبُهُم (25) ثُمَّ إِنَّ عَلَيْنَا حِسَابَهُمْ (26)))³.

ويتضح من هذه الآية الكريمة وجوب التذكير على الرسل والدعاء والعلماء والمصلحين ، و يقتضي من المذكر والمذكر عملية إتصال كي يتم الإعلام والتذكير فعملية الإعلام إذن تقتضي الإتصال،والإتصال إما أن يكون باللقاء المباشر فيتم بالصوت واللغة والصورة وإما أن يكون بطريقة غير مباشرة كإستخدام وسيط كالرسالة المكتوبة أو الإعلان المسموع والمكتوب إما بالطرق التقليدية أو بالطرق الحديثة عن طريق الهاتف و الإذاعة والتلفزيون وشبكة الأنترنتهذا عن الاعلام بمعناه العام،وإذا تحدثنا عن الإعلام الإسلامي وكيف تطور مع مرور الزمن فإننا نقصد إرتباط الإعلام الإسلامي بالحياة الإجتماعية للمجتمع المسلم وتفاعله مع المجتمعات المحيطة به قال الله تعالى: ((يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (13)))⁴.

1 سورة الفرقان الآية 56.

2 عبد العزيز شرف ،الاعلام الاسلامي وتكنولوجيا الاتصال ،دار فباء للطباعة والنشر والتوزيع ،مصر 1998،ص118.

3سورة الغاشية الآية 21-26.

4سورة الحجرات الآية 13.

ومن هذه الآية الكريمة يتضح أن تطور الإعلام الإسلامي شأنه شأن تطور الحياة البشرية فقد بدأ بالرسالة المكتوبة وإعلان المسموع قال الله تعالى: ((وَأَذِّنْ فِي النَّاسِ بِالْحَجِّ يَأْتُوكَ رِجَالًا وَعَلَى كُلِّ ضَامِرٍ يَأْتِينَ مِنْ كُلِّ فَجٍّ عَمِيقٍ (27))).¹

وقد كان الرسول عليه الصلاة والسلام وأصحابه الأخيار يستعملون الرسالة للتبليغ كما كان يستعملها غيرهم فالرسول عليه الصلاة والسلام كتب إلى الملوك والأمراء خارج الجزيرة العربية يدعوهم إلى الإسلام مستعملا الرسالة فقد كتب إلى هرقل فيصر الروم ، وكتب إلى المقوقس ملك القبط وكتب إلى النجشي ملك الحبشة ، وكتب إلى كسرى ملك الفرس يدعوه إلى الإسلام أيضا ، وفيما يلي على سبيل المثال لا الحصر نموذج للرسالة التي كتبها إلى كسرى وهذا نصها : ((من محمد رسول الله إلى كسرى عظيم فارس ، سلام على من اتبع الهدى وآمن بالله ورسوله ، وأدعوك بدعاية الله عز وجل فإنني رسول الله إلى الناس كافة لينذر من كان حيا ويحق القول على الكافرين ، واسلم تسلم ، فإن توليت فإن توليت فإن إثم المجوس عليك))⁽²⁾

ومن هذا يتضح أن الإسلام أوجب تبليغ الحقائق المجتمعية ، وقد إستعمل المسلمون بعد ذلك الوسائل الإعلامية لنشر الأفكار والقيم السمحاء والدعوة إلى الله سبحانه وتعالى كالمجلات والجرائد بأنواعها ، كما واكبوا التطور الحاصل في الأدوات التكنولوجية الإعلامية فأستخدموا المذياع والتلفاز حتى وصلوا وواصلوا الممارسة الإعلامية بالأدوات الحديثة والعصرية كالإنترنت وكل ذلك من أجل توضيح قيم التسامح والعفو كما أَرادها الله سبحانه وتعالى بواسطة العلماء والعارفين قال الله تعالى ((وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ ۖ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (43))).³

فالإعلام الإسلامي العام إذن تطور بتطور الأدوات والوسائل الإعلامية بغض النظر عن الذي أنتج هذه الأدوات .

2/ ضرورة إهتمام الفرد بالإعلام في الإسلام :أوجب الإسلام على الفرد المسلم الإهتمام بالإعلام لبيان القيم الفاضلة للدين لأن الحياة الإجتماعية في الإسلام هي حياة مؤسسة على التعاون والتضامن

1 سورة الحج الآية 27.

2 محمود عبد المولى، أنظمة المجتمع والدولة ،الدار العربية للكتاب ، تونس 1988، ص93.

3 سورة النحل الآية 43.

والإجتماع ونبذ العزلة والفرقة ،وما جعلت المساجد إلا للإجتماع والجماعة وإستماع الناس لبعضهم البعض وحل نزاعاتهم بالحوار والتفاهم ،كما أن خطب الجمعة هي شكل من الأشكال الإعلامية التي بها يكون التذكير و الإنتفاع بالتوجيهات الربانية والتزود بالإرشادات الإلهية التي تساعد هذا الفرد المسلم على تجديد إيمانه بقول المولى عز وجل: ((وَتَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُونِ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ (197)).¹

وقال سبحانه وتعالى أيضا: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (9)).²

فخطب الجمعة هي تجديد وتزويد الروح الفردية والجماعية الإسلامية للصمود والإستمرار والتضامن(والأخوة) فقد كان الخطباء يقومون إلى جانب الإرشاد الديني بالتوجيه الإجتماعي (.....)⁽³⁾

فالمسلم يجب عليه أن يسأل عن إخوانه وأحوالهم واهتماماتهم ويعلم عنهم قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((من لم يعنه أمر المسلمين فهو ليس منهم))، يتبين من هذا الحديث ضرورة الإهتمام بواقع الجماعة الإسلامية سواء كانوا قريبين أو بعيدين ويتحقق ذلك بفضل الوسائل الإعلامية ، ويقول الله سبحانه وتعالى أيضا: ((ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (125)).⁴

وفي هذه الآية الكريمة وجوب الدعوة إلى طريق الحق بالحكمة وتبليغ قيم الاجتهاد في العمل واتقانه وكذا العمل في اطار الخوة والتسامح بالوسيلة المتاحة، ففي مؤسسات العمل يساعد التنكير بأحكام العمل وقيمة وأخلاقياته على زيادة الإنتاج وتحبي الثقة في النفوس ويتجدد التفاني والإخلاص في العمل وتحقيق المنتج الجيد والخدمة الأفضل للمجتمع.

1 سورة البقرة الآية 197.

2 سورة الجمعة الآية 9.

3 حسين عبد الحميد أحمد رشوان ،العلاقات العامة والاعلام من منظور علم الاجتماع ،المكتب الجامعي الحديث ،ط4،الاسكندرية

مصر 2004 ص178

4 سورة النحل الآية 125.

لابد حسن استغلال القيم المفيدة في مجال العمل وتعليمها للعمال بحيث تدفعهم إلى بناء تنظيم قوي قادر على الإستمرار والديمومة وما أكثر هذه القيم في الإسلام كالقيم التي تحث على التراحم والتعاون واتقان العمل والإخلاص فيه والإيثار والتضحية، إن فتح الحوار من خلال برمجة محاضرات وندوات وتعليقات سواء داخل مؤسسات العمل أو عن طريق استغلال الوسائل الإعلامية كالمذياع والتلفاز والأنترنت وغيرها من الوسائل الأخرى المكتوبة والمسموعة والمرئية من شأنه أن يعزز اهتمام الفرد بالإعلام وخاصة اما يتعلق بقيم عملهما يذكره بواجبه ويشجعه على مواصلة الواجب وأداء الرسالة لأن العمل واجب ورسالة، ذلك لأن الإسلام يلزم المسلم الحقيقي على التفتح والإستماع لآراء الآخرين وإقناعهم بالحجة والبينة ولا يدعوا إلى الإنغلاق والعزلة وهنا يمكن دور الإدارة الرشيدة في دفع الفرد إلى الإهتمام بعمله والمحافظة على اتقانه من خلال حسن استغلال تلك القيم.

إن الفردي حياته الاجتماعية في وقتنا الحالي ليس بحاجة إلى التكوين في النواحي التقنية بقدر ما هو بحاجة إلى التعليم الديني الصحيح وإعادة احياء القيم السليمة التي تحث على الإجتهد والجد والإخلاص والروح الوطنية ومنافسة الآخر الذي ينتج لنا مانركبه لسيرتنا ونعالج به وما نأكله، لا بد لهذا النوع من المعرفة أن تحل محل التثقيف العمالي المتبنى بعد الإستقلال، ولذلك لزم توجيه الأفراد خاصة العاملين بأهمية الإطلاع على ما يجري في العالم من خلال الإهتمام بالإعلام البناء والهادق كما يجب على التنظيمات العالمية أن تؤسس برامج وحصص ومحاضرات تدعوا الأفراد إلى الإهتمام بالإعلام الهادف الذي يساعد على تحقيق القوة والإستمرار والتفوق لضمان احسن وأفضل السلع والخدمات لمجتمعهم .

3/ دور الإعلام والدعوة الإسلامية في التنمية البشرية:

لعل سبب تراجع مستوى الخدمات وجودة السلع في المؤسسات هو ضعف المعرفة ونقص الثقافة المفعمة بقيم الإخلاص والاجتهاد من أجل تحقيق النوعية الممتازة في هذه السلع والخدمات وهذا لدى البعض فقط لكن نجد لدى البعض الآخر سعي وبذل للجهد لغرض تحقيق ما هو أحسن .

لاشك أن المشرفون في مؤسسات الأعمال العامة والخاصة الذين يمتلكون المعرفة السليمة بقيم الدين والمثل العليا للثقافة نجد لديهم المساعدة والتضحية من أجل الآخر فهم لا يعيشون لذواتهم ولكن يعيشون لغيرهم ، وهذا هو النوع من الأفراد الذي يساعد التنظيمات حتى تنفع الغير وهذا لا يتأتى من فراغ وإنما يتأتى بفضل الجهود والتوجيهات من خلال الإعلام والإتصال الهادف الذي يسعى إلى

تنوير العقول ونشر القيم الجميلة التي تبني العقول وتنمي الأفراد من النواحي المعرفية الدينية والثقافية ولهذا ((كانت خطة الرسول الله صلى الله عليه وسلم العمل على تطهير المجتمع من الرواسب الفاسدة ، وغرس مبادئ وقيم جديدة قال تعالى: (هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمَمِينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ (2)).¹

فقوله تعالى: (يتلوا عليهم آياته) رمز الدعوة والإعلام وقوله "يزكئهم" رمز التغيير في مرحلتها الأولى ، وقوله "ويعلمهم الكتاب" رمز إلى العلم ، وقوله "الحكمة" رمز إلى العمل والسلوك المستقيم ((2)

فلا بد من مساعدة الأفراد والمجتمع على تجديد الوعي والتذكير بالمسؤوليات والواجبات سواء في إطار الحياة العامة أو حياة العمل لأن الإقتصار على تكوين وبناء المورد البشري من النواحي التقنية والتكنولوجية لا يمكن أن يصنع منه النموذج الذي يساهم في تطور التنظيم وصموده واستمراره لأن ذلك يتطلب التضحية والصبر وبذل جهود تفوق التقنية لأن المشاريع لا تتطلب الآلة بقدر ما تتطلب الاخلاص والحفاظ على أهداف المنظمة من أجل ذلك وجب تنمية المورد البشري من النواحي الروحية وقد عمل المسجد من خلال خطب الجمعة وكذلك القنوات التلفزيونية على بعث قيم الجد والاجتهاد والمحافظة على ممتلكات العوام والأشخاص أدوارا بارزة إلا أن الذي يحتاج إليه الفرد في الوقت الراهن هو الوعي الديني والثقافي السليم الذي يهتم مباشرة بنواحي العمل وتشجيع المبادرة والتفوق والمنافسة بفضل زرع القيم والمبادئ التي تحث على ذلك من خلال استغلال كل الوسائل المتاحة .

إن الفكر الإسلامي غني بالقيم والمبادئ التي تجعل من الأشخاص أفراد عاملين وقادرين على تحمل المسؤوليات والأدوار والسهر على أمن وتطور التنظيمات بقول الله تعالى: ((وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (8)).³

1 سورة الجمعة الآية 2.

2 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم إجتماع التنمية مرجع سابق ص 262.

3 سورة المؤمنون الآية 08.

ويقول الله تعالى ((وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاذْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (63)).¹

ويقول عز وجل أيضا: ((... إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ (6)).²

وقوله عز وجل أيضا: ((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ۗ (55)).³

كل هذه الآيات الكريمة تدل على إهتمام الإسلام بتنمية روح المسؤولية لدى الأفراد وتحسيسهم بالواجب ويتحقق هذا بفضل الإعلام المتطور الذي ينافس الآخر عن طريق خلق قنوات تلفزيونية رائدة لخدمة العمل والتنمية وتزخر بأحسن التقنيين والمقدمين للبرامج حتى يوصلوا الرسالة الإعلامية إلى الأشخاص المعنيين بكأمانة وقوة .

1 سورة البقرة الآية 63.

2 سورة التين الآية 06.

3 سورة يوسف الآية 55.

الفصل الخامس : الإسلام وإدارة العمل الجماعي في إطار التنظيم

أولاً : الإدارة الإسلامية للتنظيم العمالي

1- مفهوم الإدارة في الإسلام

- 2- أسس الإدارة الإسلامية للمنظمات

3- دور الإدارة الإسلامية في التنمية للأفراد

ثانياً : التنمية الدينية للأفراد وإدارة العمل في الإسلام

1- دور الإسلام في التنمية البشرية

2- اهتمام الإسلام بإدارة العمل

3- أهمية التذكير الديني في تحسين الأداء ونجاح إدارة التنظيم العمالي

الفصل الخامس :

الإسلام وإدارة العمل الجماعي في إطار التنظيم العمالي

أولاً : الإدارة الإسلامية للتنظيم

1. مفهوم الإدارة في الإسلام :

1.1 (أ) الإدارة لغة :

ورد معنى الإدارة في اللغة في المنجد الأبجدي كمايلي ((الإدارة دورة :مص سياسة الشؤون العامة أو الخاصة ،نقول سوء الإدارة ، مجلس الإدارة : الأعضاء الذين يشرفون على شؤون شركة أو مؤسسة ، مركز الإدارة ، المكان الذي تقيم فيه الهيئة التي تدير شؤون شركة أو مؤسسة .

الإداري . دور : النسبة إلى الإدارة ، إداريا وفقا لأنظمة الإدارة رسميا⁽¹⁾

وورد معنى كلمة الإدارة في القاموس المدرسي كمايلي ((أدار (إدارة) : الشيء جعله يدور ، نظم تعاطي الأمر : أحاط به الإدارة : (مضن ، أدار) : الجهاز الذي يدير أمور شركة أو مؤسسة))⁽²⁾

أما معنى الإدارة في المعجم الكافي فورد كمايلي ((أدار (إدارة): الشيء جعله يدور

إدارة :جهاز منظم يدير الأمور في المؤسسة أو المدرسة))⁽³⁾

1.1 (ب) الإدارة إصطلاحا :جاء مفهوم الإدارة في معجم العلوم الإجتماعية على أنها ((إدارة

(Administration Management

1 . الإدارة - شكلا أعضويا هي مجموعة الأجهزة و الافراد المباشرة لمشروع عام أو خاص ، وهي وظيفة أو موضوع جملة النشاط الذي يصدر حول المشروع المذكور .

2 . ولكن إدارة غرض وأجهزة توجيهية وتنفيذية ووسائل قانونية وفنية ومادية وأدوات ومال وهذه العناصر عامة في المشروع أوالمرفق العام ، وخاصة في غيره ،وتسمى الإدارة في النوعالأول ((إدارة عامة)) وفي النوع الثاني ((إدارة خاصة)) تتنوعكل من الإدارتين تبعا لتنوع أوجهالنشاط التي تجاوز الحصر في الحالتين وينظم الإدارة العامة ويحكم روابطها ومنازعاتها القانون الإداري ، في حين تخضع الإدارة الخاصة للقوانين العادية كالأفراد ولقد عني بالإدارة بنوعيهما ((وسبق تاريخي في الإدارة

1المنجد الابجدي ، ط5 ، دار المشرق بيروت لبنان ص36.

2 القاموس المدرسي ، ط4 ، دار الشمال ، لبنان ص24.

3 يوسف بكوش ، المعجم الكافي ، ط5، الجزائر 2013/2011/2006 ص17.

الخاصة بالوسائل الفنية الكفيلة بزيادة الكفاية الإنتاجية مع القصد في الوقت والنفقات وذلك يحسن التخطيط ((⁽¹⁾)

وقد تعددت التعاريف الخاصة بالإدارة بتعداد الباحثين واختصاصاتهم وتوجهاتهم ويرجع هذا التنوع في التعاريف إلى حداثة علم الإدارة ماجعل الباحثين والمفكرين لم يتفقوا على تعريف واحد للإدارة ، كما يرجع التنوع في التعاريف إلى شمول الإدارة لمختلف مجالات الحياة الإقتصادية والإجتماعية والخدمة أيضا.

وفيمايلي أهم تعاريف الإدارة وهي مشتقات من أهم روادها الإدارة بأنها المعرفة الصحيحة لما يراد للعاملين القيام ثم التأكد من أنهم (F – Taylor) لقد عرف فريك تايلور الإدارة من خلال تحديد عمل (H – Fayol) يفعلون ذلك بأحسن طريقة وأرخص التكاليف ، وقد عرف هنري فايول المدير قائلاً: إن معنى مدير هو : أن تتنبأ وتخطط وتنظم وتصدر أوامر ، وتتسق ، وتراقب وينظر كونتر وأدونيل للإدارة على أنها سلسلة من الأنشطة المتتابعة ، والمتكاملة تبدأ بتحديد الأهداف (kontz – adonnel) ثم رسم طريقة الوصول إليها ، وذلك من خلال إعداد نشاطات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وهو ما يطلق ((⁽²⁾ the managen entprocce) عليه العملية الإدارية.

وقد قدم بعض المفكرين العرب تعريفات للإدارة فتعرفها على عبد الوهاب على أنها ((عملية إجتماعية مستمرة تعمل على استغلال الموارد المتاحة الإستغلال الأمثل عن طريق التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للوصول إلى هدف محدد))⁽³⁾

ومن خلال التعاريف السابقة وعلى غرارها يمكن القول بأن الإدارة ((هي حسن التدبير في الموارد المختلفة المشكلة للتنظيم سواء البشرية منها أو المادية وتوجيهها لتحقيق أهداف مخططة بممارسة التنبؤ والتخطيط والتنظيم والرقابة))

وتختلف إدارة المجتمع المدني والمؤسسات معاً وبين إدارة تنظيم العمل سواء كان مصنعاً أو مؤسسة خدمية وهذا الأخير هو الذي هو ما يعي هذه الدراسة ولو أن التنظيم يعمل في إطار البناء

1 ابراهيم مذكور ، معجم العلوم الإجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، 1975 ص

2 خالد عبد الرحمان الجريسي ، إدارة الوقت من المنظور الإسلامي بدون مكان نشر وبدون سنة نشر ص50.

3 نفس المرجع ص50.

الاجتماعي العام وهو بدوره يطور ويساهم في بناء البنية الاماعية الأخرى بالزيادة فيالإنتاج وتحسين الإقتصاد.

ونظرا لتداخل الدوار والمهام والتأثير المتبادل أردنادراسة التنظيم دون الإبتعادعن إنتمائته البيئي والحضاري والتاريخي باعتبار الأفراد والأراء التي تسود في هذه التنظيمات هي من صنع الحضارة والبيئة ولذلك سنحاول في هذه الفصل تبني الإتجاه النظريالتكاملي والتركيز على وجهة نظرالإسلام في إدارة التنظيم الوالي.

1-ج) المفهوم الإسلامي للإدارة : قبل التطرق لمفهوم الإدارة في الإسلام تجدر الإشارة الى وقفة تاريخية عن واقع الإدارة قبل ظهور الإسلام ثم في صدره الأول .

1-ج1) : واقع الإدارة قبل الإسلام : لقد كانت حياة المجتمع العربي قبل الإسلام حياة غير مستقرة في غالبيتها تؤثر وتتأثر بمن حولها من الأمم والحضارات في أساليب العيش والحياة ولذلك عرفت حياة الفرد العربي أنماطاً متنوعة من الحياة والعمران بعضها دائمة الحركة والتحرك لاتعرف الإستقرار بلتسعى إلى تحقيق البقاء والتكيف كالقبيلة وقد يرجع ذلك إلى نفور بعض أفرادها من الإنتماء والإندماج إيماناً منهم بمبدأ العصبية القبلية والذوبان الإجتماعي في القبيلة ،فكان هؤلاء الأفراد يجمعهم إثبات الهوية أكثر من الإهتمام ببناء الحضارة وإقامة التجمع والتمدن ورغم ذلك فإن هذا النمط يعرف مبادئ وأحكام وقوانين تحكم نظام تلك القبيلة بقيادة شيخ القبيلة الذي يستمد السلطة من خلال إبداعه وتفوقه في الذوبان في الضمير الجمعي للقبيلة ونقله مواصفاتها ((وهو رجل القبيلة الأكبر، المسن الذي يمتلك من خلال شخصيته سلطة أدبية وقوة كامنة للتأثيرعلى بقية أبناء القبيلة وجعلهم يأترون بأمره في السلم والحرب والخصومات ويتلقب هذا الشيخ بألقاب أخرى مثل:الرئيس، الأمير، السيد، وغير ذلك))وتسعى الإدارة في هذا النمط إلى تنظيم الشؤون المتعلقة بالمعاش والتنقل والغزو وكذا تنظيم وحفظ بعض المقومات كالمروءة والثأر والإنصاف وتحقيق بعض الأشكال من المساواة والعدل وإجتهدا وحكمة من قائد القبيلة أو رئيسها .

أما النمط الثاني فهو نمط الإدارة المدنية أو نظام الإدارة في الديلات التي ظهرت في مناطق جنوب الجزيرة العربية في اليمن وضمن المناطق الشمالية في الشام .

ولمّا تميزت هذه الدويلات بنوع من التحضر والعمران والأنشطة الإقتصادية والزراعية والتجارية وارتبطت في النقل بالحضارات المجاورة لها كالتنقل البري فقد وجدت نفسها ملزمة بتنظيم شؤون الحكم وتسيير الأعمال وفك النزعات ، فكان الملك هو وأعوانه من يتولون تنظيم وضبط كل هذه الشؤون ((والعملية الإدارية ، برمتها مرهونة بإدارة الملك ومن يمثله من الأعوان المتريعين على صدارة المجالس والهيئات الإدارية القائمة في الدويلات))⁽¹⁾

وقد تعددت الطبقات الإجتماعية بتعدد المهام التي كان يمارسها الأفراد وتتنوع مجالات الحياة الإجتماعية وما تقتضيه لإقامة تجمع بشري مستقر بتبادل المنافع ويعملون ضمن أشكال من التعاون والتساند ((فعلى الصعيد الإجتماعي هناك (طبقة التجار ، وطبقة الكامنة ، وطبقة الموظفين ، وطبقة الأعيان والمستشارين ، وطبقة المحاربين الى جانب الطبقة الكبيرة العامة من الناس محدودي التأثير على قرارات الدويلة وأعمالها الإدارية والنظامية))⁽²⁾

وبهذه تكونت مستويات متباينة من الإدارة تتمثل في الإدارة العليا للملك والإدارة الوسطى المتمثلة في المجالس الإستشارية والإدارة الدنيا وهي العمال وبقية المجتمع ، ويتم تبادل الآراء والإقتراحات من طرف السلطات الإدارية الدنيا ثم تأتي من الأعلى للتنفيذ ويشبه هذا النموذج النموذج البيروقراطي الذي نادى به علم الإجتماع السياسي الأكماني ماكس فبر ((خاصة إذا ما علمنا بأن ماكس فبر قد درس الحضارات القديمة ونظمها وأساليبها وإجراءاتها في تنفيذ الأمور والمهام ، التي تشكل وتشير إلى مجموعة الروابط في الطاعة والولاء لدى الأتباع والعاملين الملزمين بتنفيذها ، ومن بين تلك الحضارات التي درسها ، حضارات الشرق الأوسط ، والنظم القائمة فيها ، حيث يمكن القول بأن نمط السلطة التقليدية التي اعتبرها ماكس فبر بأنها أساسية في تلك السلطة القائمة في شرعيتها على مجموعة من التقاليد والأعراف و الفلكور والتراث والنظرة إلى الماضي بكل تبجيل واحترام))⁽³⁾

نمط الإدارة المرجعية ((المدن المستقلة)): إختلفت المدن المستقلة في إدارة شؤون حياتها عن الممالك والدويلات ولم تتأثر بالقوى الأجنبية القائمة في ذلك الزمان ، فكانت مكة والطائف ويثرب من أهم هذه المدن فكانت تربط بينها روابط القرابة والدين والعمل الزراعي والتجاري.

1 فهمي خليفة الفهداوي ، الإدارة في الإسلام المنهجية والتطبيق والقواعد دار المسير ، ط2 عمان الأردن ، 2004 ص23.

2 نفس المرجع السابق ص31.

3 فهمي خليفة الفهداوي ، الإدارة في الإسلام المنهجية والتطبيق والقواعد نفس المرجع ص33.

وقد كانت مكة مرجعاً لهذا النظام الإداري تأثرت به في الدويلات وركزت هذه الإدارة على تنظيم شؤون السكان وتنظيم الجيش لحمايتهم ، وكانت دار الندوة مقرّاً لمجلس الإدارة العامة في تولى المسؤولية وإدارة الوظائف كما ركزت هذه الإدارة على القضايا والشؤون الدينية كالحج وإقامة الشعائر وإطعام الناس وركزت أيضاً على تنظيم شؤون التجارة وكيفية البيع والشراء ، وهكذا استطاعت مكة أن تصنع نموذجاً إدارياً مستقلاً بها يجمع بين الأساليب المحافظة والتقليدية والجديدة المتمدنة ((إن النظام الإداري للمدينة المستقلة (مكة) هو نظام دمج الواقعية مع الأساليب المحافظة في الإدارة حيث سعى نحو التجديد دون المساس بما هو تقليدي في جوهره وحاول أن يوفق بين حاجات المجتمع وحاجاتهم الروحية والمعنوية))⁽¹⁾

وعموماً يمكن القول بأن الإدارة العربية قبل الإسلام هي أشكال من القوانين والقواعد التنظيمية المستمدة من البيئة الاجتماعية العربية وقيمها وترثها لغرض تسيير شؤون الحياة وحفظ المعاملات والعلاقات وضبطها بين الناس

1-ج2) واقع الإدارة في الصدر الأول للإسلام :

إذا كانت الإدارة تعني التدبير وحسن التصرف والتخطيط للأعمال فإن ما قام به الرسول عليه الصلاة والسلام بداية من دعوته إلى وفاته كله كان يتم بتوجيهه وتدبره وتخطيطه فمارسته للدعوة إلى دين الله سبحانه وتعالى منذ البداية كان بتوجيهه حكيم من الله العليّ القدير سبحانه وتعالى حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم بالدعوة السرية لأقاربه قال الله سبحانه وتعالى: ((وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ (213) وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ (214))).²

وذلك من أجل تكوين واعداد الجماعة المؤمنة التي تعين وتؤيد الرسول عليه الصلاة والسلام فأمنت زوجة الرسول عليه الصلاة والسلام وآمن أبوها أبو بكر الصديق وآمن من الأطفال علي ابن أبي طالب ثم بدأت الجماعة المؤمنة تكبر شيئاً فشيئاً وفي هذا الوقت الذي إكتسبت فيه هذه الجماعة نوعاً

1 نفس المرجع ص 46.

2 سورة الشعراء الآية 214.

من التساند والقوى جاء أمر الله سبحانه وتعالى للجهر بالدعوة قال تعالى: ((فَاصْدَعْ بِمَا تُؤْمَرُ وَأَعْرِضْ عَنِ الْمُشْرِكِينَ (214)))¹.

فجهر الرسول عليه الصلاة والسلام بالدعوة فأيده أصحابه وساندوه ونصروه وتحملوا معه المشاق والصعاب وكانت هجرة الرسول عليه الصلاة والسلام بالتدبر والحكمة لغرض إنشاء دولة قوية ومنتينة بعيدا عن صراع ومجابهة كفار قريش فخطط وتدبر امر الهجرة مع صاحبه أبي بكر الصديق رضي الله عنه ، وقد كانت أسماء بنت أبي بكر تزودهم بالطعام والمعلومات في سرية تامة ، وبعد وصول الرسول عليه الصلاة والسلام إلى المدينة المنورة بدأ أولا بإنشاء المسجد النبوي كمرفق للعبادة وحل المشاكل والخلافات وقد أشرنا إلى هذا في الفصل الثاني من هذا البحث ، ثم عمل الرسول عليه الصلاة والسلام على المؤخاة بين أفراد المجتمع الجديد وكسر الأحقاد التي كانت سائدة بينهم بفضل الإيمان بالله وحده لا شريك له ((وإن هذا التآخي القائم على العقيدة ، ما كان أصلا ليتم بدونها لأن أية مودة بين طرفين أو أكثر لا تتركز على عقيدة تجمع بين هذه الأطراف تعتبر عرضة للإنهيار عاجلا أو آجلا ، لاسيما إذا كانت هذه العقيدة هي المواجهة لسلوك الفرد والجماعة في المجالات العملية ذات الأهداف المشتركة))⁽²⁾

كان هدف هذه المؤخاة هو توفير الأمن والأمان للأفراد حتى يعملوا بتحرر ، وكذا إصدار الوثيقة المتمثلة في الصحيفة التي كانت تحمل بنودا ترسم السياسة العامة للدولة الإسلامية في ذلك الوقت مع الأجانب كاليهود آنذاك ((فقد عكف الرسول صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه منذ وصوله إلى المدينة المنورة على رسم السياسة العامة ووضع التنظيم الملائم فأصدر وثيقة وهي الصحيفة والتي يمكن إعتبارها بالمفهوم السياسي المعاصر دستورا تنظيميا للدولة الجديدة ينعم بعدله المسلمون والأطراف المعاهدة على السواء كاليهود))⁽³⁾

فالرسول عليه الصلاة والسلام لم يترك حياة الجماعة المسلمة في ذلك الوقت للفضى والحروب والإقتتال بل عمل عليه الصلاة والسلام وتدبر وأدار الأمور إدارة سليمة إستطاع بفضلها وإنشاء وبناء الدولة قوية تمكنت من فتح مكة وقهر أكبر المشركين فيها وإعادة النهوض بمكة المكرمة

1 سورة الحجر الاية 94.

2 إبراهيم مذكور ، مجمع العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب 1975 ، ص 22

3 نفس المرجع السابق ص 92.

إجتماعيا ودينيا فأصبحت عاصمة إنطلق منها شعاع النور والإسلام والسلام الذي عم الأرض وأخرج البشرية من الظلمات إلى النور.

لقد كان الرسول عليه الصلاة والسلام يرجع إلى القرآن العظيم في صياغة قراراته الإدارية وأحكامه في الموافق المختلفة ذلك لأن القرآن العظيم فيه عموم ما يضمن قيام حياة الجماعة المسلمة بشكل سليم.

قال الله تعالى: ((وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِّنْ أَنفُسِهِمْ ۗ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَؤُلَاءِ ۗ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ (89)).¹

((إن القرآن ينص بشكل عام كما في قوله تعالى: ((تبينا لكل شيء)) يحتوى بصورة شاملة على كل القواعد العامة التي تكفل قيام مجتمع إسلامي على أسس سليمة))⁽²⁾

ويقول الله سبحانه أيضا: ((وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَمٌ أَمْثَلُكُمْ ۗ مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ (38)).³

فالرسول عليه الصلاة والسلام كان يرجع إلى حل المشاكل والخلافات والنزاعات التي تحدث بين المسلمين إلى القرآن الكريم سواء في مواقع الإقامة كالجوار أو أماكن العمل كالتجار يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَمَا اخْتَلَفْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحُكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ۗ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبِّي عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ (10)

4.((

وقد سار على الرسول عليه الصلاة والسلام أصحابه الخلفاء الراشدين ، فقد عمل أبو بكر الصديق إلى إيجاد قرار حاسم بشأن رفض الناس دفع الزكاة بعد وفاة الرسول عليه الصلاة والسلام ((وكما هو معلوم فإن التمرد الذي حصل على إثر حركة المتمردين وكذلك فتنة مسيلمة الكذاب أدت إلى قيام الخليفة أبي بكر الصديق رضي الله عنه بالرد الحاسم حيث نجح إجهاض ذلك التمرد

1 سورة النحل الآية 89.

2 صلاح مصطفى الفوال ، التصوير القرآني للمجتمع الأشاق والنظم الإجتماعي مرجع سابق ص88.

3 سورة الأنعام الآية 38.

4 سورة الشورى الآية 10.

والقضاء على قاداته وإعادة الأمور إلى نصابها والحياة إلى طبيعتها مما تمخض عنه عودة المنطقة سياسياً وإدارياً تحت هيمنة وإشراف الحكومة الإسلامية ((¹)

فقرار الخليفة أبي بكر الصديق جاء بحكمة وحسن تدبر وإلا كان التمرد سيؤدي إلى الإضطراب وفوضى إجتماعية لكن حكمة الله سبحانه وتعالى دون ذلك أما في عهد الخليفة الثاني الفاروق عمر ابن الخطاب فقد تطورت الإدارة بظهور أشكال جديدة من التسير كالدواوين مثل ديوان العطاء وديوان الإنشاء وديوان جند وديوان الخراج وجاءت هذه المؤسسات الإدارية الجديدة نظراً لتوسع رقعة الإسلام.

لقد استمد الخليفة الثاني قوانينه في الحكم التسيير والتدبير من القرآن الكريم والسنة النبوية وسار على درب سابقه فتمكن من تحقيق الأمن والعدالة للمجتمع المسلم .

وحقق أيضاً الرخاء والملك بفضل حسن تدبيره فكان رضي الله عنه يعتمد في تبليغه وموعظته للناس على الخطب وكان يعتمد المشورة في تعيين الولاة والعمال ، كان يعقد إجتماعات دورية للاستماع والتعرف على مشاكل الناس فرصة لالتقاء الناس وبحثهم واستفسارهم عن أحوالهم وتعامل الحكام معهم تميزت مرحلته بالكثير من المنجزات والتطورات في المجال التنظيمي والإداري ((فتضمنت)) منجزاته الإدارية أعمالاً لا حصر لها تمثلت بتحسين الأمة ووضعها للتقويم الهجري، وجمعه للقرآن في مصحف والإنطلاق في الفتوحات الكبرى، وتنظيم شؤون الجيش وتمصير الأمصار وإنزالها بالعرب المسلمين كالكوفة والبصرة الشام ومصر ، ثم إنشاء الدواوين ((السجلات)) ، وحدد مستويات الإدارة بدا من الوالي على الولاية ثم عامل المنطقة ثم القاضي فكانت الديوان فصاحب بيت المال ، ولكل ولاية مقرها ، وكون هيئة إستشارية تتابع مهام الولاية وتأتيه بالموقف عنها))⁽²⁾

وقد شدّد الخليفة عمر ابن الخطاب رضي الله عنه في ممارسة الرقابة فعمل مفتشاً بنفسه كان يجوب المناطق والأقاليم ولذلك أتت أعماله أكلها وحققت نتائج كبيرة في فقرة وجيزة لاتتعدى عشر سنوات .

الإدارة في عهد الخليفة عثمان بن عفان : لعل ماتميزت به الفترة التي حكم خلالها الخليفة عثمان ابن عفان بداية الفتنة التي ظهرت في أواسط المجتمع المسلم ، لكن نظرة الخليفة الثاقبة جعلته ينتبه لمثل

1 أحمد بن داود المزحاجي ، مقدمة في الإدارة الإسلامية ، مرجع سابق ص108، 107.

2 فهي خليفة الفهدي . الإدارة في الإسلام مرجع سابق ص110

هذه الأمور فرسم سياسة إدارية وطبقها واستطاع أن يلقبها كجانب توعوي وتحسيبي وإعلامي إداري لغرض السيطرة على مجريات الأمور وجه أيضا كتابا إلى الولاة وقواد الجيش وعمال الخراج وعمامة الناس يدعوهم فيه إلى العمل المخلص الذي يستند إلى العدل والإلتزام بالحقوق والواجبات والحث على الطاعة وبالتالي خلق التوازن الإجتماعي بين الرئيس والمرؤوس وكذا التوازن بين الحقوق والواجبات لضمان استمرار وصمود النظام القائم .

وقد كان الخليفة عثمان ابن عفان شديد العزم في اتخاذ القرارات خاصة عندما يتعلق الأمر بالصالح العام واستطاع أن يحقق الكثير من المنجزات الإدارية في الفترة التي حكم فيها ((وتجلت بعد ذلك منجزاته الإدارية في توحيد المسلمين على مصحف واحد كإجراء إداري حاسم وريادي وجعل أعطيات الجيش دورية كالرواتب ومارس مراقبة الولاة والعمال وكان كثير العزل والإستبدال لهم عندما تصدر شكاوي الرعية حولهم))⁽¹⁾

الإدارة في عهد الخليفة علي ابن طالب رضي الله عنه : لقد سار رضي الله عنه على نهج سابقه فتفرغ لممارسة مهمته واستعان بمستشارين فلم يحتكر القرار لنفسه ، وعمل على التوثيق والكتابة حتى لا يضيع حقوق الناس رغم أن فترته تميزت بفتنة كبيرة وتبدل في الأحوال ولم تعرف استقرارا إجتماعيا فدعا إلى الصدق في النوايا والإخلاص في العمل والسير في طريق المولى عز وجل لكن العراقيل التي كانت تحدث من طرف الخوارج والمنشقين حالت دون تطور كبير في مجالات التنمية وأساليب الإدارة لكنه رغم ذلك استطاع أن يحرص على الأموال ويوجه إلى محاسن الأخلاق ، وإنصاف الرعية

ومنهج علي ابن ابي طالب في الادارة كان يعتمد على التقوى واستنباط الاحكام من الشريعة ((ومن وصية لعلي ابن ابي طالب كان يكتبها لمن يستعمله على الصدقات ، وهي اسبه بالوامر العامة قوله : انطلق على تقوى الله وحده لا شريكا له ، ولا تروعا مسلما ولا تجترن عليه كارها ، ولا تأخذن منه أكثر من حق الله))² ، كما اعتمد سيدنا علي رضي الله عنه لا مركزية التسيير ((كان يولي سيدنا علي رضي الله عنه العامل ويطلق يده على الجملة ، اي يعطيه تفويض اداريا كاملا في ولاياته ، ثم

1 فهمي خليفة الفهداوي نفس المرجع السابق ص 110.

1 محمد كرد علي ، الادارة الاسلامية في عز العرب ، مطبعة مصر ، القاهرة 1934 ص 60 .

يراقبه ، وكان يدعو عماله الى الزهد الاقتصادي في الرعية))¹ (وأعرضت مسيرته الإدارية الفتن والإضطرابات والانشقاقات التي حالت دون سعة التنمية والتطوير في الإدارة ، حيث نقل الخليفة على رضي الله عنه مقر إدارية وعاصمته المدينة المنورة إلى الكوفة في العراق جراء تفاقم الصراعم الخارجين على خلافته من أهل الشام ومن الخوارج ، وهذا أدى إلى تقليص دور الإدارة وتضايق نفوذ الدولة والقادة))⁽²⁾

ورغم كل هذه الظروف لكن الخليفة رضي الله عنه تمكن من إرساء المبادئ الإدارية والضوابط المالية التي يمكن الإعتماد عليها في التسيير الإداري والمالي ، كما تمكن من ممارسة الرقابة الإدارية على الولاة والعمال ومحسابتهم لغرض تحقيق مصالح العامة وحقوق الأفراد والجماعات وخلق التوازن الإجتماعي والإستقرار لكن المتربصين الذين تعمد واغدرهوا الحاقدين عليه قتلوه في صلاة الفجر وبذلك إنتهى زمن الإدارة الراشدة ليحل بعده آخر .

وبهذا يمكن القول بأن الإدارة في عهد الخلافة الراشدة لم تعرف الفشل ولا التقهقر بل تميزت بالعمل الجاد المستمر والمتواصل ، كانت الجماعة المسلمة تلتف حول القائد المسلم المنتخب برضى المسلمين والذين كان يتميز بالرشد والصلاح والتقوى والحرص على مصالح الناس وحقوقهم ولا يملك ميزة أو تفصيلا إلا وجه الحق وأداء الأمانة والحكم بالعدل ، لقد آمنوا بثقل المسؤولية وصعوبة المهمة فأدوا الذي عليهم ونظرو في الأمور ووقفوا عليها وفيما يلي بعض مقولات الخلفاء الراشدين في الإدارة ((فيقول الخليفة أبي بكر رضي الله عنه حول التفرغ للعمل الإداري ((لا والله)) ماتصلح أمور الناس التجارة ، وما يصلح إلا التفرغ لهم والنظر في شأنهم)) ويقول الخليفة الثاني عمر بن الخطاب رضي الله عنه متسائلا عن النهج الرقابي السليم ((رأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ، ثم أمرته بالعدل كنت قضيت ما على قالوا نعم قال : لا حتى أنظر في عمله بما أمرته أم لا))⁽³⁾ هذه الأقوال والقرارات تدل على حرص المدبر لأمر المسلمين على مصالح الرعية وحقوق المجتمع المسلم أفراداً وجماعات .

1 - [www.hdplan .tolalh /ar /archive](http://www.hdplan.tolalh/ar/archive)

2 فهمي خليفة الفهداوي مرجع سابق ص 111.

3 فهمي خليفة الفهداوي نفس المرجع السابق ص 114 .

وعموماً يمكن القول أن المفهوم الإسلامي يركز على مبدأ وقانون الشورى ويعتبره من الضروريات في كل أنواع التنسيب لتكريس مبدأ الديمقراطية، (وقال محمد بن سريـن رحمه الله : أن عمر رضي الله عنه كان يستشير في الأمر حتى أنه يستشير المرأة ، فربما ابصر في قولها الشيء يستحسنه فيأخذ به)¹

الإدارة الأموية : حاول القادة الأمويون تطوير أسلوب الإدارة نظراً لتوسع الإسلام بعد الفتوحات وتعدد الأجناس والثقافات ، فأهتموا بالسياسة وتسبيـق المعالم والخطط الإدارية وأشكال التنسيب قبل الدين وإعلانها أمام الأئمة والولاة ثم إلحاق الدين بها بعد ذلك ((حيث برزت السياسة قبل غيرها ليلحق بها الدين ثانياً وبرز مفهوم القبيلة قبل العقيدة وتحول المجتمع إلى :

-الجند (أبناء القبائل) العامة من الناس بما فيهم العلماء والفقهاء والذين اعتزلوا المشاركة مع الإدارة الجديدة قادة الإدارة الأموية ((الولاة والعمال والمساعدون لهم في الإدارة))⁽²⁾

وركز القادة الأموية في التعيين الناجح للولاة الكفوئين الإدارة وتنفيذ الشؤون العامة والمقدرة على الصعود وحفظ الصالح العام لجماعة المسلمين ، كما إهتموا بإعطاء مكانه للاستشارة والاستماع للآراء الإدارية كما فعل عمر ابن عبد العزيز حين دعا عشرة من الفقهاء للاستماع لآرائهم ، وتطور التنظيم الإداري وتوسع ((فزاد عدد الدواوين إلى خمسة هي ديوان الجند وديوان الخراج وديوان الرسائل وديوان الخاتم وديوان البريد على المستوى المركزي كانت الدواوين في كل ولاية ثلاثة هي الجند والرسائل و المستغلات ((المالية))⁽³⁾

ونظراً لاستماع رقة الدولة الإسلامية انذاك وصعوبة الاتصال فقد كان من حسن الإدارة تفويض الولاة واعطائهم السلطة شبه المطلقة في تسيير شؤون ولايتهم

الإدارة في العصر العباسي: كان للدولة العباسية دوراً هاماً في تشكيل المؤسسات الإدارية فظهر مفهوم الوزارة وتنظيم القضاء وظهرت فكرة الحسية كهيكـل إداري يقوم براعية الجانب الاجتماعي و الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وظهرت مسميات جديدة في العهد العباسي كالوزارة التي لم تكن

2 عبد الجبار ستار البياتي ، التنظيم الإداري في عصر الراشدين ، مجلة مداد الآداب ، كلية الآداب الجامعة العراقية العدد 4 ص 335

2 فهمي خليفة الفهداوي مرجع سابق ص 114.

3 أحمد محمد المصري ، الإدارة في الإسلام، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية 2011 ص 49.

معروفة في العهود السابقة ويشترط في الوزير التحلي بصفات من دون غيره مثل الصدق والامانة والذكاء والحكمة..... الخ

ويعتبر الوزير الذراع الايمن للخليفة في تسيير شؤون الدولة والقيام بالمهمة الاجتماعية ((قال ابن خلدون في مقدمته ((ص204)): أعلم أن السلطان في نفسه ضعيف يحمل أمرا ثقيلا فلا بد له من الإستعانة بأنباء جنسه، وإذا كان يستعين بهم في ضرورة معاشهم وسائر مهنة، فما ظنك بسياسة توعدو من استرقاه من خلقه وعباده ((⁽¹⁾

وانقسم مفهوم الوزارة الى قسمين وزارة التنفيذ ووزارة التفويض ومعنى الاول هوتوظيف التعليمات كما هي دون رأي أما المعنى في الثاني فهو النظر في التعليمات قبل تطبيقها وإعطاء الرأي فيها .

ومنح الحكم العباسي استقلالية للقضاء لان القضاء قبل العهد العباسي عن يتولاه الخليفة بنفسه ((ولقد تطور النظامالقضائي في العصر العباسي وعرف ما يسمى بقاضي القضاة ، وهو بمثابة رئيس القضاة أو وزير العدل في عهدنا الحاضر ومقره عاصمة الدولة))⁽²⁾ وقد اهتم العباسيون بمسألة العدالة الاجتماعية إهتماما بالغا فأسسوا مايعرف ديوان المظالم وهي سلطة قضائية أعلى من سلطة القاضي ودورها النظر في احكام القضاة لغرض الحد من الظلم الذي قد يمارسه ذوي السلطة والجاه ويسند هذا المنصب لأصحاب العلم والورع والتقوى((ومن اختصاصات قاضي المظالم النظر في القضايا التي يقيمها الأفراد والجماعات على الولاة إذا حادوا عن طريق العدل والإنصاف))⁽³⁾

ويتضح من هذا أن الإدارة العباسية جمعت بين الإدارة المركزية واللامركزية في صورة منسجمة متكاملة تفرض الرقابة القانونية على الحاكم والمحكوم لغرض توفير العدالة والأمن الاجتماعيين للافراد والجماعات .

عموما يمكن القول بأن الإدارة في الاسلام استطاعت أن تحقق الكثير من الإنجازات في المجالات

1 نفس المرجع ص50

2 فهمي خليفة الفهداوي ص 111.

3 فهمي خليفة الفهداوي، ص110.

الإقتصادية والقضائية والسياسية والإجتماعية خاصة في الصدر الأول في عهد دولة الاسلام وتمكنت من تحقيق الاستقرار الاجتماعي والرخاء الاقتصادي بفضل الرجوع الى الدستور الالهي الذي يفرض الزكاة والصدقات وصلة الارحام والعدالة في الاحكام وتقوى الله سبحانه وتعالى واعطاء حق العمال ومراقبة الاعمال قال الله تعالى: ((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58))).¹

ويقول الله سبحانه وتعالى أيضا: ((يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم فإن تنازعتم في شيء فردوه إلى الله والرسول إن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير وأحسن تأويلا)) (سورة النساء 59)، ففي هذه الآيات دعوة إلى الطاعة والإحتكام إلى أولى الأمر والإسلام لم يترك الحياة الإجتماعية البشرية للفوضى والعشوائية وإنما دعا إلى جعل الحكام وطاعتهم واعانتهم ثم في نفس الوقت شدد على الحكام بضرورة السهر والصبر على مصلحة الأفراد والجماعات وحفظ الأمن والعدالة الإجتماعية والرخاء الإقتصادي، من أجل أن ينعم المسلم بالحياة التي تمكنه من تحقيق الإستخلاف على الوجه المطلوب .

1 ج . 3) مفهوم الإدارة في الإسلام : حث الإسلام على العمل وأولى له إهتماما خاصا باعتباره عماد التقدم في المجتمع المسلم لما يحققه من حاجيات وإشباع للرغبات البشرية ،ولذلك شجع القرآن الكريم والسنة والشريعة العمل والأمر به والتوجيه والتحفيز بأجر الدنيوي والاخروي على العمل الصالح والتحذير والوعيد بالعقاب على عمل الشر والافساد، لان الإسلام يدعو إلى الصلاح و الرقي والحياة الكريمة لأفراد الأمة ، ودليل على ذلك قوله تعالى: ((وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ (33))).²

وقوله تعالى: ((وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (19))).³

1 سورة النساء الآية 58.

2 سورة فصلت الآية 33.

3 سورة الأحقاف الآية 19.

وقوله تعالى: ((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10)).¹

وقوله تعالى: ((فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7)).²

كما نجد في السنة المشرفة الكثير من الأحاديث التي تبحث على العمل والثواب عنه في الدنيا والآخرة فيقول عليه الصلاة والسلام: ((مأكلأحدكم طعامًا قط خير من عمل يده))

ويقول عليه الصلاة والسلام أيضا: ((كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته))

وقال عليه الصلاة والسلام أيضا: ((اعطو الأجير أجره قبل أن يجف عرقه))

(رواه أبويعلي في مسنده 4386 من حديث عائشة رضي الله عنها)

والمعلوم أن الإسلام هودين الجماعة والوحدة والإتحاد وبما أن العمل هو بر وخير والدين الإسلاميدعوا إلى التعاون على أعمال البر والخير لقوله تعالى: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2))³

ولذلك فإن الإسلام يوجب العمل الجماعي ويحث عليه ولكن هل الإسلام ترك العمل الجماعي العشوائية ؟ بدون شك لا، لأن تاريخ الإسلام يشهد على الحضارة والتنظيم، والتخطيط وحسن تدبير الأعمال التي يزخر بها المسلم سواء في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام أو بعده، ولو أن القرآن الكريم لم يتضمن الطرق والأشكال التنظيمية الجزئية للتنظيمات الخاصة بالعمل ولكنه تضمن القواعد والأحكام والقيم التي تحكم العلاقات بين الجماعة والأفراد أو بين الأفراد بعضهم مع بعض، كما تضمن القيم التي تحت على العمل الصالح وعلاقات العمل مثل قوله تعالى: ((لايكلف الله نفسًا إلا وسعها))³.

1 سورة الجمعة الآية 10.

2 سورة الزلزلة الآية 07.

3 سورة المائدة الآية 2

وقوله تعالى أيضا ((فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا (173)).¹

وما يؤكداهتمام الإسلام بإدارة العمل هو إقرار الرسول عليه الصلاة والسلام لذلك في حياته وفي تدبيره لشؤون الأمة وسنة القولية والفعلية فكانت إدارة حققت المنجزات وبهرت الحضارات وتفوقت في إقامة العدل والمساواة ((كانت الإدارة اللازمة للسياستين الدينية والدنيوية على عهد صلي الله عليه وسلم صولجانها دائر والعمالات بأتم أعمالها إلى الترقى والعمل سائر، بحيث يجد المتتبع لما يتعلق بالمراتب الإدارية ، من وزارة بأنواعها والصلح والرسل ، والترجمان وكتاب الجيش ، والقضاة ، وصاحب المظالم وفارض الموارديث وصاحب العسس في المدينة ، والسجان والعيون، والجواسيس والمرستان والمدارس والزوايا ،ونصب الأوصياء ، والممرضات والجرحين والصيافة ، وصاحب بيت المال)⁽²⁾

فيتضح من هذا أن المجتمع المسلم مأمور بالتعاون والتكافل من أجل تدبير وإدارة شؤون الجماعة والأفراد لتحقيق الرقي الإقتصادي والأمن الإجتماعي فينعم الأفراد بالعدل والمساواة والرخاء والخير إلا أن ذلك يقتضي المشاركة الفاعلة والفعالة في تسيير الشؤون الجماعية كل من زاوية إختصاصه والابداع والتفنن في طرق التسيير في حدود الاحكام العامة للشريعة الاسلامية والتشاور مع الاخرين والحوار معهم ،((لذلك فالجماعة الاسلامية مسؤولة ومسؤولة كاملة عن تسيير أمورها.....))⁽³⁾

وعلى ضوء هذا يمكن تحديد المفهوم الإسلامي كما أشارت إليه بعض الأبحاث والدراسات ومن أهمها بعض المحاولات والدراسات التي قام بها بعض العلماء والباحثين المسلمين فيعرفها بعضهم كمايلي :((هي نشاط مشروع مقصود صادر عن فرد أو جماعة في فترة زمنية معينة لتحقيق هدف مباح محدد))⁽⁴⁾

ويقترح نفس الباحث تعريفا مختصرا وآخر شاملا للإدارة العامة الاسلامية ، فيرى بأنالتعريف المختصر للإدارة العامة الاسلامية هو ((أن الادارة العامة الاسلامية عبارة عن نشاط جماعيمشروع

1 سورة النساء الآية 173.

2 فهمي خليفة الفهداوي نفس المرجع السابق ، ص111.

3 صلاح مصطفى الفوال بالتصوير ص28

4 أحمد بن داود المزجاحي الأشعري ،مقدمة في الإدارة الإسلامية ، ط1 المملكة العربية السعودية 200ص44

يؤدي من خلال تقديم خدمة أو سلعة مشروعة إلى الجمهور ليس بقصد الحصول على الربح وإنما بغية تحقيق اهداف عامة مباحة ((⁽¹⁾

أما التعريف الشامل للإدارة حسب مفهوم الإسلام فهو ((نشاط جماعي مشروع يقوم به الراعي مع موظفيه العاملين في جميع الاجهزة الحكومية من خلال تقديم خدمة أو سلعة مشروعة الى الرعية أي الجمهور بلا تميز شعورا منهم بامانة الاداء اثناء ممارستهم الإدارية.....))⁽²⁾

ويرى مفكر آخر أن الإدارة الإسلامية هي ((السيطرة القوية على الموارد المتاحة سواء كانت موارد مادية أو مالية ، أو بشرية وهي التحكم العاقل الواعي في توجيه هذه الموارد نحو الأهداف المشروعة التي يسعى إليها الانسان في بقائه ونمائه))⁽³⁾

ويظهر من خلال هذه التعريفات أن مفهوم الإدارة الإسلامية يركز على مشروعية الاهداف ، كما يركز على المصلحة العامة لافراد المجتمع وهذا بعكس المفاهيم المعاصرة للنظريات الغربية التي تهتم بالمنفعة والاستغلال دون تحديد الاطر الخاصة بمشروعية الأهداف أو الخدمات أو السلع فنجد مثلا أن تايلور يعرف الادارة على انها ((المعرفة الصحيحة لما تراد ان يقوم به الأفراد ثم التأكد من انهم يفعلون ذلك باحسن طريق وارخص التكاليف))⁽⁴⁾

وقد اعتمد تايلور في تعريفه هذا على مبدأ تحليل العمل أما الاتجاه الثاني الذي يعتمد على طبيعة الادارة ومن اهم رواده " ليفينجستون " وهو يعرفها فيقول ((ان وظيفة الادارة هي الوصول الى الهدف باي الوسائل وبالتكاليف الملائمة وفي الوقت الملائم بالاستخدام الامثل للتيسيرات /الامكانات المتاحة))⁽⁵⁾

فالنظريات المعاصرة في مفهومها للإدارة ترى أن الربح هو المهم بغض النظر إلى مكان مشروعاً أو غير مشروع وحتى الطرق والوسائل التي تستخدمها لا يهم أن تكون مشروعة أو غير مشروعة فليفينجستون يقول أن هدف الإدارة هو الوصول إلى الأهداف بأي الوسائل كأنهم بذلك لا يحددون مرجعية دينية أو عرفية أو ثقافية لنوع الخدمات أو السلع المنتجة، فالخمر عندهم حلال رغم

1 نفس المرجع ص44.

2 نفس المرجع ص44.

3 أحمد محمد المصري الادارة في الاسلام، مرجع سابق ص31.

4 عبدالهادي الجوهري مرجع سابق ص 30.

5 نفس المرجع السابق ص 30.

أضراره وعواقبه وأخطاره على الأفراد والجماعات وهمهم في ذلك هو تنظيم وإدارة المصنع الذي ينتج هذه السلعة والتفنن والإبداع في طرقتسيه ، لكن مفهوم الإدارة الإسلامية يرفض ذلك فالإدارة الإسلامية تدير المؤسسات التي تنتج السلع والخدمات المباحة في نظر الشرع وبالطرق والعلاقات المشروعة سواء أفقيا أو عموديا في التنظيم فالاستغلال والاحتقار للعمال ولذلك قلنا بأن الإسلام لم يتعرض للتفاصيل الخاصة بتسيير التنظيمات العمالية لكنه وضع ضوابط واحكام وقواعد وقيم عامة يمكن الاحتكام إليها أثناء العمل ، ((وأن الإسلام فيما يتصل بأمر الحكم والإدارة لم يأت إلا بالكلية وقواعد عامة. لا تختلف فيها وجوه المصلحة العامة من عنصر إلى عنصر ، وترك التفاصيل للناس لتفعل في ذلك ما يتلاءم مع مصلحتهم بشرط أن تكون هذه التفاصيل لا تتعارض مع الأمور الكلية والقواعد العامة التي بينها الإسلام))⁽¹⁾، ولهذا فإن الإسلام لم يعطي لمفهوم تسيير الأعمال لفظ الإدارة بهذه الكلمة بالذات ولكن دعا إلى ذلك بلفظ التدبير ((فقد تضمن المنجز المعرفي والفقهية في الإسلام ذكرا موسعا لمفاهيم ومصطلحات توازي وتقابل وتتعدى في المعنى والمضمون حدود المقاصد المجردة لمفهوم الإدارة المعاصرة مثل الخلافة والولاية ، الرياسة ، ولاية الأمر السياسة الشرعية ، ترتيب الدولة تدبير أهل الإسلام ، للاحكام السلطانية تحرير الأحكام وغيرها))⁽²⁾

فالادارة الاسلامية تبحث في اشكال وطرق تسيير الموارد المادية والبشرية بالرجوع الى احكام الدين وقيمه واتخاذ القرارات وفقا لمفهومه أيضا وبما يرضي الله سبحانه وتعالى في كل صغيرة وكبيرة ، ولذلك فإن أي عمل في الادارة مهما كان فكريا أو يدويا لا بد له من التدبير وحسن التفكير وحسن التخطيط له قبل إنجازه ثم حسن التصرف في أدائه وبهذا فإن الإسلام يدعو إلى النظر والتفكير في الأمور والأعمال وأحوال الناس ومصالحهم والإهتمام بها وتقدير نتائجها وبالتالي التصرف حسب ما يحقق مصالح العباد في دنياهم ودينهم ، وقد ورد هذا اللفظ * التدبير *. في القرآن الكريم والسنة النبوية المشرفة ففي القرآن الكريم قال الله تعالى:

((ان رَبُّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ ۗ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ ۗ مَا مِنْ شَيْعٍ إِلَّا مِنْ بَعْدِ إِذْنِهِ ۗ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبُّكُم فَاعْبُدُوهُ ۗ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ (3))³.

1 محمود عبد الحميد مرسي واخرون ، الادارة في الاسلام ، البنك الإسلامي للتنمية 1990، ص 110، 109.

2 فهمي خليفة الفهداوي، الادارة في الاسلام مرجع سابق ص 56 .

3 سورة يونس الآية 03.

وقوله تعالى: ((يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ (5))).¹

وقوله تعالى أيضا: ((أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ الْفُرْعَانَ ^ط وَلَوْ كَانَ مِنْ عِنْدِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَدُوا فِيهِ إِنْخِلْفًا كَثِيرًا^ط (81))).²

وفي الأحاديث النبوية أيضا ورد لفظ التدبير للدلالة على ضرورة وأهمية النظر في امور الحياة والأعمال فيقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((لاعقل كالتدبير ، ولا ورع كالكف ولا حسب كحسن الخلق)).³

وقوله عليه الصلاة والسلام أيضا ((التدبير نصف المعيشة والتودد ونصف العقل)).⁴

فالاسلام إذا يدعو إلى التدبير والنظر في الاشياء والأعمال والقرارات وتخطيط الأهداف في شتى الأحوال والمواقف والتدبير في الاسلام له إطار محدود بضرورة معرفة الفقه والأحكام في مختلف مجالات الحياة وهذا يعني أن المدير أو المدير يجب أن يكون عارفا بأحكام الشريعة وأن يكون له إطلاع واسع في المعرفة الدينية حتى يحسن تسيير أمور الناس والعمال الذين يعملون في التنظيم فيرفق بهم ويساعدهم ويرسم الخطط والأهداف التي تحقق الخير والرفاهية للأفراد والمجتمع ،وتكون مباحة لاتضر بمصالح الأفراد والجماعات ، فالعملية الإدارية بمثابة السائق للحافلة فإذا أحسن السائق القيادة واستعمل الأمور في مواضعها قاد الحافلة إلى بر الأمان وإذا أساء الإستخدام قادها إلى الهلاك ،والعملية الإدارية منفذها المدبر ،ولذلك اشترط الاسلام في هذا المدبر شروطا يجب أن يتمتع بها دون غيره من العامة حتى يصلح لادارة شؤون الرعية والأمة ،وقد تعددت الاتجاهات النظرية في موضوع القيادة بتعدد الباحثين واختصاصاتهم فيعرف تيد القيادة ((بأنها ذلك النشاط الذي يعبر عن المقدره على التأثير في الآخرين ليتعاونوا على تحقيق الهدف))⁽⁵⁾

1سورة السجدة الآية 05.

2سورة النساء الآية 81.

3رواه البيهقي في شعب الإيمان.

4رواه أنيس بن مالك ونقله السيوطي في الجامع وحكم عنه بأنه حسن.

5،2 حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، القيادة دراسة في علم الإجتماع النفسي والإداري والتنظيمي مؤسسة شباب الجامعة الإسكندريةمصر

2010 ص 16.

وهي عند كوهين ((نوع من المقدرة والمهارة في التأثير على المؤسسين بحيث يغنون في أداء وانجاز مايجدهه القائد واستمالتهم للتعاون في تحقيق أهداف المنظمة))⁽¹⁾

فحسب هذه التعاريف يتبين أن المير أو القائد هو محور العملية الادارية وعليه أن يتمتع بسمات تؤهله للتأثير في الآخرين وطاعته على تنفيذ الأوامر والتعليمات لتحقيق الأهداف المرسومة ، ولكن ماهو نوع الأهداف التي يرسمها هذا القائد ؟ ، هل هي من صميم الضمير الجمعيهما كان نوعها مادية أو حدمية فهي تعبر عن ثقافة ولذلك اشترط الاسلام مبدأ التلازم بين الحاكم والمحكوم فأوجب على العالم العدل والتقوى والعلم وأوجب على المحكوم الطاعة والاحترام والاعانة فهذا التساند المتبادل لا يظاھيه مفهوم آخر .

ولهذا اهتم الاسلام باهمية الخلافة واختيار القادة، ((الخلافة هي مصطلح يطلق على نظام الحكم المتبع.....))²

((وضع الاسلام أيضا مبدأ اختيار القادة والولاة وعمال الدولة ويستبين ذلك في الحديث النبوي الشريف الذي يقول فيه:)) (إذا أسند الأمر لغير أهله فانتظروا الساعة)³.

كما وضع مبدأ الرقابة على الولاة وعمال الدولة ومحاسبتهم ،ودل على ذلك يقول عمر بن الخطاب ((أطيعوني ما أطعت الله فيكم ، فإذا وجدتم في اعوجاج فقوموني))⁽⁴⁾

ويعتبر عبد الرحمان بن خلدون من علماء الاجتماع المسلمين وقد عرف الخلافة بقوله ((الخلافة هي حمل الكافة على مقتضى النظر الشرعي فب مصالحهم الأخروية والدينية الراجعة إليها إذا أحوال الدنيا ترجع كلها عند الشارع إلى اعتبارها بمصالح الآخرة ، فهي في الحقيقة خلافة من صاحب الشرع في حراسة الدين وسياسة الدنيا التي يجب أن يتحلّى بها من يختار قائدا : العلم والعدل والكفاية وسلامة الأعضاء والحواس))⁽⁵⁾

ويتضح مما سبق أن القيادة الإدارية حسب مفهوم الاسلام لها شروطا على القائد زيادة على الصفات

الشخصية

تتمثل في العلم خاصة الشرعي ثم العلم باختصاص المنظمة فلا يصح أن يدير المستشفى مختصا في الفلاحة ولا يصح أن يدير المزرعة طبييا فكل في مجال اختصاصه لأنه هو أدرى بما يجري في ذلك الإختصاص ،ويضيف الإسلام أيضا صفات كالامانة والعدل قال الله تعالى: ((... قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (55)).¹

وقال تعالى أيضا: ((... يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ)) (سورة القصص الآية 26)

فالقائد في الاسلام أوالمدير يجب أن يعمل في إطار المبادئ العامة للدين ،فيحسن النية ويرفق بالعمال و يصنح الرجل المناسب في المكان المناسب حسب تخصصه وخبرته وكفائته وعمله في مجال ذلك العمل قال الله تعالى: ((وَلَمَّا دَخَلُوا مِنْ حَيْثُ أَمَرَهُمْ أَبُوهُمْ مَا كَانَ يُغْنِي عَنْهُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا حَاجَةٌ فِي نَفْسٍ يَعْذُوبُ فَضَاهَا ۗ وَإِنَّهُ لَدُوٌّ عَلِيمٌ لَمَّا عَلِمْنَاهُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (68)).²

فالعمل بالعلم يقول الله تعالى : ((وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (36)).³

فالقائد لايتخذ قرارا في عملايملك عنه علما ، هذا ويشترط الإسلام في توليه المناصب سواءكانت إدارية أو تقنية أوغير ذلك معايير أخرى كالقوة والفقه والورع والتقوى ، بحيث يكون تحري هذه المعيير قدر المستطاع ، فالصحابي أبو ذرحين طلب من الرسول عليه الصلاة والسلام الولاية لم يوله الرسول صلى الله عليه وسلم بسبب كثرة زهده وضعفه فقال الرسول الله صلى الله عليه وسلم: ((ياأباذر إنني أراك ضعيفا وإنني أحب لك أحب لنفسي لاتأمرن على اثنين ولا تولين مال يتيم))⁴

وركز الاسلام أيضا على ضرورة تجنب المحاباة في النفيين في المناصب بل يجب أن يتم ذلكعلى أساسالكفاءة والمقدرة والعلم قال الرسول عليه الصلاة والسلام: ((من ولى من أمر المسلمين شيئا فأمر عليهم أحدا محاباة فعليه لعنة الله)) حديث مرفوع / (محمد ابن أحمد بن الحسين 06)

1 سورة يوسف الآية 55.

2 سورة يوسف الآية 68.

3 سورة الإسراء الآية 36.

4 فتح المنعم جزء 07ص423 مسلسل 51648

وقد أيد هذا المبدأ علماء الاجتماع مثل ماكس فير الذي حدد خصائص المنظمة الإدارية التي تريد النجاح كمايلي: ((... التعيين للعاملين يتيم على أساس المقدرة والكفاية الفنية ،ولا يعتمد على صلة القربى أو الصداقة أو الإلتماءات الطائفية والعشائرية))⁽¹⁾

ويلزم الاسلام القائد بإشراك من حوله في إتخاذ القرارات المهمة قال الله تعالى:

((وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ))⁽³⁸⁾.

وقال الله تعالى أيضا: ((فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ))⁽¹⁵⁹⁾.

ومن خلال ماسبق يمكن القول بأن مفهوم الإدارة في الإسلام هو حسن التدبير في استغلال الموارد المادية وتوجيه الموارد البشرية وفقا لاحكام وقيم الاسلام لتحقيق غايات وأهداف مباحة خدمة للصالح العام من المسلمين بواسطة قيادة رشيدة تتمتع بصفات العلم والورع والتقوى والأمانة .

2/ أسس الإدارة الإسلامية للمنظمات العمالية:

من المعلوم أن الاسلام لا يفصل العمل عن السلوكفهو متكامل جاء لينظم حياة المجتمع المسلم في كل المجالات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية ،وجاء بأحكام وقواعد وقيم تتبع المسلم وترافقه في كل المواضع والأحوال سواء كان بمفرده أو متعاوننا مع إخوانه في أعمال البر والخير والصلح ،ولابد لهذه الأخيرة من تدبير وإدارة حتى تصل هذه الأعمال إلى أهدافها المسطرة كجودة السلع والخدمات، والإسلام لم يغفل عن ذلك ولم يترك حياة المجتمع للعشوائية بل نظمها وجعل لها قوانين وقواعد قال الله تعالى: ((احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۗ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۗ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ))⁽⁴⁸⁾.

فالاسلام ينظم الحياة الجماعية ويقر جعل الحاكم وفي القرآن الكريم والسنة النبوية ما يكفي من القوانين والداستير التي تبين الأحكام وتفصل في النزاعات ،وتعين على إقامة التعاونيات

1 أحمد محمد المصري ، الإدارة في الإسلام نفس المرجع السابق ص135.

2سورة الشورى الآية 38.

3سورة آل عمران الآية 159.

4سورة المائدة الآية48.

والتنظيمات والحرف وبالتالي تدبير وإدارة شؤونها وأعمالها ، إلا أن الاسلام وضع لهذا التدبير والإدارة أسسًا وخصائص لا بد من السير وفعالها وفيما يلي أهمها :

1. الإدارة الإسلامية تجمع بين أصولها المرجعية وأساليبها التطبيقية الإنسانية :ومعنى ذلك أن القرارات والمخططات الإدارية والأهداف الخاصة بالتنظيمات لا يجب أن تخرج عن الإطار العام للتوجيهات العامة للدين وأحكامه، فلا تنظيمًا يخدم أهدافًا تضر بالأفراد أو عقولهم أو صحتهموتتهى الشريعة عنها، فالمشرف على العمال أو مسيرها لا بد له أن يستعين في مواقفه وقراراته بقيم الإسلام فيعفو عن المخطيء أثناء العمل ويسامح المعذورو يرأف بالضعيف ، فالرسول عليه الصلاة والسلام عندما بعث معاذ إلى اليمن قدم له التوجيهات والقوانين الشرعية التي يسير عليها في أداء له واجبه التدبيري فقال له: ((إنك تقدم على أهل الكتاب فليكن أول ماتدعوهم إليه عبادة الله فإذا عرفوا الله تعالى فأخبرهم أن الله تعالى فرض زكاة تؤخذ من أغنيائهم وترد على فقرائهم ، فإن هم أطاعوا لذلك فخذ منهم وتوق كرائم أموالهم ، واتق دعوة المظلوم فإنه ليس بينها وبين الله حجاب))⁽¹⁾

فالمدير المسلم له مرجعية وإطار لقراراته يعم وفقا لها ولما تحتويهمن المثل ،وعلى الحاكم المسلم أيضا أن يحكم بالعدل ويرفق بالمسلمين لقول الرسول عليه الصلاة والسلام ((إن المقسطين عند الله على منابر من نور عن يمين الرحمان عز وجل وكلتا يديه ييمينالذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وماولوا))

(رواه مسلم الجزء 12 ص211)

لان العدل هو عماد الأمن والإستقرار الإجتماعي فالناس متى أخذوا حقوقهم إمتنعوا عن الظلم والإعتداء على بعضهم البعض ((فالعدل أساس الملك وهو أيضا أساس التنمية والرخاء والإزدهار.....))⁽²⁾

ويقول الله سبحانه وتعالى: ((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58))³.

1 أحمد محمد المصري ، الإدارة في الإسلام نفس المرجع السلبق ص32

2 عبد الرحمان العيسوي ، الإسلام والتنمية البشرية نفس المرجع السابق ص231

3سورة النساء الآية 58.

فالمدير أو المشرف على الاعمال حسب منظور الدين يلزمه الاستعانة بالمثل العليا والقيم وتوظيفها في تجاوز المواقف التي تعطل سير تلك الأعمال مثل الغيابات و التواكل والتسيب .

2 . الإدارة الإسلامية تعمل على تحقيق التوازن بين المادة والروح وتجعل من الإنسان ومصالحه هدفاً أسمى بعكس النظريات الغربية التي تدعو إلى تحقيق أكبر كمية من الانتاج على حساب صحة الأفراد وحاجاتهم النفسية والاجتماعية ، والتي تنظر إلى الإنسان على أنه أداة من أدوات الإنتاج مثلما هو قائم في النظرية العلمية ، فالإسلام لا يدعو إلى إرهاق العامل من أجل تحقيق أكبر انتاجية أو تحميله مالا يطيق بقول المولى عز وجل :

((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (285)))¹

ومن أجل ذلك فإن الأحكام الإسلامية تدعو رئيس المعمل أو المدير بمراعاة كل ما يتعلق بجوانب العمل والتفقه فيها ومعرفة القواعد المتعلقة بواجبات العمال وحقوقهم والتتقف فيها، كما يجب عليه معرفة حقوقه وواجباته هو نفسه، فسيدنا يوسف عليه السلام لما أراد المسؤولية كان صاحب علم بما يتعلق بذلك العمل قال الله تعالى: ((... قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ (55)))² . ويدعو الاسلام الى خلق أجواء عمل طيبة بين فريق العمل يسوده روح التعاون والأخوة والتآزر من أجل تحقيق هدف التنظيم قال الله تعالى: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (3)))³

وبقدر ما دعا المدير بالالتزام بالأوامر والرفق بجماعة العمل بقدرما ألزم العمال على الطاعة والإحترام للمدير وولي الأمر قال الله سبحانه وتعالى :

1 سورة البقرة الآية 285

2 سورة يوسف الآية 55.

3 سورة المائدة الآية 3.

((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59)))¹.

وهكذا يتبين التساند بين الرئيس والمرؤوسين في منظمة العمل وأهداف التنظيم من أجل تحقيق المصلحة العامة .

3 . الإدارة في الاسلام لينة تأخذ بمبدأ الشورى : فهي لاتقالي في الإستبدادية قال الله تعالى :

((بِمَا رَحِمَهُ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَّفُتِنَّا مِن حَوْلِكَ ۗ فَأَعِظْ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159)))².

ويقول الله تعالى أيضا: ((... وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (38)))³.

((وما انفك الرسول من استشارة أهل الرأي والبصيرة ممن شهد لهم بالعقل والفضل وقوة الإيمان والتفاني في بث دعوة الإسلام ، وكان مجلس الشورى يتكون من الأئصار منهم حمزة ، وجعفر وأبو بكر وعمر وعلي وابن مسعود وسلمان وعمار وحذيفة وأبوذر والمقداد وبلال ، وسموا بالنقباء لأنهم ضمنوا للرسول إسلام قومهم)) ،ومن خلال هذا يتبين أن سير العمل واتخاذ القرارات بشأنه يكون بالتشاور مع كل فريق العمل والمتصلين به ،وأخذ آرائهم ودراستها والأخذ بأحسنها ، والإدارة في مفهوم الإسلام تأخذ بالقرارات اليسيرة التي يمكن للعامل تنفيذها بعدما يأخذ برأيه فيكون القرار في خدمته وفي خدمة الصالح العام .

4 . الإدارة في الاسلام تأخذ بمبدأ التعاون مع العامل :فلا بدمن فهم حاجات العامل والحرص عليها باستمرار له وتحفيزه على الإتقان والإبداع فيؤدي ذلك الى استقرار التنظيم وبالتالي يحصل الخير والمنفعة لعامة المسلمين .

5 . الإدارة في الاسلام تعطي المسؤولية حقها فيما يتعلق بالأداء والمراقبة والإشراف والمحاسبة ، ويروي الطبري أن عمرخطب الناس يوما فقال: ((أيها الناس إني والله ما أرسل إليكم عمالا ليضربوا

1 سورة النساء الآية 59.

2 سورة آل عمران الآية 59.

3 سورة الشورى الآية 38.

أبشاركم ((جلودكم)) ولا ليأخذوا أعشاركم "أموالكم" ولكن أرسلهم ليعلموكم دينكم وسنتكم ، فمن فعل به شيئاً سوي ذلك ليرفعه إلي ، فوالذي نفس عمر بيده لأقصنه منه))، فوثب عمر ابن العاص وقال: ((رأيتك يا أمير المؤمنين إن كان رجل من أمراء المسلمين على رعيته فأوب بعض رعيته أنك لتقضه؟))

قال عمر: ((أي والذي نفس عمر بيده لأقصنه ، وكيف لا أقصه منه رأيت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقص من نفسه))

فالإدارة في مفهوم الإسلام تذب الغش والعبث في العمل أو التسبب في أمور الصالح العام أو تعطيل مصالحهم وتتخذ معه الإجراءات المناسبة لاسترجاع حقوق الضعفاء .

6. الإدارة الإسلامية تسعى إلى تحقيق أهداف مباحة وإنتاج سلع وخدمات مشروعة تحقق المنفعة والصالح والرخاء للمجتمع المسلم وتعينه على دينه ودينه ، وتعتبر المثل العليا للدين وقيمه هو المقياس الحقيقي للتمييز بين ما هو حسن وما هو قبيح ، فالإسلام قد جعل للإنسان مقياساً يقيس عليه الأشياء فيعرف قبيحها من حسنها ، فيمتنع عن الفعل القبيح ويقدم على الفعل الحسن ، وهذا المقياس هو الدين وحده ، فما حسنه الشرع من الأفعال هو الحسن وما قبحه هو القبيح فالدين مقياس دائم ومرجع ومستمر لعمل الإدارة في الإسلام.

دور الإدارة الإسلامية في التنمية للأفراد :

تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر الإنتاج وحفظ التوازن الإقتصادي وتحقيق الرخاء المادي وتوفير السلع والخدمات لكل الفئات الإجتماعية صغاراً وكباراً ، نساء ورجالاً فقراً وأغنياء ، وبفضل الموارد البشرية يكون استخدام الموارد والوسائل المادية واستغلالها وكذا إنجاز الهياكل والسهر على تقديم الخدمات فبفضل العمل نغير أحوالنا نحو الأفضل والأحسن ولكن كيف ننمي الشباب وننمي عقولهم ونحسن استعمال طاقاتهم للوصول إلى الإكتفاء الذاتي وتوفير الحاجات الغذائية والصحية وغيرها للمجتمع المسلم ؟

نعلم أن المؤسسات الإجتماعية خارج التنظيم أو المعمل تبذل جهوداً محترمة من أجل تربية وتنشئة الفرد المسلم من طفولته إلى شيخوخته على القيم الإسلامية الفاضلة كالمدرسة و هذه القيم التي تمكنه من التواصل الإجتماعي وضمان الأمن والحياة الكريمة لنفسه ومع أفراد مجتمعه ، يتلقى

تلك القيم والموجهات في المسجد والمدرسة والأسرة، ولكن يتلقى قيما عامة ، ولكن قليلا ما يتطر إلى موضوع العمل ، ولعلّ المسؤول عن اكمال هذا الجانب هي المنظمة فيلق في هذا الشأن أن تؤدي إدارة المنظمة هذا الدور المتعلق بالتعريف بقيم العمل كالاخلاص والالتقان والأمانة ذلك لأنه كثيرا ما نشك في مستوى الأداء لدى العمال وظهور السأم والروتين وربما الملل من بعض الأدوار المسندة في المعمل ، فالإدارة إذا ارادت النجاح والإستقرار وتحقيق الأهداف لا بد لها أن تقوم بمهمة التنمية الثقافية والدينية في جوانب العمل للأفراد العاملين زيادة على التدريب المهني والتفني والإشهارات للسلع والخدمات ، وقد تم الحديث عن هذا الجانب في العناصر السابقة ، ولكن في قضية الاستعانة والتعريف بالقيم الخاصة بالعمل فإنه يضيف قيمة مهمة في الرقي بمستوى الأداء لدى العمال، لأن ذلك سيساعد على زيادة الإنتاج واستقرار التنظيم وصموده ، وقيم الدين الإسلامي الخاصة بالعمل كثيرة وتذكير العمال بها خاصة في مواقف الملل والتعب مهم ومفيد يحقق التقدم والإزدهار والأمن ((ومن القيم الإسلامية النافعة في الإدارة العادلة تلك الإدارة الصالحة لإدارة الأعمال التنموية العدل والنهي عن إدخال المشقة على الناس كما في الحديث الشريف ((إن المقسطين عند الله على منابر من نور عن يمين الرحمن عز وجل وكلتا يديه يمين الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا))⁽¹⁾

فعلى الإدارة إذا ان تهتم بتنمية معارف المسيرين والمشرفين على الأعمال و ثقافتهم وخاصة ماتعلق بمجال العمل والإنتاج ليقوموا بدورهم بمساعدة العمال الآخرين ، فالقائمين على الإشراف الإداري يجب أن يكونوا قدوة لغيرهم من الأفراد العاملين لأنهم هم القواد والمقود مولع بتقليد القائد .

يمكن للإدارة أن تنمي قيما عديدة لدى العمال مثل الإيثار والعدل وإتقان العمل وحبه وإيثار المصلحة الجماعية على المصالح الخاصة وتنمية روح التأخي والتعاون والتأزر لدى العمال من أشياء المهمة وهذا ما ذهب إليه علماء الإجتماع الغربيين مثل ماكس فيبر الذي يقول ((إن الرسالية الغربية

الحديثة ومن أهم خصائصها الإنتاج للجماهير وبواسطتها والكفاية في العمل ، الثروات والإنتاج من أجل السوق ، والإنتاج من أجل المال ، والمشروع الإقتصادي القائم على التنظيم الفعلي والذي تتم إدارية وفقا لمبادي عملية ، الحماس المتزايد والروح المعنوية العالية ، فكل هذه الخصائص قد نشأت من خلال العقيدة البروتستانتية وأخلاقها الإقتصادية .

1 عبد الرحمن العيسوي ، الإسلام والتنمية البشرية نفس الرجع السابق ص 231 .

فروح الرأسمالية هي نفسها روح العقيدة البروتستانتية بما تتضمنه من سلوك وأخلاقيات عملية، وينظر فيبر بذلك ولكن على أساس انه مصدر للقيم ونسق للدافعية Theology إلى الدين ليس على أنه لاهوت الدينية فهو يرى ان القيم تتحول في الحياة اليومية الى اتجاهات توجه الحياة طبقا للمثل الدينية،.....))⁽¹⁾

فالدينايثلثب العمل بل يدعو الى العمل، والإسلام بصفة خاصة يحث علنه ويجازي أصحابه بالاجر والثواب في الدنيا والخرة ((ومنا لنظم والتشريعات المهمة في الإسلام التأكيد على الصالح، وبالإيمان يعني الإسلام الإيمان بالله سبحانه وتعالى والإيمان بالحياة الثانية بعد الموت والإيمان بالكتب السماوية الشريفة وبالنبیین والصالحين والإيمان بمبادئ الدين الحنيف وقيمہ الأخلاقية النبيلة والإيمان بالسنة النبوية الشريفة وكل ما هو صادق وقويم أما العمل الصالح فهو السلوك الظاهر الذي يقوم المجتمع وينفع الآخرين، ويهدي الناس الى الطريق المستقيم ومن امثلة العمل الصالح التعاون مع الآخرين، احترامهم ومساعدتهم عند الحاجة والإخلاص في العمل والإيثار ونبذ التفرقة والأنانية والغرور، والإقتصاد في النفقات وعدم التبذير، ومخافة الله واحترام الكبير والعطف على الصغير والعمل من أجل رفع شأن الإسلام والمسلمين.....))⁽²⁾

وكل هذه القيم التي ذكرت في هذا النص تتحقق وتتجسد في سلوكيات العمال و يتمتعون بتقوى الله عزوجل ويؤمنون بالله ربا ويخافونه وبالأسلام ديناً وشريعةً يعملون بقيمها فهم متلازمان فالإنسان يعمل بالشريعة عندما تكون عقيدته صادقة يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((الإيمان ما وقر في القلب وصدق العمل)).

((التقوى أساس الإيمان لأن تقوى الله هي الأساس الأول في ضبط علاقات الإنسان داخل مختلف الجماعات الإجتماعية التي ينتمي إليه مثل جماعة الأسرة وجماعة العمل))⁽³⁾

1 عبد الرحيم تمام أبو كريشة، علم إجتماع التنمية مرجع سابق ص 118، 159.

2 إحسان محمد الحسن، علم الإجتماع الديني نفس المرجع السابق ص 99.

3 تبيل محمد توفيق السمالوطي، المنهج الإسلامي في دراسة المجتمع، دار الشرق ط2، 1985 جدد السعودية ص 13

ويمكن للإدارة التعريف بهذه القيم من خلال الاجتماعات الدورية مع العمال أو الملتقيات الداخلية ، وكذا من خلال الكتابات الحائضية التي تذكر العمال من حين إلى آخر، يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَذَكَرْ فَإِنَّ الدُّكْرِي تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ))¹.

- وتخصيص برامج ومحاضرات تحيي القيم الجميلة في نفوس العمال فيتحفزون لاداء أعمالهم لأنه إذا كان في الماضي حاجة إلى الثقافة العمالية وبرامجها فاليوم نحتاج إلى الثقافة الدينية القيمية في مجال العمل.

ورد في إحدى البحوث المقدمة للملتقى الدوري الثالث حول واقع التنمية البشرية في إقتصاديات البلدان الإسلامية مايلي ((لزالت غالبية البلدان الإسلامية يسيطر عليها الفقر والمرض والقمع ، ويعيش أبنائها في عداد الدول النامية رغم صلاحية شريعتهم لتصل بهم - إن استمسكوا بها - إلى قيادة الأمم علما وخلقا ، ونظرا لوجود نقص حاد في البيانات والمعلومات عن التنمية البشرية في البلدان الإسلامية سوف تعتمد على ماتوفر من بيانات عن الدول الإسلامية العربية وذلك باعتبار الدول العربية تعكس أغلب ما عليه الحال في البلدان الإسلامية))⁽²⁾

ولذلك فعلى المجتمعات المسلمة أن تهتم بالعمل وحب العمل يأتي بحسن استغلال قيم الدين الاسلامي فدور الإدارة هو إحداث التنمية والمعرفة القيمية الدينية للأفراد مع تنمية التأهيل التقني والمادي لأن نجاح التنظيمات و تكامل الأبنية الاجتماعية يكون بجهود العلماء والعارفين .

1 سورة الداريات الآية 55.

2 أشرف محمد دواية، التنمية البشرية من منظور إسلامي ، الملتقى الدولي الثالث ، جامعة الجزائر 2008 ص11.

ثانيا : التنمية الدينية للأفراد وإدارة العمل في الإسلام

1/ دور الإسلام في التنمية البشرية :

يتميز المجتمع المعاصر بينظيماته المختلفة والمتخصصة ،ويسهر على سير هذه التنظيمات أفرادا يختلفون في طباعهم وتوجهاتهم ، والمجتمعات المسلمة ليست بمنأى عن وجود التنظيمات المعاصرة أيضا وضرورتها لما تقدمه من سلع وخدمات وحاجات ضرورية لإستمرار الحياة وفي تنظيمات المجتمعات المسلمة ذاتها يشغلها ويديرها أفراد يختلفون في ووثقافتهم الدينية ومعرفتهم.

وإذا ما نظرنا الى تصرفات العمال وكيفية القيام بالأدوار المسندة إليهم نجد أن هناك تمايز و إختلاف من فرد إلى آخر ومن مشرف إلى آخر ، فتجد من يشعر بثقل المهمة المسندة إليه وإهتمامه بعمله وحرصه على أداء الأمانة ، وتجد من لايبالي ولايهمه الأمر الذي أسند إليه رغم تفوقه في الدرجة العلمية والتدريب التقني والمعرفي فما هو الفرق بين هذا وذاك ؟ .

لعل السبب واضح سهل وهو أن الذي يشعر بالأمانة وضرورة أداء مهمته ودوره بإخلاص وتقاني يخشى الله سبحانه وتعالى متزود بتقواه عارف بتعاليم دينه له ثقافة قيمية معتبرة ، أما الذي تجده لايبالي بل ربما يهمل أو يسيبه الملل فيتجنب الاتقان فذلك ضعيف في ثقافته ومعرفته بالقيم التي تؤنسه وتساعد على أداء دوره ومهمته كي ينال رضا الله ويفوز في الدنيا والأخرة ولعل من هذا نكتشف عظيم ما يقدمه الإسلام للتنمية البشرية وهو دين ودنيا يربط بين أعمال الإنسان في الدنيا والأخرة .

فالإسلام يحاسب الفرد على أعماله في أسرته وفي معمله وفي أماكن عبادته وفي كل مكان ، وهو دين الصلاح يدعو إلى الصالح من الأعمال وتقدير الحياة يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((لاتنسبواالدنيا فإنها تعم المطية)).

فالإسلام يمنح الفرد الأخلاق التي تدعوه إلى كسب الرزق الحلال وحفظ حقوق الآخرين وينمي عنده قيم العمل والتعاون ، وإتقان العمل والإخلاص فيه سواء كان لصالح الشخص ذاته أو لغيره يقولالرسول عليه الصلاة والسلام: ((لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحبه لنفسه)).¹

1 رواه البخاري ومسلم.

ويقول عليه الصلاة والسلام أيضا: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه))¹.

الإسلام يربي الأفراد على ضمان الأمان لأنفسهم ولغيرهم يقول عليه الصلاة والسلام:

((المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده))².

والإسلام هو مصدر المبادئ الشرعية والقيم الصادقة والأخلاق القويمة التي يمكن أن تستخدمها الأسرة والمدرسة والجامع والمجتمع المحلي ووسائل الإعلام عند الفرد بحيث تحصنه ضد الجريمة وتقيه من شرورها ((³)

كما يحث الإسلام أبناءه على طلب العلم والمعرفة منذ نعومة أظافرهم وبمحد العلموأهله يقول

الله تعالى: ((...إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ (28)...))⁴.

يقوم الإسلام بإعداد الأفراد من كل النواحي الجسمية والنفسية والروحية و الإجتماعية لكي يشاركوا في مهمة الإستخلاف بفاعلية ولا يدعو الإسلام إلى الكسل والإتكال واليأس والقنوط والإستسلام للاخر ، فلا يجب أن ننظر إلى ديننا على أنه دين التخلف فهو برئ من ذلك ،((التربية الاسلامية ليست جامدة ولا متحجرة ،فهي تصلح لكل زمان ومكان والمسلمون تتجدد أحوالهم المعيشية بتغير الأزمنة مع الإحتفاظ أن تنتقل للنشء كل علوم العصر المادية التي لاتتعارض مع القيم الإسلامية من أجل رفع شأن المسلمين والنهضة المستمرة بالمجتمع الإسلامي ، والوفاء بالمطالب المتجددة للمسلمين))⁵

فدور الإسلام في التنمية البشرية جلي وواضح من خلال إعداد الأفراد إعدادا متكاملًا صحيًا

وجسميًا ومهنيًا وعلميًا وروحيًا ونفسيًا وإجتماعيًا .

فمن الناحية الصحية والجسمية يدعو الإسلام الناس للاهتمام بأنفسهم وصحتهم بقول الله تعالى:

1أخرجه أبو لعلی والطبرانی (4386/891).

2 رواه الإمام أحمد ج2 ص 224(7086).

3 إحسان محمد الحسن ،علم الاجتماع الديني ،مرجع سابق ص188.

4سورة فاطر الآية 28.

5 نبيل محمد توفيق السمالوطي،المنهج الإسلامي في دراسة المجتمع مرجع سابق ص26.

((وَأَنْفُثُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ (195)).¹

ويقول الله سبحانه وتعالى أيضا: ((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77)))² . ويقول أيض

أما المهن والإحتراف فقدمجدها الإسلام و حث عليها والدليل على ذلك أن الأنبياء منهم إمتهن الرعي ومنهم من إمتهن التجارة ومنهم من إمتهن الحدادة ويقول الله سبحانه وتعالى: ((...وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِّنْ بَأْسِكُمْ ۖ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ (80)...))³.

ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((إن الله يحب العبد المؤمن المحترف))⁴.

أما إهتمام الإسلام بالناحية النفسية فقبول الله سبحانه وتعالى توبة عباده وطمئنتهم بعدم اليأس والقنوط من رحمة الله عزوجل كل ذلك يجعل الإنسان المسلم يعيش حياة نفسية سعيدة يشعر فيها دائما بفرصة الرجوع إلى طريق الله ورحمته الواسعة يقول الله سبحانه وتعالى:

((قُلْ يُعْبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا ۗ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ))⁵.

((ويساعد الإسلام الإنسان على التخلص من حالة الوسوسة والشك وذلك إذى إهتدى بقول نبينا الكريم: (لايزال الناس يتساءلون حتى يقال هذا خلق الله فمن وجد من ذلك شيئا فليقل آمنت بالله))⁽⁶⁾

أما من الناحية الروحية فقد ألزم الإسلام العباد بالصلاة والصيام والزكاة والحج وعزها ليعلموا أن الحياة الدنيا فانية ولا بد للعمل من أجل الحياة الآخرة التي سنجد فيها أنفسنا مثلما وجدنا أنفسنا

1 سورة البقرة الآية 195 .

2 سورة القصص الآية 77 .

3 سورة الأنبياء الآية 80 .

4 أخرجه المناوي 2/291 .

5 سورة الزمر الآية 53 .

6 عبد الرحمن العيسوي، الإسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص 194/193 .

فيا الحياة الأولى ، كما ألزم الإسلام الفرد بالتزام الأحكام الشرعية التي تربيته على الفضيلة والصلح في مجتمعه ، ((ولاشك أن العمل التتموي يحتاج إلى الانضباط والمتابعة ، وإثابة المحسن عليأحسانه.....))⁽¹⁾

أما من الناحية الإجتماعية فإن الإسلام يدعو إلى إلتزام الجماعة بقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((يد الله مع الجماعة))².

ويحث الإسلام الإنسان على التعاون مع إخوانه في أعمال البر والتقوى بقول المولى عز وجل: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾))³.

ويحث الإسلام على العمل وترك اللهو والعبث ويدعو إلى الإحتراف وكسب الرزق من عرق الجبين وحب العمل لذاته ((والإسلام يحصن على العمل والسعي في طلب الرزق ، وينفر من كل مظاهر الكسل والتواكل والبطالة ولا يمكن للمجتمع المسلم الحالي أن يحقق نظام التطور في واقع الحياة مالم يتيسر لأفراده أن يتعلموا الحرف والمهن التي تمكنهم من الحياة الكريمة وتبعدهم عن ذل الحاجة والسؤال وتجعلهم أناس لهم إعتبارهم في المجتمع ومكانتهم فيه إلى جانب ربط ذلك بالعبادة لأن العمل في الإسلام عبادة))⁽⁴⁾

والآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تدعو الإنسان المسلم وتحثه على العمل كثيرة نذكر منها على سبيل المثال فقط قول الله سبحانه وتعالى: ((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10)))).⁵

وقول الله سبحانه وتعالى: ((وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)))).⁶

1 عبد الرحمن العيسوي ، نفس المرجع السابق ص119 .

2رواه الترميدي (2165)).

3سورة المائدة الآية 2.

4 عبد الرحيم تمام أبو كريشة دراسة في علم غجتتماع التنمية مرجع سابق ص187.

5سورة الجمعة الآية 10.

6سورة التوبة الآية 105.

وقوله تعالى أيضا: ((إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا (30)))¹.
ومن الأحاديث النبوية قوله عليه الصلاة والسلام: ((مأكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده))².

ويقول عليه الصلاة والسلام أيضا: ((أطيب الكسب كسب الرجل بيده))³.

وهكذا يقوم الإسلام باعداد الفرد للمشاركة الإيجابية والفعالة في الحياة الإجتماعية ويساعد أخوانه البشر على الحياة الكريمة ويبعده أن أفعال وأعمال الشر والجريمة وما تكرهه فطرة البشر فالاسلام دور كبير في اعداد وتنمية البشر لخوض غمار الحياة الإجتماعية والقيام بمهمة الإستخلاف بالوجه المطلوب .

2- إهتمام الإسلام بإدارة العمل: الإسلام هو دين يدعو إلى اهتمام بأمور الدنيا والآخرة مصدقا لله سبحانه وتعالى: ((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77)))⁴.

والدنيا كما نعلم هي الجسر إلى الدار الآخرة ، فيلزم على الفرد المؤمن أن يحسن استغلالها ويتبع تعاليم الدين وقيمه مثلما جلعت في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ، قال الرسول عليه الصلاة والسلام:

((لاتسبوا الدنيا فإنها نعمتا المطية))⁵.

والمعلوم أن صلاح الدنيا يتحقق بالإيمان والعمل الصالح معا فالرسول عليه الصلاة والسلام يقول:

((الإيمان ما وفر في القلب وصدقته العمل))⁶.

1 سورة الكهف الآية 30.

2 رواه البخاري في كتاب البيوع باب كسب الرجل من عمل يده رقم 2072.

3 رواه الألباني السلسلة للصححة 160/2.

4 سورة القصص الآية 77.

5 أخرجه الطبراني في الدعاء 1934.

6 وضعفه ابن حزم في المحلى 10/3323.

والصدق في العمل يكون في العبادات والمعاملات والإنجازات ، ومادام صلاح الدنيا ونجاح المسلم فيها يكون بالعمل فإن الإسلام دعى إلى العمل وحث عليه قال الله تعالى: ((... وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77)..)).¹

ويقول سبحانه وتعالى أيضا: ((... إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ...))² ويقول الرسول عليه الصلاة والسلام:

((اليد العليا خير من اليد السفلى)).³

ويقول عليه الصلاة والسلام أيضا: ((إن الله يحب العبد المؤمن المحترف) (أخرجه المناوي 2/291) ودعى الإسلام كما أسلفنا في الفصول السابقة إلى العمل الجماعي فقال تعالى: ((...وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان...)) (سورة المائدة الآية 02)

فالعامل تزدهر الأمم وتتطور وتحقق طموحات أفرادها واحتياجاتهم فعلى أفراد المجتمع أن يتحلوا المهن ويحسنوا الصنائع ، ويتكثروا ويتضامنوا ويتعاونوا ويلتزموا بالإستمرار والمداومة على تخطيط حياتهم وإدارة أعمالهم وتعلم كل ما هو مفيد وصالح من غيرهم (فلا يمكن للمجتمع المسلم الحالي أن يحقق نظام التطور في واقع الحياة مالم يبتسر لأفراد أن يتعلموا الحرف والمهن التي تمكنهم من الحياة الكريمة ، وتبعدهم عن ذل الحاجة والسؤال وتجعلهم أناسًا لهم اعتبارهم في المجتمع، ومكانتهم فيه الى جانب ربط ذلك بعبادة لأن العمل في الإسلام عبادة)⁽¹⁾

ولعل نجاح هذا العمل والقدرة على استمرار التنظيمات التعاونية هو الإدارة الرشيدة ، ولذلك اهتم الإسلام بإدارة العمل بمختلف العمليات والعناصر المكونة لذلك بداية من التخطيط والتنظيم والتوجيه ثم المتابعة والرقابة وإدارة شؤون الأفراد والمال والوسائل والحكم على نتائج العمل وتحسينه لذلك كانت أعمال الرسول عليه الصلاة والسلام تتم بطريقة إدارية راقية منذ بداية الدعوة الى وفاته عليه الصلاة والسلام ، واستمرار الخلفاء من بعده على نفس الدرب رضي الله عنهم جميعا ، ومن بعدهم

1 سورة القصص الآية 77

2 سورة التين الآية 6.

3 أخرجه مسلم باب الرّكاة رقم 1034.

التابعون رضوان الله عنهم في العهد العباسي والأموي ،ويظهر اهتمام الإسلام بإدارة العمل فيما قام به عليه الصلاة والسلام فهو الذي طبق توجيهات وأوامر ربه عز وجل إذ قال الله سبحانه وتعالى: ((...وَلَتَكُنَّ مِّنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (144)...))¹.

وقوله تعالى أيضا: ((وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَن يَتَّبِعِ الرَّسُولَ مِمَّن يَنْقَلِبُ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ ۗ وَإِن كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ ۗ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرَءُوفٌ رَّحِيمٌ (143))².

فصلاح شؤون الدنيا تكون بإقامة النظام وتنظيم شؤون الحياة وطاعة أولى الأمر ((... هذا ما يفسر لنا دور إقامة النظام والإحتكام ألى المنطق المتوازن في جعل الآخرين مستجيبين للضرورات التي تلزمهم.....))⁽³⁾

ولذلك جاء في تاريخ الإسلام ان عقد الخلفاء العضاء مؤتمر السقيفة عند وفاة الرسول عليه الصلاة والسلام ، فاهتدوا وتشاوروا اخوة لتعيين ولي الأمر وأمير المؤمنين الذي ينظم حياة المسلمين ويحتكموا إليه وعينوا الخليفة الصديق رضي الله عنه وهو صاحب سبق بالإسلام وأقرب المقربين والمصدقين للرسول عليه الصلاة والسلام وهو الذي بعث فيالنفوس الأمل والهمة والأمل عندما بدأ الضعف واليأس يدخل على المسلمين عند وفاة الرسول عليه الصلاة والسلام فخرج عليهم أبي بكر الصديق وتلى عليهم قول الله عز وجل: (وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِن قَبْلِهِ الرُّسُلُ ۗ أَفَإِن مَّاتَ أَوْ قُتِلَ انقَلَبْتُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ ۗ وَمَن يَنْقَلِبْ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ فَلَن يَضُرَّ اللَّهَ شَيْئًا ۗ وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ)²

وبطبيعة الحال فإن الخليفة أبو بكر رضي الله عنه بمجرد توليه منصب الخلافة عمل على تطبيق مبدأ الإدارة لردع المرتدين عن أداء الزكاة وهو مبدأ السلطة والتخطيط قبل ممارسة السلطة واتخاذ القرار بمحاربة المرتدين وبخطيطه وحكمته رضي الله عنه كان يعلم إن الإمتناع عن أداء الزكاة سوف يؤدي إلى ظهور التمايز الطبقي في المجتمع ويكثر الفقراء والمحتاجين ثم الأكثر من ذلك

1 سورة آل عمران الآية 144.

2 سورة البقرة الآية 143.

3 فهمي خليفة الفهداوي، الادارة في الاسلام نفس المرجع السابق ص68.

فإن الإمتناع عن أداء الزكاة هو إمتناع عن أمر من أوامر الله سبحانه وتعالى ولذلك قال رضي الله عنه والله لأقاتنهم عن عقاب كانوا يؤدونه إلى رسول الله فالإسلام هو تنظيم وإدارة للحياة الجماعية للاستقرار في الدنيا والنجاح في الآخرة .

((و الإسلام شئ أكبر من الصلاة والصوم ، فالقيم الروحية في الإسلام ذات علاقة وثيقة بنواحي الحياة المادية المختلفة فإن لاقيمة الحقيقية لليوم الآخر الذي يعيش عليه المسلم في دنياه ويخطط للوصول إلى الجنة فيه بالتقرب إلى الله يتطلب من الإنسان السعي في سبيل تحقيق الغير والإسلام يحاسب الإنسان على ما قدمت يدهفليس للإنسان الا ما سعى ان سعيه سوق يرى ، وبيارك الإسلام الخطو الى الامام حتى يكون سعيها في سبيل الخير والانسان الذي لم يسع الى الخير سوف يقول يوم القيامة وحين يكون هناك الجزاء العادل ياليتني قدمت لحياتي(1)

لقد اشار القرآن الكريم والسنة الشريفة الى ضرورة الاهتمام بادارة شؤون الحياة والأعمال وانما جاءت بالفاظ مرادفة وتعبر عن نفس معنى الادارة .

وهذا ما يدل على اهتمام الاسلام بالادارة وجعلها من الواجبات والضروريات فقول الله سبحانه وتعالى: ((وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِّنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ (60)).²

وقوله: ((نَا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَكُنَ لِلْخَائِنِينَ خَصِيمًا (105)).³

وقوله تعالى أيضا: ((أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ ۚ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ)).⁴

وقوله تعالى: ((فَاَحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۗ...)).⁵

وقول النبي عليه الصلاة والسلام: ((التدبير نصف المعيشة والتودد نصف العقل)).⁶

وقوله عليه الصلاة والسلام أيضا: ((لاعقل كالتدبير ، ولا ورع كالكف ، ولا حسب كحسن الخلق)).¹

1 عبد الرحيم تمام أبوكرشة ،دراسات في علم اجتماع التنمية مرجع سابق، ص262

2سورة الانفال الآية 60.

3سورة النساء الآية 105.

4سورة النساء الآية 59.

5سورة المائدة الآية 48.

6أخرجه الالباني في السلسلة الضعيفة والموضوعة 64/4.

وقوله: ((من أهان السلطان أهانه الله)).²

كل هذه الايات والاحاديث تقر بضرورة وأهمية ادارة الامور والاعمال وتدبيرها والاعداد لها (من هذا المنطق المنهجي ،يكون مفهوم ((التدبير)) معبر عن النظر في عواقب الامور ومعرفة الخير فيها وامضاء مجرياتها على علم بمقاصدها ،وان توظيف هذا المفهوم واستخدامه ضمن نطاق الادارة يجيء للدلالة الواضحة على الأحكام الشرعية وعلى القواعد الفقهية والتي قامت على شؤون الادارة والحكم والسياسة والدولة في الإسلام)⁽³⁾ .

ويتضح أيضا اهتمام الإسلام في تاريخه بالإدارة من خلال اهتمامه بالعمليات الإدارية كمفهوم القيادة التي يقرها القرآن والسنة النبوية معا وهي جزء من أجزاء الإدارة ((علمنا رسول الله صلى الله عليه وسلم مبدأ القيادة من خلال الخدمة قال صلى الله عليه وسلم: ((سيد القوم خادمهم))⁴.

((فعلى الداعية أن ينهج نهج تقديم الخدمة والمساعدة لمن حوله في المجتمع فإن ذلك سيكون حافزا لزيادة ثقة الناس بهم وقبولهم كقادة ومسؤولين، ولن يقتصر على فتح قلوبهم لهم ، بل سيعطونهم أصواتهم في الانتخابات))⁽⁵⁾

وأكد هذا المبدأ أيضا القرآن الكريم في قول الله تعالى: ((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ)).⁶ وتأتي أهمية هذا الأمر كجمع كلمة المسلمين ووحدتهم تحت رأي واحد ، وإضرورة اهتمامهم بالعمل الجماعي والتعاون والتكافل من أجل خدمة المصلحة العامة وحفظ القوة و الأمن للمجتمع المسلم وتنظيم شؤونه الحياتية والعلمية ، وجمع الإسلام بين المركزية واللامركزية في اتخاذ القرارات الادارية من خلال اقراره لمبدأ الشورى الذى دوح الحضارات القائمة آنذاك قال تعالى: ((فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ ۗ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ ۖ يُحِبُّ ۗ الْمُتَوَكِّلِينَ)).⁷

1 رواه البيهقي في شعب الإيمان.

2 أخرجه الترميذي في السنن رقم 2224.

3 فهمي خليفة الفهداوي الإدارة في الاسلام نفس المرجع السابق ص58.

4 سنن العلمى وسنن الطبراني.

5 حسن عبد الحميد أحمد رشوان القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي مرجع سابق ص29.

6 سورة النساء الاية 59.

7 سورة آل عمران الآية 59.

ويقول الله تعالى أيضا: ((وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ نَبِيِّهِمْ))¹.

بين ذو العلم والخبرة بالقضايا المطروحة وأفضل الطرق إلى تحقيقها هو النقاش المتداول بين الناس ، وهي من أهم مبادئ الإسلام الإدارية والتنظيمية والدستورية⁽²⁾

واهتم الإسلام أيضا بالعمليات الإدارية الأخرى كالتهيئة في قوله تعالى: ((وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ))³.

وذلك من أجل التحضير المسبق للمشاريع والأعمال لغرض تحديد مايلزمها من الأفراد العاملين والمبالغ المالية والوقت اللازم لإنجاز ذلك العمل والوسائل والأدوات اللازمة ، لذلك فالإسلام لا يؤمن بالتواكل بل هو دين العقل والمنطق يؤمن بتقديم الأسباب والعمل المبدئي وبذل الجهد واتقان العمل قال عليه الصلاة والسلام: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه))⁴.
(ومن أجل تحقيق ذلك لابد من تعبئة الوعي الديني لدى العمال والإنتاج وهذا ماسياتي شرحه في هذا العنصر .

3 - أهمية التذكير الديني في تحسين الأداء ونجاح إدارة التنظيم

يعمل الأفراد في التنظيمات العمالية بوتيرة مستمرة ونمط متكرر ، وعادة ما تسند إلى العمال أدوار خاصة تتكرر فيها الحركات نفسها أو المواضيع نفسها أو الأنشطة نفسها فيسأم العامل من ذلك الدور، ويتولد لديه الملل والكسل فيؤدي به ذلك الى الإهمال واللامبالاة ويجاد مبررات لنفسه بعدم جدوى تلك العملية أو الدور فيفتي لنفسه بالراحة وربما الإنقاص من ساعات العمل أو دقائقها ،وعندما يتولد هذا الشعور لدى أغلب العمال في سلسلة العمل ستتأثر بشكل واضح مما يؤدي الى ضعف الخدمة ورداءة السلعة وجودتها ونقص كميتها ،وإذا لم يعالج الأمر ويتم الإنتباه إليه في الوقت المناسب فإن التنظيم يجد نفسه غير قادر على تحقيق الأهداف التي أنشئ من أجلها ويساعد التذكير الديني للعمال وتنمية القيم الروحية والأخلاقية لديهم خاصة المتعلقة بالعمل وإتقانه والإخلاص فيه في علاج هذا المشكل، ولعل للإدارة الخاصة بالتنظيم هي أولى من كل الاجهزة الاجتماعية للقيام

1 سورة الشورى الآية 38.

2 حسين عبد الحميد رشوان نفس المرجع السابق ص 30

3 سورة الأنفال الآية 60.

4 رواه الطبراني في الاوسط (891) والبيهقي في شعب اليمان (334/4).

بهذا الدور من خلال استغلال قيم العمل كحافز للإنجاز لأنه كما أسلفنا فإن الإقتصار على التدريب العلمي والتكنولوجي والاقتصادي فقط لا يذهب بعيدا باستقرار التنظيم وقوته وصموده ولن يحفز العمال بالقدر الكافي للتفاني والابداع في عملهم وتحسين أدائهم .

((التمية الحقة لا يمكن أن تتحقق من مجرد توفر العناصر الإقتصادية والتكنولوجية ،ولكن لابد من ارتكازها على القيم الدينية والروحية والخلقية والمثل العليا،والمعايير والخلال الحميدة ،ولابد أن تعتمد على دوافع طيبة وخبرة تحرك الناس نحو العمل التنموي ،والا سادت الأناية والأثرة وضاعت الجهود على الكثرة الشعبية الغالبة))⁽¹⁾

إن الفرد في حياته الإجتماعية يخضع من ولادته إلى وفاته إلى مؤسسات للتنشئة ينهل منها محاسنها ومساوئها رغم أنه فكل فرد نشأ في الأسرة وتعلم في المدرسة وعمل بمنظمة وعالج في مستشفى لكن هذه المؤسسات لا تستطيع وحدها أن تمد الفرد بقيم العمل والإبداع وإنما تعطي المعايير بشكل غير مقصود وغير مخطط لهولذلك وجب على إدارة التنظيم أن تزود الأفراد العاملين بالقيم الخاصة بالعمل والإخلاص فيه اثناء شعور العمال بالملل والسأم لغرض لتحقيق المنافسة والوصول إلى أهداف التنظيم وقدرتهعلى الإستقرار والصمود وطول العمر .

وإدارة حسب مفهوم الاسلام فيحقيقتها تعمل من أجل تحقيق مبدأ التذكير الديني في مجالات العمل من خلال عمليات الوعظ والإرشاد والتوجيه والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((والذي نفسي بيده لتأمرن بالمعروف ولتتهون عن المنكر أوليوشكن الله أن يبعث عليكم عقابا منه ثم تدعونه فلا يستجيب لكم))².

وهذا يدل على حرص الدين الإسلامي على توجيه الإنسان وسلوكه في أي مكان وفي كل المواقف سواء داخل منظمة العمل أو خارجها وإشارة نحو الإصلاح وإقامة التعمير قال الله تعالى: ((وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۗ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ))³.

1عبدالرحمن العيسوي الاسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص60

2رواه البيهقي في شعب الايمان ح(7296) والترميدي في صحيح السنن 2/233.

3سورة الأعراف الآية 65.

وتقع مسؤولية إعادة توجيه وإرشاد العاملين بالمؤسسات حسب مفهوم نظرية الإدارة الإسلامية على المشرفين والمسيرين

ولهذا بادرت بعض الدول المسلمة وأولت الأهمية للتنمية الروحية والدينية في مجالات العمل زيادة على التدريب المهني والتكنولوجي ، وعلى رأس هذه الدول المملكة العربية السعودية التي ركزت جهودها على غرس القيم الإسلامية ومبادئها في نفوس العمال من أجل الإرتقاء بالبلاد وزيادة الإنتاجية وقوة المؤسسات ،(ولا تقتصر التنمية البشرية على التعليم والتدريب والتأهيل ومحاولات الأمية ، وإنما تشمل أيضا الرعاية الصحية والإجتماعية والتوعية الإسلامية والوطنية والثقافية والإجتماعية والرعاية النفسية وفوق كل شيء الرعاية الروحية والدينية)

إن عنصر التذكير الديني للعمال شيء ذو أهمية كبيرة ذلك لأن الفرد والعامل المسلم يستجيب ويتأثر بالدين أكثر من غيره من المحفزات ، وبالتالي يساعد الإدارة في تحقيق النجاح واستغلال هذا المبدأ بصفة دورية وبشكل متواصل ن وأهمية التعريف بالقيم الروحية لدى العمال وتنمية معارفهم بقيم العمل وما جاء به الإسلام في هذا المجال وسوف تنجح الإدارة وتصل إلى تحقيق أهداف التنظيم إذا ما اعتمدت هذا المبدأ.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

أولا : القيم الاسلامية ودورها في تنمية الموارد البشرية

- 1-اهتمام الاسلام بالنفس البشرية
- 2-القيم الاسلامية ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الافراد
- 3-القيم الاسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الافراد

ثانيا : القيم الاسلامية وأهميتها في استقرار ونجاح المنظمات العمالية

- 1-اهتمام الاسلام بالعمل الجماعي
- 2-دور القيم الاسلامية في حفظ التنظيمات العمالية الجماعية
- 3-دور القيم الاسلامية في انجاح التنظيمات العمالية الجماعية

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الفصل السادس

دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

أولاً : القيم الإسلامية ودورها في تنمية الموارد البشرية

1. اهتمام الإسلام بالإنفس البشرية: لقد اجتهدت الفلسفات والقوانين البشرية لإعطاء مكانة متميزة للإنسان وحمايته من الظلم والإعتداءات والأخطار الأخرى التي قد تلحق به ، لكن هذه القوانين لم تنظر إلى الجوانب الروحية التي توفر السعادة النفسية للإنسان وتطمئنه على مصيره بعد حقيقة الموت التي يراها أمامه باستمرار ، وإنما ركزت على جوانب الحياة في الدنيا دون الحياة في الآخرة ، لكن الإسلام جعل من النفس البشرية موضوعاً هاماً وأهمية بالغة بل جعل منه الكل إذا قال الله سبحانه وتعالى: ((...إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...)).¹

فهذه الآية الكريمة توحى بأن الخليفة في الأرض هو الإنسان ومادون ذلك هو مسخر له وفي خدمته يتحكم فيه بفضل ما منحه له الله سبحانه وتعالى من العلم والمعرفة يقول الله تعالى ((...وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ...)).²

((وإذا أمعنا النظر في الاستدلال الإجمالي إني جاعل في الأرض خليفة أنه قد سبق لإظهار فضيلة الإنسان ، وإبراز جدارته بالخلافة وقابلية الإنسان للعلم والمعرفة))⁽³⁾

فالإنسان إذا هو خليفة الله في الأرض وقد شدد الله سبحانه وتعالى على ضمان الأمن له إذا قال الله سبحانه وتعالى: ((وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ...)).⁴

وقالتعالى: ((... وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا...)).⁵

1 سورة البقرة الآية 30.

2 سورة الاسراء الآية 70.

3 رحيم ميحاوي كلية الحقوق جامعة عنابة الجزائر الحكم الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم الثامني كلية الاداب والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع الجزء الاول ،بحوث واوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد يومي 08-09 افريل 2007 ص.281.

4 سورة الإسراء الآية 33.

5 سورة المائدة الآية 32.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

وقد حرص الإسلام على التكفل بتربية النفس البشرية تربية متوازنة متكاملة تجمع بين المادة والروح فلا إهمال لمتطلبات الجسد للقدرة على العمل واستمرار الحياة قال تعالى: ((... هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ...))¹. وقال أيضا: ((... فكلوا واشربوا حتى يتبين لكم الخيط الأبيض من الأسود...)). وقال تعالى أيضا: ((... وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً...))². فهذه الآيات تبين إهتمام الإسلام بالجسد وحقه المادي كي يقوي ويسهر على ممتلكات الأمة ويدافع عنها ويواجه أعداءها .

وأهتم الإسلام بالعبادات فشرع الصلاة التي هي صلة بين العبد وربه ، ((فالصلاة تنمي إيمان المسلم ، وتطهر قلبه وتقربه من خالقه وفي نفس الوقت هي ممارسة رياضية لجسمه وعضلاته وأطرافه ويسبقها الوضوء والغسل وفوق قيمتها الروحية فهي تخلص لما قد يوجد بالجسد من العرق والاساخ والاقذار))⁽³⁾

والإسلام يحث المسلمين على طلب العلم لأنه النور الذي يضيئون به طريقهم في الحياتين الدنيا والآخرة ، ويروى عن الإمام علي ابن طالب أنه قال: ((من أراد الدنيا فعليه بالعلم ومن أراد الآخرة فعليه بالعلم ومن أراد هما فعليه بالعلم)) وحتى لدى بعض الفرق الدينية التي تغلب جانب الروح عن المادة فإن العلم لا تفرط فيه باعتباره شرطاً من شروط التنمية والتقدم فعند الصوفية مثلاً يرى الإمام القرني أنه ((إذا كانت العبادة على درجة كبيرة من الأهمية عند الإمام الغزالي فإن العلم كذلك ، فيجب على المؤمن الصوفي ألا يتخلى على أحدهما. العبادة والعلم حيث يجعل الإمام الغزالي تعلم بعض العلوم فريضة عليه))⁽⁴⁾

وكما أسلفنا في الفصول السابقة فإن الإسلام يولي أهمية كبيرة للعلم ويحث عليه أتباعه لأنه بالعلم يحصل الفهم الصحيح لمبادئ الإسلام وقيمه ويزداد المؤمن إيمانا بربه كما يزداد نفعه لمجتمعه ولذلك نجد الإسلام يحث المسلمين على السفر وتحمل المشقة من أجل تحصيل العلم .

1 سورة الملك الآية 15.

2 سورة لقمان الآية 20.

3 عبدالرحمان عيسوي ، الاسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص 148

4 زهراء عاشور المكرز الجامعي الي ابن مهدي أم البواقي منشورات جامعة ادرار العدد الاول خاص بالملتقى الدولي -التصوف في الاسلام والتحريرات المعاصرة الجزء الاول 2008/2009 ص 295.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

((من مفاخر الإسلام التي يعتز بها المسلمون في كل مكان أن يدعو إلى المساواة التربوية والتعليمية بين المسلمين ، أي أنه يريد نشر الثقافة والتربية والتعليم في المجتمع الإسلامي عن طريق حث المسلمين على طلب العلم والمعرفة والسفر إلى البلاد النائية من أجل اكتساب العلم وتحمل المشاق وصرف الأموال على هذه المهمة الجليلة))⁽¹⁾

لقد دعى الإسلام المسلم إلى تحصيل العلم لأن العلم يحقق التنمية سواء على المستوى الفردي أو الاجتماعي ذلك لأن العلم يجعل من أهله أناسا نافعين مجدين مجتهدين يعودون على الجماعة بالنفع والخير وتحقيق الحاجات فهذا إمام يرشد الناس ، وهذا طبيب يعالجهم وذاك مدرس يعلمهم ، وأولئك حرفيون يصنعون ويصلحون ما يلزم الناس لاستقامة حياتهم .

((فالإسلام لا يكتف بحث المسلمين على التزود بالعلم والإرتشاف من مناهله بل يريد أكثر من ذلك إذا يوصي باعتماد العلم على تنمية جوانب الحياة المختلفة وتطويرها ، كما أنه لا يساوي بين المتعلمين وغير المتعلمين ، ذلك أنه يفصل أصحاب العلم والمعرفة على غير المتعلمين والبعيد عنهم))⁽²⁾
كذلك الإسلام يدعو إلى الإيمان بالله تعالى ، والإيمان ببعث في النفس الطمأنينة والأمن ولذلك فإن الإسلام يمنح لأتباعه الراحة النفسية والروحية بفضل الإيمان بوجود الله والإعتراف بكل صفاته .
((إن المؤمن قد أسلم قيادة في كل أمره لمن إعتقد أنه هو الفاعل الأحد في الكون ، وهو بذلك يكون مطمأن النفس آمن البال إزاء كلما يضطرب به الكون من الأحداث))⁽³⁾

وهذا عكس ما يحس به غير المؤمن الذين يقفون عاجزين حيال الكثير من الظواهر التي تقع في الكون ولا يجدون لها تفسيراً ، ولا يستطيع الحماية منها أو دفعها عن نفسه كالمرض والموت وغيرها فيعيش حائراً مريضاً ضعيف النفس ومنهم من يلجأ إلى اتخاذ قرابين وآلهة من الموجودات نفسها وتثبت تجربته أنها لا تستطيع دفع الضرر والشروع عن أتباعها فيزدادون خوفاً وحيرة .

لكن المؤمن بالله وحده خالفاً ومديراً ورحيماً له كل الصفات الكمال يعيش سعيداً قوياً فعلاً يجلب الخير لنفسه ولغيره يسأل الله في أوقات الشدة فيعطيه وإذا مرض فهو يشفيه .

1 حسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني ، داروائل للنشر ، ط1 - الاردن 2005 ص120.

2 حسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني ، داروائل للنشر ، ط1 - الاردن 2005 ص120.

3 عبد المجيد عمر النجار الإيمان بالله وأثره في الحياة ، دار العرب الاسلامية ط1 1997 بدون مكان نشر 171.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

((فالإيمان بالله المتصف بالكمال من شأنه أن يشيع في نفس المؤمن الطمأنينة والأمن ، فإنه به يستقر في الإعتماد أن الكون يملكه قوي جبار ، يدير أمره بنا مستقر وفق إدارة خيرة رحيمة بالعباد وإن يقر في النفس أن الطبيعة لا تتحرك فوضى فتخبط الإنسان بكوارثها خيط عشواء ، أوهي تفعل ذلك إنتقاما منه وتكيفا به ، بل أن مايقع فيها هو تدبير حكيم رحيم وحينئذ فإن المؤمن يطمئن إلى أن كل مايقع في الكون هو بتقدير حكيم ، وإنما هو خير وصلاح في جملته ، وإن بدا بعضهفي الظاهر شرا وضررا))⁽¹⁾

و الإسلام حين دعا إلى ضرورة تحصيل العلم إنما لأنه يرى أن ذلك سبيل المسلمين لتسهيل حياتهم الإجتماعية فيعيشون في تفاهم وتعاون ومحبة ومودة فيحصل الأمن وتستقر الحياة ،.....وبالعلم تتجاوز الأمة المحن والصعوبات فالعلم والإيمان شيئان متلازمان متكاملان ، والإيمان بدون علم يقن ناقصا يقول سبحانه وتعالى: ((...إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ...))².

ولما إهتمت العقيدة الإسلامية بالعلم والإيمان ووجوب تنشئة المسلم عليها فهذا جانب روحي يربط الإنسان بربه لأن الايمان لا يكفي باللسان وحده بل لابد أن ينعكس في العبادات والمعاملات ففي العبادات جعلت الصلاة لأنها صلة تقرب العبد بربه ، وجعل الصيام لأنه إمتحان لمدى صبر المسلم عن الغرائز والشهوات في سبيل ربه الذي خلقه ومنح له كل النعم ، وجعلت الزكاة لاختبار نفس الإنسان المسلم على مدى تضحيته بجزء من ماله في سبيل ربه باعتبار أن المال من أعز الأشياء عند الإنسان، وأن الإنسان بطبعه محب للتملك ، وجعل الحج ليظهر المسلم خضوعه لربه وحببه له وتقديرا لمكانته سبحانه وتعالى فحين يؤدي الإنسان هذه الشعائر فاقبال ورغبة فان ذلك يدل على صدق إيمانه يقول الله سبحانه وتعالى: ((... ذَلِكَ وَمَنْ يُعِظْ شَعَائِرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِنْ تَقْوَى الْقُلُوبِ...))³.

وبالإضافة الى إهتمام الإسلام بالجانب الروحي والفكري وتنشأة المسلم عليه فإن الإسلام لم يهمل الجانبالمادي في الفرد بل أوجب على المسلم الاهتمام بصحة جسده والأكل من الطيبات واجتناب الخبائث للمحافظة على صحته ، وحرص على أمنه وتلبية حاجاته يقول الله سبحانه وتعالى في سورة

1 عبد المجيد عمر النجار الايمان بالله واثره في الحياة نفس الرجع السابق ص170.

2 سورة فاطر الاية 28.

3سورة الحج الاية 32.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

قريش: ((لِيَلْفِ قُرَيْشٍ (1) إِيْلَافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ (2) فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِّنْ جُوعٍ وَآمَنَهُ مِمَّنْ حَوْفٍ))¹.

كما حرص الإسلام على تهذيب أخلاق المسلم وسلوكاته وضبط تصرفاته كي لا يظلم غيره أو بل أكثر من ذلك أوجب الإسلام ترسيخ القيم الجميلة في النفوس كالتعاون والعمل وفعل الخيرات والصالحات حتى تستقر وتستمر وتتكامل حياة المجتمع المسلم، ولذلك ((تمتاز المدرسة الإسلامية في تربية الفرد وإعداده بالنظرة الشمولية والتكاملية، والإهتمام المتوازن بروح الإنسان وعقله وجسمه، وخلقه وقدراته ، كما تمتاز بالنظر للإنسان على أنه وحدة متكاملة متناسقة من الروح والجسد فلا انفصال بين قواه الجسدية الخلقية ، بل إن هذه القوة متفاعلة ، ويعتمد بعضها على بعض ، ويؤثر بعضها في البعض ، فالصلاة مثل تنمي إيمان المسلم ، وتطهر قلبه ، وتقربه من خالقه ، وفي نفس الوقت هي ممارسة رياضية لجسمه وعضلاته وأطرافه ، ويسبقها الوضوء و الإغتسال ، وفوق قيمتها الروحية فهي تخلص لما قد يوجد بالجسد من العرق الأوساخ والأقذار))⁽²⁾

فمن ناحية اهتمام الإسلام بالجسد و رغباته فإنه دعا الإنسان إلى الأكل إذ يقول الله تعالى: ((... وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا...))³.

ويقول سبحانه وتعالى: ((يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلالًا طَيِّبًا))⁴.

ويقول الله سبحانه وتعالى أيضا: ((فَكُلُوا مِمَّا عَنَمْتُمْ حَلالًا طَيِّبًا وَانقُوا لِلَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَفُورٌ رَّحِيمٌ))⁵.

وباعتبار أن الأكل ضروري ومفيد لجسم الانسان ولكن ليس كل الأكل نافع فمنه ما هو ضار

وحرمه الاسلام وذلك حرصا على صحة النفس البشرية واهتمامها فقال الله سبحانه وتعالى:

((...وَلَا تَأْكُلُوا مِمَّا لَمْ يُذْكَرِ اسْمُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَإِنَّهُ لَفِسْقٌ))⁶.

والاسلام ينظر الى الاكل على أنه وسيلة وليس غاية في حد ذاته لان الانسان لم يخلق ليأكل

ولكن يأكل ليستمر في الحياة لي يعبد ربه ويؤدي مهمة الخلافة وتعمير الارض .

سورة قريش الاية 1.4.3.2.1

2 عبد الرحمان العيسوي ، الاسلام والتنمية البشرية مرجع سابق ص151-152 .

3 سورة النحل الآية 14 .

4 سورة البقرة الآية 168 .

5 سورة الأنفال الآية 69 .

6 سورة الانعام الاية 121 .

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

واهتماما بصحة المسلم دعا الاسلام الى اكل الطيبات واجتناب الخبائث فقال تعالى:
(...يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ، إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ
وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخَنزِيرِ وَمَا أهِلَّ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَن اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ
غَفُورٌ رَّحِيمٌ))¹.

و قد اعتنى الاسلام بصحة المسلم ليقوى على مهمة التعمير ليس فقط في مجال الاكل ولكن
حتى في إشباع الحاجات الأخرى فقد جعل لها ضوابط وأوقات وشروط وباعتبار أن الرجال لهم صفة
القوامة وعليهم يقع الجزء الأكبر من مهمة الخلافة فقد ضبط الإسلام إشباع حاجة الجنس فهى
الرجال عن إتيان النساء وقت الحيض أو النفاس حفاظا لصحتهم وخوفا عليهم من المرض قال
تعالى: ((فَاعْتَرَلُوا النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ ۖ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ حَتَّىٰ يَطْهُرْنَ ۖ فَاِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ
أَمَرَكُمُ اللَّهُ))².

وقد حرص الإسلام على عدم إرهاق النفس أو تحميلها ما لا يطاق وأعطى مثلا رائعا عن ذلك
في الصيام فأجاز الإفطار للمريض والمسافر فقال تعالى: ((... وَمَنْ كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ
أَيَّامٍ أُخَرَ ۗ يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ))³.
وقال تعالى أيضا: ((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَوَعَلَيْهَا مَا كَسَبَتْ))⁴.

ولا يمكن حصر كل ما جاء به الاسلام عن اهتمام ابالنفس البشرية والحرص على صحتها
الجسيمه والعقلية والروحية فقد تمت الاشارة في الفصول السابقة إلى أثر الخمر وخطورتها على عقل
المسلم وصحته الجسمية وغيرها .

وبالاضافة إلى إهتمام الإسلام بالجانب الروحي والمادي للانسان أوجب عليه أيضا الإلتزام
بالقيم والأخلاق التي تعينه على أداء واجبه الدنيوي والأخروي و الإبتعاد عن كل ما يؤدي به إلى
الضعف والحزن والتبعية ، ((ولا يخض أن استشعار الانسان للقوة والعزة يعود عليه بخير عملي عميم
مهما حمله أحيانا من تبعيات جسام ، ذلك لأن استشعار القوة النفسية يدفع إلى المبادرة والفعل

1 سورة البقرة الايات 182-183.

2 سورة البقرة الاية 222.

3 سورة البقرة الاية 175.

4 سورة البقرة الاية 286.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

والإنجاز ، وهل الإنجاز الحضاري الذي تم على يد المسلمين وقت قصير جدا من ظهور الإسلام إلا أثر الإيمانهم بالله الذي حررهم من أصناف العبودية وأمنهم من ضروب الخوف ، فانطلقوا في عزة وقوة يصنعون المعجزات الحضارية في كل مجال ((¹)

وعموما يمكن القول بأن الإسلام جعل مكانة مرموقة للنفس البشرية وسخر له الكثير من المخلوقات الأخرى لخدمته ومنفعته كي تعينه على أداء مهمته على الأرض قال الله تعالى: ((وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرُوجِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا))².

لقد ميز الله سبحانه وتعالى النفس البشرية بالعقل كي تفرق الخطأ والصواب والخير والشر ،والقدرة على التحكم في المخلوقات الأخرى وتسخيرها لنفسه يعتني بالاشجار ويستأنس الحيوان ويريه من أجل الإستفادة منه .

والإسلام لم يترك الناس دون قيود أو ضوابط في حياتهم الإجتماعية حتى يتجبر ويتكبر بعضهم على الآخر بل وضع قواعد وأحكام تحمي كل نفس بشرية من الظلم أو تعرضها للاستبداد والاحتقار من طرف الآخرين فقال الله سبحانه وتعالى: ((وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ))³.

وقال الله تعالى أيضا: ((وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا))⁴.

فالإسلام بهذا يطمئن الإنسان ويضمن له حقه حتى بعد هذه الحياة الثانية فيعطيه الجزاء الحسن إن أحسن وقدرهم الله سبحانه وتعالى عليه .

ونظرة الاسلام إلى حياة الإنسان هي نظرة مميزة بالمقارنة مع مهمة المخلوقات الاخرى فالمخلوقات الاخرى لها وظيفة محدودة ومحصورة هي التكاثر وتزويد الانسان بمنافعها وخيراتها فهي وسيلة بالنسبة للانسان ، أما الانسان فهو غاية خلق كي يؤدي مهمه الاستخلاف والتعمير والعمل

1 عبد المجيد عمر النجار الايمان بالله وأثره في الحياة مرجع سابق

2 سورة الاسراء الاية 70.

3 سورة الانعام الاية 151.

4 سورة الانبياء الاية 47.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

فالاسلام لميدعو أبدا للخمول والكسل والرهبانية قال تعالى: ((...وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ...)).¹

وقالى تعالى أيضا: ((إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ)).²

ويقول تعالى أيضا: ((فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا)).³

فالآيات التي تشجع وتدعو إلى العمل في القرآن الكريم كثيرة وكذلك هناك أحاديث كثيرة تدعو إلى العمل نذكر منها على سبيل المثال قول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((ما من مسلم يغرس غرسا أو يزرع زرعاً فيأكل منه طير ، أو إنسان ، أو بهيمة إلا كان له به صدقة)).⁴
وقال صلى الله عليه وسلم أيضا: ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)).⁵

الله سبحانه وتعالى كرم الانسان وفضله بغطاء الجزاء والأجر عن العمل حتى في الآخرة وقيم الإسلام التي تحت على فعل الخير والعمل الصالح كثيرة وهذا ما سوف نتطرق إليه في العناصر الموالية من هذا الفصل .

2 - القيم الاسلامية ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد

يعتبر موضوع القيم من أهم المواضيع المطروحة في علم الاجتماع وذلك لماله من تأثير واضح وأساسي على السلوك الانساني وتصرفاته ومواقفه الشخصية أو ضمن الجماعات ، وباعتبار أن العمليتم في فريقو ضمن جماعاتتقد تكون متوافقة في قيمها وقد تكون متباينة في بعض قيمها وثقافتها ، وباعتبار أن العمل مرتبط بسلوك الأفراد وتصرفاتهم ومواقفهم فإنه يمكن القول بأن القيم لها دور مهم في التأثير على العمل وزيادته وكذلك تنميته وتحسين كفاءات الأفراد إذا كانت هذه القيم إيجابية ، وقبل التطرق إلى القيم الإسلامية ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد سوف نتطرق أولاً إلى معنى القيم لغة وإصطلاحاً .

1 سورة التوبة الاية 105.

2 سورة الزخرف الاية 72.

3 سورة الكهف الاية 110.

4 رواه مسلم ج 3 ص 1189.

5 رواه الألباني صحيح الجامع ص 1880 وهو حديث حسن.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

2 . أ. القيم لغة : القِيمُ [قوم] على الأمر مولىه كقيم الوقف ونحوه كل ذي قيمة ، يقال ((كتاب قيم)) أي ذوقيمة ((قيم المرأة)) زوجها ((أمر قيم)) أمر مستقيم القيمة - ح قيم [قوم] النوع من قام الثمن الذي يعادل المتاح نقول ((ذوقيمة)) و((لاقيمة له)) ((قيمة الانسان)) قامته .
القيمة [قوم] على الأمر : مؤنث القيم ((الديانة القيمة)) المستقيمة .

القيمي [قوم] : النسبة إلى القيمة

2 . ب معنى القيم اصطلاحاً : لقد تعددت الاتجاهات والمفاهيم في تعريف كلمة القيم أو قيمة بتعدد المداخل النظرية واختصاصات العلماء وتوجهاتهم فعرفها كل من بارك وبرجس على أنها ((أدي شئى قيمته قابلة للتقدير))⁽¹⁾

ويعرفها هنري ((على أنها شئى نرى فيه خير مثل الحب والشفقة والهدوء والقناعة والمرح والامانة ، الذوق ، الترويح ، السياطة))⁽²⁾

أما فولسوم فيعرف القيم على أنها (نمط أو موقف أو جانب من السلوك الانساني أو مجتمع أو ثقافة أو بيئة طبيعية أو العلاقات المتبادلة التي تمارس من شخص أو أكثر كما لو كانت غاية في حد ذاتها ، إنه شئى يحاول الناس حمايته والاستزارة منه والحصول عليه ، ويشعرون بالسعادة ظاهريا عندما ينجحون في ذلك)⁽³⁾ .

ويمكن القول على أن هذه التعريفات اتجهت اتجاها فلسفيا وثقافيا نتركيزها على جوانب العامة مثل العرق والايديولوجيات كما ان هذه التعريفات تطرقت إلى معنى القيمة بشكل موسع لدرجة أنها تداخلت مع المفاهيم الأخرى كالمعايير والأحكام وهناك نموذج أخرى ركز على الموجهات السيكلوجية في تفريق القيم فنجد كل من توماس وزنا نيكي يعرفان القيم على أنها ((أي شئى له محتوى من السهل الوصول إليه ، وله معنى لأعضاء الجماعة الإجتماعية ، والقيمة الإجتماعية هي أي مدلول له

1 محمد احمد بيومي علم اجتماع القيم دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1990 ص148 .

2 نفس المرجع ص148.

3 نفس المرجع ص149.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

محتوى إمبريقي من السهل الوصول إليه بالنسبة الأعضاء الجماعة وله معنى ليصبح من أجله موضوعا النشاط ((⁽¹⁾

ويرى يونغ أن القيم هي ((تركيب من أفكار والإتجاهات التي تعطي مقياسا للتفضيل أولوية للدوافع والأهداف وكذلك لمجرى الفعل من الدافع إلى الهدف))⁽²⁾

فهذا النموذج يرى أن القيم وجهات السلوك الإنساني وهي التي تسيطر على الدوافع وتحركها لبلوغ أهداف معينة ولكن السلوك الإنساني لا يخضع ولا يحدد بالقيم وحدها وإنما هناك الرغبات والحاجات الشخصية ، والإجتماعية والعلاقات والتفاعلات بين الافراد ومكونات ثقافتهم ، وهناك مايعرف بسلوك الانتاجي في منظمات الاعمال : ((السلوك الانتاجي منوجهة نظرنا لايمكن أن تقاس من خلال عوامل فردية ونفسية بحتة لكن هناك الوجهات القيمة للسلوك الانتاجي))³ أما النموذج الثالث فهو يرى بأن موجبات الفعل الإجتماعي هي موجبات سوسولوجية وبارسونز يرى بأن القيمة هي ((تلك الجوانب من موجبات الفاعل التي تلزمه بالمحافظة على معايير معينة ومقاييس ومعير الاختيار حينما يكون في موقف طارئ يسمح له بالاختيار ، وحينما يكون الفاعل مجبر على الإختبار فإن موجبات فإن موجبات القيمة قد تلزمه بمعايير معينة تساعده على اختياراته))⁽⁴⁾

وأعطى بارسونز تعريفا آخر للقيمة على أنها ((عنصر في النسق الرمزي المشترك الذي يخدم كمعيار أو مقياس الاختيار بين بدائل الموجبات التي تتفتح ذاتيا في الموقف))⁽⁵⁾

وبهذا فإن النموذج السوسولوجي يرى بأن الفعل الإجتماعي الفرد هونتا لمحصلة من الدوافع والموجهات ولكن القيم هي الغالية في تحديد طبيعة الفعل واتجاهه من بين المحددات الاخرى خاصة في المواقف الطارئة والحرجة . وهناك من العلماء من يرى بأن القيم ((المبادئ والمقاييس التي تعتبر

1 محمد احمد بيومي مرجع سابق ص151

2 نفس المرجع ص152.

3محمد أحمد بيومي،القيم وموجهات السلوك الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية الازريطة 2006،ص 153

4 محم أحمد بيومي ،علم اجتماع القيم مرجع سابق ، ص153.

5 نفس المرجع ص153.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

هامة لنا ولغيرنا ونطالب بتحقيقها ، وتعتبر أيضا توقعات سلوكية إيجابية وتفصيلات أقرها جزء كبير من المجتمع ومن أمثلة هذه القيم : الصدق ، الأمانة ، العدالة ، العفة ، العطاء...⁽¹⁾

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن القيم هي ((المثل والأخلاق والأداب التي جاء بها الدين أو تشكلت عن طريق التفاعل الاجتماعي بين الناس عبر التاريخ ومنها ما هو إيجابي يصلح حياة الجماعة والأفراد ومنها ما هو سلبي يهدم حياة الجماعة والأفراد)).

فالصدق مثلا قيمة إيجابية في تقدير كل البشر لكن الكذب قيمة سلبية في تقدير كل البشر أيضا وهكذا بالنسبة للوحدة والتشتت والإخلاص والتسيب وغيرها ، ولكن كيف نفرق بين القيم الإيجابية والقيم السلبية ؟

وما هو المقياس في ذلك ؟ إن القيم الإيجابية هي التي بها يتم الإصلاح وجلب الخير والمنفعة والقيم السلبية هي التي يتم الفساد وجلب الشر ، فالصلاح هو الصلاح والفساد هو الفساد .

في نظر المصلح والمفسد ، فالمفسد مثلا يرى أن الخيانة شيء قبيح لكنه بالرغم من ذلك يمارسها والعقل هو الفيصل في ذلك .

وفي هذا الفصل نريد أن نتطرق إلى قيم الإسلام التي جاء بها هذا الدين ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الأفراد ولكن قبل ذلك نحاول التعرف على النظريات التي عالجت موضوع القيم في الفكر السوسيولوجي الغربي .

2 . القيم في الفكر السوسيولوجي الغربي : لقد كان اعتبار القيم من المواضيع الذاكية ولذلك تجنبها معظم السوسيولوجيون في اعتقادهم بأن ذلك يبعدهم عن المنهج العلمي والوصول إلى النظريات الموضوعية لكنه مع ظهور كتاب توماس وزنانكي عام 1914 بعنوان الفلاح البلوندي جاء فيه استخدام مصطلح القيمة ليكون منطلقا للبحث والتنظير في مجال علم اجتماع القيم الذي مر بثلاث مراحل أساسية ساهمت كل منها بالدراسة العلمية للقيمة وهي كالتالي :

1 مدحت محمد ابو النصر ، قيمواخلاقيات العمل والادارة ، الدار العالمية ط1 ، الجيزة 2008 ص62.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

1.2 المرحلة المبكرة : لقد كان من أهم الأسباب التي أدت إلى ظهور علم اجتماع القيم هو الحاجة إلى دراسة الاوضاع الإجتماعية للناس وتحسينها في ذلك الوقت وقد كانت هذه المساهمات خاصة من طرف علماء الاجتماع ذوي النزعة الاخلاقية الذين كانوا يحاولون دراسة الواقع الاجتماعي للناس والاهتمام بتحسين أحوالهم إلا أن في تلك الفترة كان التنبؤ يتم بطريقة مباشرة لغرض اقتراح الاصلاحات اللازمة دون جمع البيانات الكافية ، كما أن السوسيولوجيون في ذلك الوقت لم يتفقوا على مفهوم واحد للمجتمع الاخلاقي مثل ماذهب اليه كل من أوجيست كومت و كارل ماركس وسبنسر وباريتو والتباين الموجود في كتاباتهم حول هذا المفهوم .

ويعتبر وليم أجيرون من أهم علماء الاجتماع الذين حاولوا إخراج علم الاجتماع من هذا الإتجاه العلمي أي أنه حاول جعل علم الاجتماع يكتشف ويحدد نفسه في إيجاد القوانين الإجتماعية التي تحكم الظواهر .

ويرى وليم أجيرون أن التغيرات التكنولوجية تؤدي تغير اجتماعي بواسطة البيئة المادية الجديدة واستعمالاتها ولذلك وجب أن تغير من ثقافتنا وقيمنا حتى تتلائم مع تلك البيئة الجديدة وخلق التوازن من أجل ذلك ، ولكن الكثير من الأفراد يجدون صعوبة في تغيير القيم وخلق التوازن .

ويشير ذلك التباين في رأيه إلى مدلول إجتماعي هام يساعد على الرؤية المستقبلية للتغيرات الاجتماعية وكيفية التخطيط لها .

ويرى أيضا أن التغير التكنولوجي يكون بدرجة أسرع من التغير الثقافي وهذا الأخير يسميه التخلف الذي يؤدي إلى اختلال التوازن وصراع القيم وهو يقترح من أجل ذلك قائلا: ((طالما أن هناك علاقة واعتماد تتبادل بين الأجزاء ، فإن التغير المنتظم في أحد الأجزاء من ثقافتنا يتطلب إعادة تكيف من خلال التغيرات الأخرى في أجزاء الثقافة المرتبطة والمتنوعة))⁽¹⁾

كما نجد إسهاما آخر في مجال علم اجتماع القيم لسمنر بمدخله الوظيفي ويذهب إلى أن المجتمع هو عملية خلق بها يتحقق التحكم في البيئة بواسطة تنمية وتعلم وتغيير القيم العامة))⁽²⁾

1 محمد أحمد بيرمي ، مرجع سابق ص91

2 نفس المرجع ص91

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

فالقيم تضغط على الافراد لقبول الجو الاجتماعي العام والاندماج فيه والمشاركة في أنشطته بتوجيه من تلك القيم .

فسمنر إهتم بالدور الضبطي الذي تلعبه القيمي الفعل الاجتماعي وقد فرق سمنر بين ثلاث مستويات من أنساق القيم الأول وهو العادات والتقاليد والطرق الشعبية في حياتهم الإجتماعية هذه الأخيرة تعمل كقوى إجتماعية وكمعايير لتقييم الفعل الاجتماعي فهي تحدد الخطأ والصواب في أفعال الأفراد وسلوكاتهم ومع مرور الزمن تتحول هذه الأعراف والعادات والطرق الشعبية إلى قيم أخلاقية عن طريق تقييم المجتمع ومنحها صفة الصواب والتوازن هي التي تحطم القيم وإذا لم يأتي قادة الثورة بقيم جديدة فإن توزنهم تفشل لأن الطبقات الحاكمة القديمة سوف تقود وتضمن الأمن لنسق قيمها القديم ومن القيم تأتي الأنظمة والقوانين تختلف عن القيم لأن القوانين والأنظمة لها سمة العقلية والعلمية وبذلك فإن الأفعال الإجتماعية في القوانين هي اختيارية وشعورية بينما في القيم بالعمل عندما يغيب أو يفشل القانون ولكن نظرية سمنر انتقدت من عدة جوانب منها :

قدرتها على تفسير التغيرات السريعة في المجتمعات الدينامية كما نظريته غير قادرة على تفسير كيفية صراع القيم مع بعضها في نفس المجتمع أو في داخل الفرد الواحد كما أنه تجاهل حقيقة القيم المطلقة بسبب نزعه التطورية .

2. ج. 2 : القيم في مرحلة الرواد

تعتبر مرحلة الرواد من المراحل التي لها أثر واضح في دراسة موضوع القيم وسوف نركز على أعمال كل من دور كايم وماكس فبر باعتبار أن علم الاجتماع الأروبي أثر تأثير كبيراً في علم الاجتماع الإمبريكي الذي أسس نظرياته الإجتماعية بالرجوع إلى علم الاجتماع الأروبي وجذوره النظرية.

2. ج. 1. 2 : القيم معطيات إجتماعية ((دوركايم))

يعتبر دور كايم من الأوائل الذين أهتموا بالقيم الأخلاقية أي الجانب المعياري للحياة الإجتماعية وبيّن مساهمته في بيان دور نسق القيم في تحديد السلوك الاجتماعي وهو بذلك نيته السوسيولوجيين إلى أهمية القيم في الحياة ، ويرفض دوركايم الصفة الإختيارية للقيم ويعتبرها مشتركة

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

وعامة ((كما أشار بارسونز بحق فإن المفتاح الأساسي لتعريف دوركايم للشعور الجمعي هو الاعتقادات والمشاعر التي هي عامة للمجتمع))⁽¹⁾

ويرى دوركايم أن الوحدة والتضامن والتكامل المجتمعي للجماعة الذي أشار إليه في كتابه " تقسيم العمل " والذي مثله بالتضامن الحضري متأهل في تنسق القيمة العامة أو الفعل الجمعي ويعتبر دور كايم أن المجتمع هو القوة الأخلاقية وراء الفرد والتي لها صفة التفوق والسمو .

كما يرى دوركايم للقيم علاقة للاخلاق والحقائق الاجتماعية ((يرى دوركايم أن النظام الاخلاقي هو حقيقة اجتماعية تتصف بصفات الظواهر الاجتماعية من حيث انها خارجة عن ذات الانسان وصفتها الزامية وعمومية))²

ويعتبر دور كايم أيضا إلى أهمية القيم في دراسة عن الانتحار باعتبارها معتقدات رئيسية ومشاركة بين أفراد المجتمع ((لقد وجد دوركايم أن حينما نتحطم وتصف روابط المجتمع أو قيمة يكون هناك حيز بسيط للاحساس الداخلي بالمسؤولية ولهذا فان الانتحار يكون من المتوقع حدوثه))⁽³⁾

كما يظهر اهتمام دوركايم بدراسة موضوع القيم في كتابه "الاشكال الأولية للحياة الدينية " والذي اعتبر فيه أن القيم هي ميكانيزمات للتضامن الاجتماعي ((فاهتمام دوركايم بالدين يعد اهتماما بالجوانب الداخلية والاستدماجية لأنساق القيم والمعايير بتضمناتها المباشرة لبناء الشخصية))⁽⁴⁾

ودوركايم لا يرى تفرقة بين ماهومثالي وماهو واقعي ولا فرق عنده بين القيم والواقع ،((فالمجتمع بالنسبة لدور كايم هو الواقع الذي يتسا من باعضائه وبما هو فوق عضو ، بكلمات أخرى فإن الناس كما لاحظ دور كايم ، يدركون هذه الحقيقة أو المجتمع على أنه مقدس ، وفي هذا التقديس يرى دوركايم أن المجتمع يبجل ويعبر عنه رمزيا ومايريد أن يقوله هنا هو أن القيم والمثل عن الواقع الاجتماعي والأشياء المقدسة ماهي إلى رموز عن المجتمع))⁽⁵⁾

1 محمد أحمد بيومي ، مرجع سابق ص 100 -101.

2educapcy.com/balog/valeur419

3 محمد أحمد بيومي ، مرجع سابق ص 100 -101.

4 نفس المرجع ص 101 .

5 نفس المرجع ص 102.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

كما ميز دور كايم بين القيم الشخصية والقيم المستقلة ((ومنظومة القيم والاخلاق عند دور كايم 1917 م هي حقائق موضوعية وهي أشياء حقيقية ، وهي احكام وتفضيلات للحقيقة التي تبدوا أنها اسست على التقدير ، وميز دور كايم بين القيم في المستوى الشخصي وبين القيم كأشياء موضوعية مستقلة ، فالحكم الفردي أوالتفضيلات لا تكون موضوعية وهي داخل الافراد))¹، وانتقد دور كايم بسبب عدم اهتمامه بالتغير أو صراع القيم ، وكذا عدم تصنيفه وتنظيمه لأنساق القيم أو الضمير الجمعي .

2. ج. 2. 2: القيم هي القوى والمعاني وراء الفعل الإجتماعي ((ماكس فير)):

اهتم ماكس فير بدراسة الفعل الاجتماعي الذي يعتبر هو جوهر علم الاجتماع واهتمامه بالقيم يظهر من خلال دراسته لموضوع القيمة سوسيولوجيا وكذلك تفسيره للفعل الاجتماعي من خلال إعطائه معنى للفعل الذي يعبر عنه بنسق القيمة الذي يمنح معنى للفعل الاجتماعي وحتى طرح فير لفكرة الإبتعاد عن المعيارية في علم الاجتماع ضرورة تحرره من حكم القيمة فقد فهم ذلك خطأ عندما اعتقد البعض بأن فير أزال القيم كموضوع من علم الاجتماع ((ولكن على العكس من ذلك فقد كان فير مهتما أساسا بالقيم بوجودها وعلاقتها بالفعل الاجتماعي والإقتصادي))⁽²⁾

والفعل الاجتماعي يتأثر لدرجات متفاوتة بالقيم الاجتماعية ، ((ونظرا لأن القيم لها درجات مختلفة من تأثير على الفعل الاجتماعي فإن هذا يرجع الى انها ليست متساوية في الاهمية))³ ويقدم فير منهج الفهم لاستعاب المعنى وراء الفعل الاجتماعي ((ويقصد فير بالفهم ، أنه فهم لأنساق المعاني الثقافية وكذلك المعاني الدافعية والمقصودة من الفرد الفاعل في مواقف مهنية ، وهذا يعني أن الفهم ما هو إلا وسيلة للبحث السوسيولوجي والذي يهدف إلى تقديم علاقة عليا بينالقيم والفعل في موقف معين ، ويفسر لماذا يستمر اتباع هذا النمط من الفعل))⁽⁴⁾

2 محمد بن محمود الجهني ، منظومة القيم والاخلاق بين الثقافة العربية الاسلامية والثقافة الغربية ، المجلة العربية للدراسات الامنية المجلد 32 الرياض

العدد (68) 249-284 ، 2017 ص254

2 محمد احمد بيومي ، مرجع سابق ص103 .

3 محمد أحمد بيومي ، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص79

4 نفس المرجع ص104.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

وقد وضع "فيبر" طريقتين لفهم الفعل الإجتماعي الطريقة الأولى أسماها بالمشاركة فيتجربته فذلك يساعد على تفسير الظاهرة أو الفعل والطريقة الثانية هي النموذج المثالي وهو خاص بالقيم المطلقة التي لا يمكن فهمها عن طريق التقمص ولكن يتميز فهمها ذهنياً هذا الفهم الذهني هو ما أسماه "فيبر" بالنموذج المثالي وعموماً فإن فيبر حاول تحليل الفعل الإجتماعي من خلال أربعة نماذج

- 1 . عقلانية الظروف وهي توقعات السلوك .

- 2 . عقلانية القيمة عن طريق الإعتقاد الشعوري في القيمة نفسها .

- 3 . الوجدانية والمشاعر عن طريق تأثيرات معينة وحالات الإحساس .

- 4 . التقليدية من خلال التعود الناشئ عن طول فترة الممارسة .

2 . ج 3 : القيم في النظرية السوسولوجية المعاصرة :

لم تحض إسهامات علماء الإجتماع السابقين أمثال دوركايم وتوماس وزناتيكى وماكس فيبر باهتمام من طرف علماء الاجتماع المعاصرين في مجال نظرية علم إجتماع القيم لأنه في نظرهم لم تتطور إلى نظريات سوسولوجية شاملة وأنهم ينظرون إلى القيم على أنها غير علمية وبالتالي فهي تخرج عن نطاق البحث السوسولوجي .

وقد شكل الصراع القائم بين الإتجاه العلمي والاتجاه المعياري في تفسير القيم نمواً ملحوظاً في الدراسات السوسولوجية الخاصة بالقيم وسوف نتعرض فيما يلي إلى أهم الإسهامات المعاصرة في مجال علم إجتماع القيم.

2 ج 3 1 : القيم والمشاكل الإجتماعية :

صاحب هذا الإتجاه هو "فيبر" الذي ربط بين من القيم والمشاكل الإجتماعية ويعتبر أن أساس المشاكل الإجتماعية هي الصراع القائم بين القيم ويرى أنه من الخطأ إستبعاد أحكام القيمة في تحليل وتفسير المشاكل الإجتماعية لأن القضية الجوهرية في فهم أسباب المشاكل الإجتماعية هو فهم الصراع القائم بين القيم الذي أدى إلى حدوث تلك المشاكل الإجتماعية وهو يقول في هذا الشأن ((إننا كنا

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

متحمسون جدا في جهدنا . لإزالة الإنحياز وأحكام القيمة من عقل الذي يقوم بتدريس المشاكل الاجتماعية لدرجة أننا قمنا بإزالة أحكام القيمة من النظرية التي ندرسها وهذا خطأ أساسي فاننا .

بغناء أهلنا الشئى الجوهري الذي ليس فقط يؤدي إلى ظهور المشكلة الاجتماعية في المحل الأول ولكن أيضا يعيق حلها ، وهذا هو الصراع بين مجموعتين أو أكثر من أنساق القيم ((⁽¹⁾

فقد تضمنت بذلك معظم محاولات فيبر دراسات المشاكل الاجتماعية والتفكك الاجتماعي وعلاقته بصراع القيم

2.3 ج 2 : القيم وعلم اجتماع المعرفة :

يعتبر كارل منهايم هو رائد هذا الاتجاه وهو يرى أن القيم متعلقة بالطرف التي يحيا فيها الناس وهذا يعتبر رد فعل منه على علم الاجتماع الإمبريقي البحث ويقترح علم إجتماع المعرفة لأنه يعتبر أن فهم الناس للقيم وظروف نشأة القيم مرتبط بالظروف البيولوجية والجغرافية والطبقة للناس ، ويذهب "مانهايم " إلى ابعده من ذلك عندما يعتبر أن الإنتماء الثقافي والمعرفة الخاصة بعالم الاجتماع تؤثر في فهمه وتفسيره للقيم .

وفرق مانهايم بين القيم عند الفيلسوف وعالم الاجتماع فهي عند الفيلسوف أمور مثالية وأيدية وقوى متسامية لكن عند عالم الاجتماع فالقيم هي جزء لا ينفصل عن العملية الاجتماعية فهو يقول في هذا المقام ((... إنه لا معنى لأن نتحدث عن القيم كما لو أنها توجد مستقلة عن الذات المقيمة أو الجماعة التي تكون هذه القيم))⁽²⁾

ويعتبر "مانهايم " أن الفهم المعرفي والثقافي للقيم يجعل الإصلاح ممكنا وبأسرع الطرق لكن الفهم الفلسفي المثالي يجعل الإصلاح أكثر بطنًا .

2 ج 3 : القيم والإصلاح الإنساني :

1 محمد احمد بيومي نفس المرجع ص114.

2 نفس المرجع ص116.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

يعتبر كل من "ليند" و"مردال" و"مليز" فليند في كتابه أهمية المعرفة يرى بان العلوم الاجتماعية يجب أن تستخدم الرفاهية الإنسانية وأن تدرس وتحدد ما يلزم أن يكون ، كما يجب على العلوم الاجتماعية أن تهتم بحاجات الانسان وماهي النظم المساعدة في ذلك وماهي النظم المعيقة لذلك والتغيرات المتوقعة في مختلف النظم .

أما "ميردال" فيعتبر أن العالم الاجتماعي هو محصلة ثقافية فهو لايمكنه أن يتخلص من قيمة الخاصة عند دراسة مشكلة ما أو إجراء دراسة معنية وبالتالي ما عليه إلا التغيير عن مساماته القيمة بوضوح وإذا أراد لعمله النجاح فإنه يجب أن يختار مسلمات قيمة ملائمة للقيم الثقافية موضوع الدراسة

أما "رايت ميلز" فانه قام بتحليل القيم والبؤس الانساني فاهتم من ناحية بالهوية الأخلاقية للبشر ومن ناحية أخرى بالنظام والتغيير أي البناء الاجتماعي والتاريخ ، وهو يقول (وعالم الاجتماع يجب أن يهتم بالقيم مثل الحق والعقل والحرية في حيفتهم الكلية لوقائع حية تعبر عن نفسها في العقل الانساني والتجربة)⁽¹⁾

فبلز بهذا اهتم بمصير الانسان وقيمه في المجتمع الصناعي الحديث وكذا بدور عالم الاجتماع في هذا المجتمع .

ج2 43 : علم النفس الاجتماعي والقيم :

من أهم أحاب هذا الاتجاه هما "فاريز" وجورج هاربرت، فقد اعتبر فاريز أن القيم هي إتجاهات وحامل التفريق بين القيم العامة والقيم الشخصية فاعتبر أن القيم الجمعية هو اتجاهات اجتماعية جماعية والقيم الشخصية بالاتجاهات الشخصية فيقول أن ((اتجاهات الجمعية مختارة في الشخص الفرد، والرأي العام يتمثل في الرأي الفردي والشخصية عن الجانب الذاتي للثقافة))⁽²⁾

فهو يعتبر أن القيم عنصر من عناصر الشخصية .
أما "جورج هاربرت ميد" فقد ميز في كتابه "العقل والذات والمجتمع" بين مرحلتين لا كتمال الذات

1 محمد احمد بيومي مرجع سابق ص120.

2 نفس المرجع ص122.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

فالاولى تنتظم فيها الاتجاهات الخاصة والثانية تتكون فيها الذات بواسطة تنظيم الاتجاهات الجمعية فعلماء النفس الاجتماعي يعتبرون بأن القيم هي مثل أخلاقية واتجاهات مشتركة وقواعد معيارية تلعب دورا في الحياة الاجتماعية .

235 : علم الاجتماع الثقافية : يعتبر سوركون هو صاحب هذا الاتجاه وهو يرى أن القيم يجب أن تشكل محور الدراسة في علم الاجتماع والقيم عنده كامنة في كل الانظمة الاجتماعية والاتجاهات المختلفة =

ويعتقد ان اساس فهمنا للقيم يعتمد على مدى فهمنا للثقافة وبالتالي يجب على علم الاجتماع أن يهتم بالقيم الثقافية لانها تعتبر محددات في أي تحليل للحياة الاجتماعية ..

وقام سوروكن بتحديد المجال السوسيولوجي لدراسة القيم كمايلي: ((لو بدأنا بالبحث في النسق السوسيو ثقافي وخصائصه فاننا نكون قد درسنا بطريقة منظمة بناء وتركيب الثقافة الكلية أي الكيفيات الاساسية لتغيرها انتظانها أو تناسقها الزماني والمكاني ، إيقاعها ، وتواليها ، وبعض الجوانب الاساسية الاخرى للسيرورة السوسيو ثقافية)) ويزيد سوركون في إيضاح وتحديد هذا المجال بالانتقال الى دراسة الاسباب وتخص لماذا أسباب التغير والتحويلات والاتجاهات والاشكال العليا الفكرية والمثالية والحسية .

ويهدف سوركون من خلال ذلك الى تفسير الطريقة التي تكون فيها القيم متضمنة ومرتبطة بحياة أولئك الذين يعيشونها وذلك في فترات تاريخية مختلفة .

236 : نظرية الفعل الاجتماعي والقيم :حاول بارسونز بناءوتشيد نظرية "فيبر" من خلال مقاله (القيم المطلقة في النظرية السوسيولوجية) واعتبر بارسونز أن السلوك الانساني يجب فهمه ألفاظ القيم المقبولة من الانسان ،واعتبر أيضا أن القيم هي العناصر الاساسية للفعل الاجتماعي وهي تفسر العلاقة بين الوسيلة والغاية ويرى بارسونز أن مفهوم الغاية لا يقتصر فقط على الغايات الإمبريقية بل يتعدى إلى الغايات المتسامية أو المطلقة وهذه الأخيرة يرى بأنها تشكل نسق القيم العام الذي بدوره يجدد معايير الفعل الاجتماعي للفرد (ويبين لنا بارسونز في كتابه "بناء الفعل الاجتماعي" أن التوجيه المعياري للفعل يعمل كضابط للاختبار في مجرى الفعل ، كذلك على امتثال فعل فردها ،للا نمط

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

المشتركة بين كل أعضاء المجتمع والمعبر عنها في نسق عام للقيم لما هو مرغوب فيه وبكلمات أخرى فإن هذه الانماط أو توجيهات القيمة هي نفسها موجهة بالمقاييس المعيارية للمجتمع⁽¹⁾

فبارسونز يفسر الفعل الاجتماعي بالنسق القيمي والثقافي فهو يرى أن مجموعة القواعد هي المقاييس التي يلتزم بها الفرد عن طريق توجيهات القيمة الخاصة وهذه المقاييس توجه اختيارات الفاعل وتعمل على تكامل كل نسق الشخصية والنسق الاجتماعي للفاعل.

وعموما يمكن القول ان النظريات التقليدية والمعاصرة في مجال علم اجتماع القيم قدمت نماذج يمكن اعتمادها في الدراسات الاجتماعية ، واستطاعت كذلك أن تجعل من موضوع علم اجتماع القيم علما قائما يمكن اختياره من أحد اختصاصات علم الاجتماع الثقافي .

2د . القيم الاسلامية ودورها في الحث على العمل وتنمية كفاءات الافراد:

الاسلام دين يتميز بالموازية بين الروح والمادة فهو دين يهتم بالحياة الآخرة والحياة الدنيا معا لأن الحياة الدنيا في الاسلام تعتبر محطة للتزود بالحسنات وهي بمثابة وقت للامتحان يلزم استغلاله استغلالا جيدا.

يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۗ فِي الْأَرْضِ))².

ونصيب الدنيا يتحقق بالعمل والاجتهاد ، والآيات الواردة في القرآن الكريم بخصوص العمل تصل إلى ثلاثمائة وستين أية نذكر منها قول الله سبحانه وتعالى: ((وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ...))³.

وقوله سبحانه وتعالى أيضا: ((إِنَّا لَأَنْضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا))⁴.

1 محمد احمد بيومي مرجع سابق ص131

2 سورة القصص الاية 77.

3 سورة فصلت الاية 33.

4 سورة الكهف الاية 30.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

وقوله تعالى: ((وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ)).¹

وقوله تعالى: ((فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ...)).²

وغيرها من الايات القرآنية التي تحث الانسان على العمل والبناء وفي السنة النبوية المشرفة أيضا الكثير من الاحاديث التي تحث على العمل نذكر منها على سبيل المثال قول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((ما أكل العبد طعاما أحب إلى الله من كد يده ومن بات كالا من عمله بات مغفورا له)).³

وقوله صلى الله عليه وسلم: ((اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه)).⁴

وقال عليه الصلاة والسلام: ((كان داوود عليه السلام لا يأكل إلا من عمل يده)).⁵

من هذا يتضح ان الاسلام دعا الى العمل وعماراة الارض ولا يكون ذلك الا بالعمل ، فالاسلام لا يريد من الانسان أن يتفرغ للعبادة ليلا ونهارا ويترك أمور الدنيا ، فالفطرة والطبيعة تدعوان إلى العمل لأن الشجرة لاتتمو حتى تغرسها ولا تعطي الثمار حتى تسقيها ، ((ومن ثم يقرر ابن خلدون في مقدمته مستلهما روح الاسلام ونظافة فلا بد في الرزق من سعي وعمل .. فلا بد من الاعمال الانسانية في كل هذا مكسوب ومقصود... فقد تبين أن المفادات والمكتسبات كلها أو أكثرها إنما هي قيم الاعمال الانسانية))⁽⁶⁾

وبهذا فالاسلام لا يدعو إلى الاتكال والتوكل والكسل والخمول ولكن يدعو الى التغيير الحسن الذي يسهل حياة الانسان ويوفر له الراحة يقول الله سبحانه وتعالى: ((قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً...)).⁷

1 سورة التوبة الآية 105.

2 سورة الزلزلة الاية 7.

3 ج24ص298 صحيح وضعف الجامع.

4 سنن ابن ماجة ج7ص294.

5 رواه البخاري ج3 رقم541.

6 عبد الرحيم تمام أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية المكتب الجامعي الحديث ، الازارطة 2003ص192-193.

7 سورة الاعراف الاية 32.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

ولكن هذا التغيير والتحسين يحتاج العمل وضرورة أداء الاستخلاف في الارض وعمارتهما والتغيير الفردي والجماعي يكون باستغلال قيما لاسلام وما تدعو إليه كالاتحاد والتضامن والتعاون والتزام الجماعة يقول الله سبحانه وتعالى: ((إِنَّا لَذِينَ فَرَقْنَا دِينَهُمْ وَكَانُوا شِعَابًا لَسْتَ مِنْهُمْ فِي شَيْءٍ إِنَّمَا أَمْرُهُمْ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا يَفْعَلُونَ))¹.

أما على المستوى الفردي فالانسان المسلم يجب عليه أن يتعلم دينه ويفهم ما جاء فيه من قيم ويستحضرها في نفسه فتساعده على المبادرة والمشاركة من أجل خلق التكامل مع إخوانه وبناء الحضارة وتحقيق الاستخلاف في الارض وأن ينظر على هذا على أنه واجب عليه ، والالتزام به معاش في هذه الحياة وليس تفضلا منه بفعل ذلك متى شاء وتركه متى يشاء ، أما على المستوى الجماعي فان المجتمع المسلم يجب عليه أيضا أن تستشعر الواجب الحضاري والامانة التي أوكلت إليه قال الله تعالى:

((كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ...))².

فعليه أن يعمل ويساهم في توجيه الافراد وارشادهم الى أعمال البر والخير ويقع ذلك على عاتق العلماء والمصلحين من الامة من أجل توعية الناس وإعطائهم المفاهيم السليمة التي جاء بها الدين وإعلامهم بأهمية والتعاون والتضامن وبناء المؤسسات التي تجلب الخير والنفع للجميع وضرورة الحفاظ على هذه المؤسسات ولا يكون ذلك إلا بالعمل المستمر .

إن قيما مثل التعاون والاخلاص والاصلاح التي جاء بها الاسلام كلها قيما تدعو إلى العمل فالاخلاص يكون في العمل يقول الله سبحانه وتعالى:

((فَاسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتُمْ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ))³.

1 سورة الانعام الاية 159.

2 سورة آل عمران الاية 110.

3 سورة هود الاية 112.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

والاستقامة في أوامره تكون في العبادات والاعمال الدنيوية فالترام قيم الدين مثلما جاء بها هي إستقامة ،ودعوة الاسلام الى التعاون هي دلالة على الحث على العمل لان التعاون يكون في العمل يقول الله سبحانه: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ))¹.

والبر هي اعمال الخير التي تجلب يسر الحياة والنفع للمسلمين وتعينهم على مهمة العبادة والفوز في الآخرة، ((ان الاخوة الاسلامية التي عقدها الله بين المؤمنين والمؤمنات لتفرض عليهم التعاون والتوادر والتجاوب فيما بينهم وتقديم فروض الولاء والطاعة الكاملة غير المشروطة لاولي الأمر منهم)) والاخلاص والاتقان يكون في العمل يقول عليه الصلاة والسلام ((ان الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه))².

فالاسلام يوجب على الانسان إعطاء الأهمية للعمل واتقانه والاخلاص فيه مهما كان نوع هذا العمل يقول الله سبحانه وتعالى: ((...وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۗ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ))³.

والاخلاص في الدين هو إخلاص العبادة والعمل ، فاستحضار مخافة الله في العمل ضروري ويجب أدائه على الوجه الذي يجلب النفع للنفس والمجتمع .

كما أن قيمة الاصلاح هي أيضا من القيم التي تحث على الصالحات من الاعمال بقوله الله سبحانه وتعالى: ((إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ))⁴.

ويقول سبحانه وتعالى أيضا: ((أَمْ نَجْعَلُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَالْمُفْسِدِينَ فِي الْأَرْضِ أَمْ نَجْعَلُ الْمُتَّقِينَ كَالْفُجَّارِ))⁵.

ويقول الله تعالى أيضا: ((إِنَّا لَنُدْعِيَهُمْ أُولَئِكَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لِيَصْلِحْنَ ۗ أُولَئِكَ أَرْحَمُنُّ وَأُدَّاءٌ))⁶.

1 سورة المائدة الاية 2.

2 رواه البيهقي في شعب اليمان ج4 ص334.

3 سورة البينة الاية 5.

4 سورة التين الاية 6.

5 سورة ص الاية 28.

6 سورة مريم الاية 96.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

ويقول سبحانه وتعالى أيضا: ((إِنَّا لَذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَلَنُكَفِّرُنَّ بَلِيَّةً ۗ))¹.

والإصلاح هو إصلاح العمل ،فشجع الاسلام ووعد بالأجر والمغفرة للذين يعملون الصالحات سواء كان ذلك لأنفسهم أولعيالهم أو لمجتمعهم ،والقيم التي تحت على العمل الصالح في كثيرة والايات والاحاديث التي تدعو إلى ذلك أيضا كثيرة .

أما عن منهج الاسلام في تنمية كفاءات الافراد سواء في الحياة الاجتماعية أو في الحياة العملية منظماتهم ومؤسساتهم فانه لا يحصرها في التدريب التقني والمعرفة التكنولوجية فقط ولكنه يضيف الى ذلك تطوير القيم وترسيخها في النفوس ،وتعلم العلم فأول مادعا إليه الاسلام هو العلم يقول الله تعالى: ((أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ))².

إلا أن العلم وسيلة للتحكم في الادوات التكنولوجية والتدريب عليها بسهولة والانسان المتعلم لايعيق عمليات التنمية الشاملة بل يساهم تطور عملية التنمية إلا أن الاسلام يشترط مع العلم الأخلاق الحميدة بقول الله سبحانه وتعالى:

((وَأَوْتَيْنَا الْعِلْمَ مَن قَبْلَهُ أَوْ كُنَّا مُسْلِمِينَ))³.

فالعلم يقترن مع الدين وقوله عز وجل قال: ((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ))⁴.

ويتبين هنا أن الولاية و الأمانة يشترط فيها خلق الحفظ والعلم وأهل العلم لهم منزلة كبيرة عند الله سبحانه وتعالى لقوله عز وجل:

((هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ))⁵.

1 سورة البينة الاية 07.

2 سورة العلق الايات 1.2.3.4.5.

3 سورة النمل الاية 42.

4 سورة يوسف الاية 55.

5 سورة الزمر الاية 9.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

((من الأمور التي تحسن المسلمين ضد الجريمة تعليمهم المعرفة الاساسية والعلوم والفنون وتدريبهم على شتى الصناعات والمهارات والمهن ، ذلك لان تعليمهم واكتسابهم العلم والمعرفة يجعلهم يميزون بين العمل الصالح)).

فنظرية الاسلام في تنمية الموارد البشرية إذا هي تطوير الفرد من النواحي القيمة والاخلاقية والعلمية زيادة على النواحي التدريبية والتقنية .

3. القيم الاسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الافراد : يعتبر السلوك الانساني من أكثر الموضوعات تعقيدا وفهما وذلك لقدرة الانسان على تغييره في كل لحظة ، كما أن السلوك يرتبط بالكثير من الدوافع التي تتدخل في بعض الحالات بشكل معقد حسب المواقف والحاجات والظروف والقيم الثقافية التي يحملها كل فرد وكذا السائدة في بيئته الثقافية والاجتماعية ، وسوف نتعرض فيمايلي إلى أهم المفاهيم الخاصة بالسلوك وأنواعه ودوافعه .

1.3 انواع السلوك

3.1.1 أ. السلوك الاجتماعي :يتكون مفهوم السلوك الاجتماعي من مفهومين أحدهما السلوك والآخر هو الاجتماعي أما السلوك فهو ((أي نشاط جسمي أو عقلي أو اجتماعي أو انفعالي يصدر من الكائن الحي نتيجة لعلاقة دينامية وتفاعل بينه وبين البيئة المحيطة به ، والسلوك عبارة عن استجابة أو استجابات لمثيرات معينة))⁽¹⁾

أما المفهوم الاجتماعي فهو ((ما يشير الى العلاقة التي تقوم من الفرد والآخرين من أفراد نوعه فكل ماينتج من تغيرات في سلوك شخص مانتجة لاتصاله بشخص آخر أو بعدد من الاشخاص بشكل مباشر أو غير مباشر يمكن وصفه بأنه اجتماعي))⁽²⁾

وعند اقتران هذين المفهومين وتركيبها نحصل على مفهوم السلوك الاجتماعي والذي يعني ((السلوك الاجتماعي تفاعل بين الافراد ، وليس من الضروري أن يكون التفاعل الاجتماعي وجها لوجه ، فالسلوك الاجتماعي هو السلوك الذي يحدث في حضور الآخرين أو أثناء غيابهم غير انه

1 حامد عبد السلام زهران علم النفس الاجتماعي عالم الكتب القاهرة ط5 . 1985 ص 129 .

2 محمد مصطفى زيدان علم النفس الاجتماعي ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر 1986 ص 14 .

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

يتأثر بهم لأنهم يمثلون حقائق في المجال النفسي للفرد وقد يحدث السلوك الاجتماعي من خلال الرموز فإشارة ممنوع الاتجاه نحو اليسار تؤدي الى سلوك اجتماعي فالكلا يتجهون الى اليسار بالضبط كما كان هناك شرطي مرور يقول هذه العبارة فيستجيب الجميع بعدم الاتجاه ناحية اليسار))⁽¹⁾

يتبين من التعريف السابقة بأن السلوك الاجتماعي يخضع لموجهات الضمير الجمعي في الافراد هذا الضمير الذي يتكون من تراكم التفاعلات والتعلمات الثقافية في البيئة المحيطة ولهذا نجد بأن أهل منطقة وبيئة واحدة يتشابه سلوكهم في موافق معينة وبالتالي يكون التفاهم والتواصل سهلا وكلما كان التمايز الثقافي كان التواصل صعبا .

3 . 1 . ب السلوك التنظيمي : جاء تعريف السلوك التنظيمي على أنه ((هو دراسة فهم سلوك العاملين في المنظمة ويشمل ذلك أسلوب تفكير وإدراك العاملين ،شخصياتهم ، دوافعهم للعمل ، رضا هم الوظيفي اتجاهتهم وقيمهم وكذلك ممارساتهم كأفراد أو مجموعات وتفاعل هذا السلوك مع بيئة المنظمة ، وذلك لتحقيق أهداف كل من العاملين والمنظمة في نفس الوقت وكذلك يمكن تعريف السلوك التنظيمي بأنهسلوك الافراد داخل المنظمات))⁽²⁾

ويتضح من هذا أن السلوك التنظيمي هو انتاج مؤثرات المنظمة من تقنية وتكنولوجيا وتفاعل داخل إطار التنظيم وكذا القوانين الخاصة بالتنظيم تأثير ثقافات العاملين العاملين في التنظيم وقيمهم فيما بينهم ،وتأثير المنظمة على الفرد هو تأثير بالغ الان الفرد يقضي أغلب وقته فيها ويخضع لقوانينها ويتأثر بالعاملين الذين يعملون معه ويتأثر أيضا بما جاءت به الالات وطرق العمل داخل التنظيم فتتصارع القيم الاجتماعية والتنظيمية ويتغلب بعضها على البعض .

حتى تتشكل شخصية جديدة لدى الفرد تصنع التوازن شيئا فشيئا للتكيف مع بيئة العمل من جهة وتحقيق الرضى الاجتماعي من جهة اخرى .

1 حامد عبد السلام زهران علم النفس الاجتماعي ، مرجع سابق ص 12 . 14 .

2 د . راوية حسن . السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية الاسكندرية مصر 2002 ، ص 05 .

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

وجاء الاهتمام بهذين النوعين لعلاقتهما مع موضوع دراستنا لأن الفرد العامل يعيش مؤثرا ومتأثرا ببيئته الاجتماعية أولا وبمنظمتها ثانيا وهو يتراوح بين هذاوذاك محاولا صنع التوازن والتوفيق بين هاتين البيئتين ((وتؤثر البيئة على المنظمة من خلال المدخلات والعمليات والمخرجات فهي تؤثر على المدخلات المادية والبشرية والمعلومات كما تؤثر على سير العمليات وعلى مدى تقبل المخرجات من سلع وخدمات كما أن المنظمة تؤثر على البيئة من خلال استقلالها للمواد المالية والبشرية ومن خلال العمليات والتكنولوجيات المستخدمة في الإنتاج ومن خلال تدريب وتنظيم العاملين فيها وتؤثر أيضا على البيئة من خلال المخرجات من سلع وخدمات تفي بحاجات المستهلكين ويسعر مناسب أم لا))⁽¹⁾

على النواحي القيمة والثقافية الاجتماعية وبناء الشخصية لدى الافراد العاملين والصراع القيمي الذي يحدث لدى العامل .

3 . 2 . دوافع السلوك : كل سلوك إنساني في المجتمع أو في أي بيئة ثقافية أو تنظيمية يحدث نتيجة دافع أو عدة دوافع تكون محصلتها في اتجاه الدوافع الغالية ، ومثال ذلك الانسان الذي يؤدي سلوكا مهنيا لغرض إشباع حاجته من الطعام فدافعه هو الجوع ،ومالم يشبع ذلك الانسان فانه يظل مضطرب السلوك حتى يزول الجوع وكذلك الحال بالنسبة لاشباع الحاجات للتملك والميل للاجتماع واحترام القيم وتحقيق الذات كلها دوافع متفاوتة الاهمية ويختلف هذا التفاوت من شخص الى اخر حسب تكوينه الثقافي والعلمي والدين وفيما يلي أهم هذه الدوافع.

3 . 2 . أ) الدوافع الاولية للسلوك : وهي الدوافع التي يولد بها الانسان مزودا بها وتظهر حين إثارة الدوافع الجسمية عند الانسان ويمكن أن ندرج الحاجات الفسيولوجية ضمن هذا النوع أيضا ، ((فبينما هناك مجموعة أخرى من الدوافع الاولية عمل على بقاء نوع الكائن الحي ككل متصل وليس فرد منفصل .

وهي أيضا أساس فسيولوجي وتعتمد في اشارتها على حالات عضوية لاتختلف عن سابقتها كثيرا في مقدمة تلك الدوافع الفطرية النوعية نجد الدافع الجنسي الذي يرتبط به دافع الامومة))⁽²⁾

1 د . أميمة الدهان نظريات منظمات الاعمال مطبعة الصد في عمان الاردن 1992 ص 43 .
2 كامل محمد عويضة السلوك الانساني دار الكتب العلمية بيروت لبنان ط 1، 1996 ص . 22 . 24 .

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

ويتضح من هذا ان الدوافع الاولية للسلوك الانساني تتمثل في الحاجات الجسمية للاكل والمشرب والملبس او ينتج عن حاجات وظائف بعض الاعضاء كالرغبة في التبول أو الجنس... الخ ولكن دوافع السلوك عند الانسان تختلف عن مثيلاتها عند الحيوان ولا تتوقف عند هذا الحد بل تتعدى الى درجة اسمى كالرغبات المتعددة والمتجددة التي تحتاج الى الاشباع مثل الدوافع الاولية وتتمثل هذه الرغبات في المشاركة الجماعية كالتعاون والتشاور او القيادة او ال تجسد بعض القيم مثل الصداقة والمساعدة والتوجيه والاحترام والتسامح وغيرها ومثل هذه الدوافع هو ما نسميه بالدوافع الثانوية.

3. 2. ب : الدوافع الثانوية (الاجتماعية) : يعتبر هذا النوع من الدوافع من النوع المكتسب لان للانسان لا يولد مزودا به وانما يكتسب هذه الدوافع من تنشئة في الاسرة والميط الاجتماعي والثقافي ويختلف هذا النوع من الدوافع من بيئة الى اخرى ومن انسان الى اخر حسب الظروف الطبيعية والاجتماعية التي مر بها كل انسان وهي تتكون بفعل المحاكاة والتقاليد والتفاعل والانتماء.

فيعرف الشيخ "كامل" محمد عويضة هذا النوع من الدوافع بقوله: ((تختلف الدوافع الثانوية عن الاولية في انها ليست عضوية ولا تتميز بتغيرات فيسيولوجية كبيرة تذكر ، بل هي نفسية اجتماعية تنشأ لدى الفرد من وجوده داخل الجماعة وتتأثر بالبيئة التي ينشأ فيها الكائن فهي لذلك مكتسبة وبالتالي تختلف من فرد الى حسب ظروف البيئة وما يخضع له من عادات وتقاليد فدافع الجوع الفيسيولوجي لا دخل للبيئة في تكوينه ونشأته وكذلك الحال في بقية الدوافع الاولية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالجسم الانساني عامة ومن ثم يشترك الناس كلهم في امتلاكهم لها))⁽¹⁾

فالدافع النفسية والاجتماعية تختلف من شخص لآخر ومن مكان لآخر ومن زمان لآخر فدافع التملك مثلا قد نجده عند شخص لكن لانجده عند آخر فهذا النوع من الدوافع اذا ليس مشتركا مثل الدوافع الاولية وتؤدي هذه الدوافع الى سلوكيات قد تكون ايجابية وقد تكون سلبية فالانسان الذي يجب التملك قد يكذب ، وقد يسرق والجائع ينهب ويسلب والقائد قد يرغب في التسلط فيؤدي المقودين وهكذا وبالتالي لابد من قيم لتوجيه هذه السلوك وتهذيبها وتحويلها لتكون ايجابية دائما في صالح الفرد

1 كامل محمد عويضة السلوك الانساني نفس المرجع السابق ص 24 - 27.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

والجماعة ، في الدين الاسلامي من يؤدي هذا الدور الضروري لحياة الجماعة وتنظيم تفاعل الافراد فيما بينهم وضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم .

3. 3. القيم الاسلامية ودورها في تهذيب سلوكيات الافراد

اهتم الاسلام بكل جوانب حياة الانسان سواء ماتعلق منها بتوضيح كيفية العبادة وتحديد اركان الاسلام والايمان او ماتعلق بجانب المعاملات وقد ركز الاسلام على التعامل وجعله في منزلة العبادة اذا قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((الدين المعاملة)) والاسلام هو دين الوسطية الذي لم يترك الحرية المطلقة لافعال العباد حتى يفعلوا ماشاءوا كيفما يشاءوا وقتماشاءوا، ولم يقيدهم أيضا حتى لايفعلوا شيئا ولكن أعطى لهم الحرية بشكل ينعموا فيه بحقوقهم ويحترموا حقوق الاخرين وامتهم وسلامتهم وحماية ممتلكاتهم ، ومن أجل ذلك جاءت القواعد والمعايير التي تضبط سلوك الانسان وتصرفته في شكل أحكام او قيم فألزم الاسلام المسلم بالعلم والفقہ والسؤال عن دينه كي يتعرف على هذه الاحكام والقيم والاخلاق ويسير وفقا لتوجيهها وضمن اطارها فحدد القيم التي يلتزم بها مع نفسه او في تعامله مع الاخرين سواء المكاني الذي يعمل فيه مع اخوانه لتحقيق اهداف العمل والجماعة ككل.

((ان الاسلام يمنح الحرية الفردية في اجمل صورها ويحقق المساواة والعدالة بين الناس وينزع الى مبدأ الكرامة والتكافل الاجتماعي بين الفرد والمجتمع وبين الاجيال المتعاقبة وبين الشعوب والامم مهما تكن خلفياتها الاثنية والعرقية))⁽¹⁾

فالاسلام يلزم الانسان المسلم ان تكون العلاقة بينه وبين مجتمعه هي علاقة أخذ وعطاء فهو يأخذ من المجتمع والدولة التي يعيش فيها حقوقه كالتعليم والامن والحماية والاستفادة من ثروات ذلك المجتمع ، ولكنه مطالب هو الاخر بالمساهمة في بناء هذا المجتمع وتطويره بما يملكه من امكانات فردية والزمه بان يتعاون مع اخوانه ويتكافل معهم بما يحقق صلاح الجماعة وامنها ، وتمكنها من العيش الكريم ، ولتحقيق ذلك وجب على كل مسلم ان يلتزم بتعاليم الدين وضرورة تهذيب وتطويع سلوكه وفقا لما يحقق ويجسد هذه القيم الدينية ، ((وزد على ذلك ان الاسلام لا يغفل عن توجيه سلوك

1 احسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني مرجع سابق ص 111.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الفرد بما يدعم الشخصية الاسلامية كمنسق فهو ملزم بالحد من شهوات الفرد وتنقية نفسه وتطهيرها وتقويم سلوكه والسمو بمثله وقيمه واخلاقه ((¹)

ان الاسلام يلزم الفرد بالاحتكام الى قيم الدين في كل سلوكياته في المجتمع او المعمل الان القيم هيالقواعد التي تزن الاعمال والسلوكات والافعال والتصرفات والمواقف ،والقيم الاسلامية جاءت بما يحقق صلاح وفائدة الفرد والمجتمع ، حين يعتبر الزنا حرام فذلك نظرا لاثرها وخلفياتها السيئة على الفرد والمجتمع فالزنا ينتج اولاد غير شرعيين وهذا ما يفقد الروابط الاجتماعية للأسرة وانحراف الابناء وغياب المسؤول الاجتماعي عنهم ،وبالتالي ترعرعهم في اطار اخر خارج الاسرة وهو ما يؤثرعلى المجتمع في المستقبل بالأفات ،وتحريم الاسلام للخمر والزام المسلم بالابتعاد عن هذا السلوك كان لحكمة وهي فقدان العقل وبالتالي فقدان السيطرة على توجيه السلوك نحو بما يخدم الصلاح، هذا وتعتبر منظمة العمل عينة عن المجتمع الكلي أنشأت لغرض تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية وفي المجتمع الاسلامي لزم على الفرد احترام القيم الدينية حتى في مكان عمله فلا يتأخر عن عمله ولا يتماطل في اداء دوره أو يقوم بعمله وهو مسهز مسهز امستهترا فذلك قد يجلب المضرة للاخرين ،فالطبيب الذي يستهزء بما اسند اليه قد يؤدي الى موت الناس والعامل الذي يشارك في تسوية طريق أو مستحى بمهمته فقد يؤدي ذلك حوادث يفقد الناس على اثرها حياتهم ،وهكذا ولذلك فان الاسلام يعتبر قبول عقد ما امانة قال تعالى: ((بِأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ)).²

وقال الرسول عليه الصلاة والسلام: ((إِنَّ اللَّهَ يَجِبُ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَهُ)).³

وقد اوجب الاسلام على الفرد العامل الالتزام بالقيم التي تدعو الى احترام المسؤولين والمشرفين عليه حتى تسير امور بشكل جيد قال تعالى:

(أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ).⁴

1 احسان محمد الحسن نفس الرجع السابق ص111.

2سورة الانفال الاية 27.

3رواه الطبراني في الاوسط وابو يعلى 4386.

4سورة النساء الاية 59.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

ومن قيم الاسلام ايضا احترام المرأة العاملة فهناك من المهن ما يتطلب وجود المرأة وحضورها كطبيبة النساء والتوليد والمرضات والمربيات وغيرهن ، والمرأة لابد ان تلقى الاحترام والمساعدة من طرف زملائها العمال فلا يتحرشوا بها ولا يحتقرونها يفرضوا عليها اعمالا اكثر مما تطيق ووجب عليها هي ايضا ان تحترم قواعد الدين واحكامه في معاملاتها وعلاقاتها مع من تعمل

قال الله تعالى: ((فَلَاتَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ)).¹

وقال الله تعالى أيضا: ((وَلَا تَقْرُبُوا الزَّانَاتِ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا)).²

وقيم العمل كثيرة فمنها الاتقان والاخلاص والايثار والتضحية والتعاون وتحقيق مصالح الامة وغيرها ويعتبر الضمير الديني من اهم ما يلزم على العامل المسلم استحضاره في كل حين من اداء عمله ،فهو الحارس وهو الرقيب وهو الميزان وهو المعيار .

((ويقول ابو الاعلى المودودي في كتابه "نحن والحضارة الغربية "ان القوة الحقيقية لامة ليست في جيوشها الزاحفة ولا في اسلحتها اللامعة ولا في جنودها المتأنقين سبل قوتها في تلك القوة الروحية التي تفتح العالم))⁽³⁾

فالانسان حين يعمل مستحضرا ضميره محققا لقيم دينه فانها يعمل لتحقيق اهداف الاسلامية وحين يعمل مستحضرا ضميره فانه يتقن عمله ويخلص فيه وبالتالي منافسة الامم في الكم والنوع ((فالضمير هو الذي يدفع الى العلم ، والضمير هو الذي يبعث الى العمل ، ولولا الضمير لما تم شيأ من العلم والعمل ، فالاسلام في ضوء العقيدة قدر بي هذا الضمير تربية متكاملة ، فهو الرقيب على العمل ،وان كل عمل خلا من الضمير كان باطلا ولغوا وغير مثمر ، ذلك لان العمل مرتبط بالعقيدة موجه الى الله تعالى))⁽⁴⁾

ان توجيه السلوك في اطار القيم الاسلامية يتطلب من الانسان المسلم تحقيق مركب ثلاثي هام وهي التعرف على العقيدة حق المعرفة حتى لايشرك بالله احدا في اعماله وتصرفاته وان يحقق

1 سورة الاحزاب الاية 32.

2 سورة الاسراء الاية 32.

3 عبد العالي سالم اثر العقيدة في بناء الفرد والمجتمع مؤسسة الرسالة ط1،1988، بيروت ص111.

4 نفس المرجع ص-112.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الايمن بهذه العقيدة بعد التعرف عليها ، فيخشى اللهو يخافه في كل حركاته وسكانته والشيء الثالث ان يطلب العلم الذي يعرفه باحكام دينه وقيمه، فيعمل ويتخذ المواقف في اطارها وقد تكفلت بعض مؤسسات التنشئة الاجتماعية بهذا الدور سواء كانت غير رسمية مثل الاسرة أو مؤسسات رسمية مثل المدرسة والمسجد وحبذا لو تكفل الاعلام السمعي البصري بتعليم قيم العمل .

ثانيا : القيم الاسلامية وأهميتها في استقرار ونجاح المنظمات العمالية

1 . اهتمام الاسلام بالعمل الجماعي : ان اول ما اهتمت به الدعوة الاسلامية من بدايتها هو الاجتماع والالتفاف والاتحاد والاخوة والتضامن وقد التف المؤمنون حول الرسول عليه الصلاة والسلام وحول قضية التوحيد لاعلاء كلمة الله سبحانه وتعالى ونصرة الدين واقامته ، وقد آخى الرسول عليه الصلاة والسلام بين المهاجرين والانصار وجعل منهم فريقا واحدا يعمل بشكل متعاون ومتضامن لتقوية صف الاسلام فكان لهم ذلك بعد زمن يسير ، وفتحوا مكة المكرمة بفضل ايمانهم ووحدتهم واجتماعهم حول قائد واحد هو الرسول عليه الصلاة والسلام فكانوا يأترون بأوامره وينتهون عن نواهيه .

وقد جاء في القرآن الكريم العديد من الايات التي تدعو الى الجماعة وتتنبذ الاحاد والتفرق يقول الله سبحانه وتعالى: ((وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا...))¹.

وفي قوله تعالى: ((وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ...))² أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ...³

لقد خلق الله سبحانه وتعالى الانسان ليكون له خليفة في الارض ومهمة الاستخلاف هذه تقتضي الاصلاح في الارض ومحاربة الفساد قال تعالى: ((وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ))³.

وقضية الاصلاح ومحاربة الفساد تقتضي تكاثف الجهود والالتفاف الجماعي حول القضايا ذات المصلحة العامة مثل انجاز الطرقات الكبرى او بناء المستشفيات والجامعات والمدارس ، ولذلك جاءت بعض العبادات مشرعة كي تقام في شكل جماعي مثل الصلاة والزكاة فالصلاة في الجماعة

1 سورة النساء الاية 103.

2 سورة التوبة الآية 71.

3 سورة الذريات الاية 56.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

تنمي لدى الافراد الروح الجماعية والاخوة والمحبة والتضامن العمل في اطار جماعي فالصلاة بالرغم من انها عبادة الا انها تملك دلالات اجتماعية والزكاة ايضا تقوي الروابط الاجتماعية فيحب الفقير الغني وتنتشر القوى وتزول الطبقات ويعيش الجميع في وئام ،وبذلك تستقر حياة الجماعة ويسود بينهم الامن السلام الذي تضمنه مجموعة القيم التي جاء بها الاسلام ، فالفرد اذا لايمكنه تحقيق الاستخلاف بعيدا عن بني جنسه الان الاستلاف وعبادة الله وحده هي الهدف الاسمي للشريعة الاسلامية فالجماعة هي الوسط الاجتماعي الذي يحقق فيه المسلم عبوديته لله سبحانه وتعالى قال الرسول عليه الصلاة والسلام: ((تزوجوا، فاني كاتر بكم الامم يوم القيامة)).¹

وقال الله سبحانه وتعالى: ((وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا)).²

والمسلم تظهر عبادته بشكل افضل عندما يحيي وسط الجماعة فيصبر عن اذى الناس ويساعد الناس وينفع الناس وينجب الابناء ويربهم ، ويحسن الى والديه ويطيعهم أما اذا قام بعزل نفسه عن الجماعة فانه لايجد تجسيد هذه العبادات الممثلة لجانب المعاملات ((الدين المعاملة ...)) وكما يقال الدين المعاملة ((فالجماعة الاسلامية هي المحتوى الذي يمكن الافراد من تحقيق ارادة الله من استخلافهم في الارض كما ان الجماعة المسلمة هي الكيان الذي تتجسد فيه شريعة الله لذلك فان الجماعة المسلمة وجدت بارادة الله لتبقى ولتنمو ولتنتشر كما في قوله تعالى:

((وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا)).³

ومع التعارف يكون التعاون كما في قوله تعالى: ((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى)).⁴

وهنا يتحقق هدف الاستخلاف في الارض من خلال عبادة الله من خلال قوله تعالى:

((وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ))

1 اخرجہ الاصحائي في الترغيب والتهيب ج3ص252 رقم 24 .

2 سورة الحجرات الاية 13.

3 سورة المائدة الاية 2.

4 سورة المائدة الآية 125.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

والعبادة عقيدة وعمل...دين ودنيا ان اقناع الانسان باهمية الحياة ضمن الجماعة وضرورة الاندماج في حياة واحترام قواعد تلك الجماعة والتي تمثل في الاسلام قواعد الشريعة وهذا بتنمية الايمان وتوضيح العقيدة يجعل المسلم يتحرر من القيود التي تكبحه عن العمل لصالح اخوانه ، ولما كانت قضية الاستخلاف هي العبادة وكانت العبادة هي عقيدة وعمل وكان العمل الجماعي أهم وأفضل من العمل الفردي الذي يحقق المصالح الخاصة الضيقة فان الاسلام اهتم بالعمل الجماعي ودعا اليه فقد قال الله سبحانه وتعالى:

((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ))¹

والتقوى هما الخير والصلاح ، والاثم والعدوان هما الشر والفساد ، والتعاون هو العمل وقد جاء الخطاب في هذه الاية بصيغة الجماعة والتعاون يكون في اطار الجماعة ، وقد جاءت في القران الكريم العديد من الايات التي تدعو الى العمل بصيغة الجماعة ، قال تعالى: ((وَقُلْ اِعْمَلُوا فَيَسِّرِ اللَّهُ عَمَلَكُمْ ۖ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ))²

وقال تعالى: ((وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ))³

والحياة عموما وعند جماعة المسلمين على وجه الخصوص تقتضي تحقيق بعض المصالح والغايات التي يمكن للافراد تحقيقها بصفة الاحاد كاجاز المشاريع الكبرى والمهام التي تستدعي تكاتف الجهود فقد تعاون الرسول عليه الصلاة والسلام مع المهاجرين والانصار على بناء المسجد النبوي بالمدينة المنورة ، وقاموا بالغزوات في شكل جماعي وكانت الفتوحات ايضا بشكل جماعي وكان تسيير شؤون الدولة والامصار بشكل جماعي منظم يحترم فيه العمال قائدهم امثالاً للآية الكريمة: ((أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ))⁴

((ان الاسلام يحث على التعاون والتكاتف بين الافراد في اشباع حاجاتهم الذاتية وفي تحقيق أهداف المجتمع القريبة والبعيدة ، وأمر كهذا يعزز مكانه الفرد وتحقيق طموحاته واهدافه ، وهنا يكون

1 سورة المائدة الاية 2.

2 سورة التوبة الاية 105.

3 سورة الحج الاية 77.

4 سورة النساء الاية 59.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الفرد مكملا للمجتمع ويكون المجتمع مكملا للفرد لكن السلوك في الاسلام دائما يرتبط بالايمان الذي لا يحصر فيه المرء نفسه داخل دائرته الشخصية الضيقة بل يسعى دائما الى خدمة الاخرين والتعاون معهم في تحقيق غاياتهم المنشودة علما بان التعاون بين الفرد والجماعة هو اساس التضامن الاجتماعي ووحدة الفكر والممارسة التي بدونها لا تستطيع المجتمعات تحقيق أبسط طموحاتها أهدافها⁽¹⁾

فالعامل الجماعي ضرورة أقرها الاسلام وأحبها لتقوية صف المسلمين وتحقيق مصالح وغايات الامة وضمان العيش الكريم والعزة الامة الاسلام .

2) دور القيم الاسلامية في حفظ التنظيمات العمالية الجماعية

لولا الدين فان النفس امارة بالسوء وهي بطبيعتها تميل الى الانانية وحب الذات وتحقيق الاهداف الشخصية حتى ضمن الاطار الجماعي في العمل او المنظمة لكن الاسلام جاء بقيم تهذب هذه النفس وتقومها ان الفرد المسلم بما اكتسبه من قيم الدين لايحتاج الى مراقب او مسؤول يرقب اداءه او نوعية عمله ولكن هو بنفسه يستحضر ضميره الاخلاقي من حين الى اخر ويعمل وينجز دائما وفقا لما امره دينه والاسلام جاء بقيم تتناسب وتلائم شروط التنمية الحقيقية وتعمل على ازدهار المنظمات وتطورها نحو الافضل ، فالاسلام جاء بقيم مثل الاحترام والطاعة والصدق والالتزام وحفظ الامانة واتقان العمل والاخلاص فيه ، فاذا ما طبق الانسان المسلم هذه القيم في عمله فانه بذلك يحافظ على منظمته فالتنمية في حقيقتها انما نحركها الموارد البشرية المشبعة بالقيم والمثل العليا فالمنظمات حتى وان كانت ذات اهداف اقتصادية بحتة فان اولئك الافراد الذين يعملون فيها لايمكن تجريد هم من ثقافتهم وعاداتهم ودينهم فكل هذه العوامل مسؤولة عن صنع نوع السلوك والمواقف التي يتخذها اولئك العاملون بما فيهم المدارء والمشرفون .والمنظمات المختلفة تملك قيما خاصة بها تكون ناتجة عن بيئتها بما تحتويه من معدات وعلاقات تجارية وتعاملات مع المحيط الخارجي و ما تحتويه ايضا من قوانين داخلية وما تفرضه المصالح المشتركة مع المتعامين وينشأ التعارض والصراع بين القيم الشخصية للافراد والقيم التنظيمية الخاصة بالتنظيمات ((والقيم الشخصية كما يرى مندل وجوردن (1981) لها علاقة تأثير وتأثر مباشر في اداء عمل الفرد فمتى ما التزم الفرد بقيم شخصية معينة

1 احسان محمد الحسن علم الاجتماع الديني مرجع سابق ص112.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

ظهرت تلك القيم واتسق مضمونها مع الاداء كما ان التشابه والتناغم بين قيم الفرد الشخصية وبين مجموعة العمل تدفعه الى التفاعل معهم بطرق ايجابية اكثر فإن اختلفت هذه القيم التي اصطفاها الفرد لنفسه مع قيم المجموعة المحيطة به فذلك ادى لوقوع الاختلاف بل قد يتطور الحال الى صراع يقل على إثره مستوى الاداء ويتعثر مستوى الانجاز داخل المنظمة ((⁽¹⁾

ومن اجل تجنب الصراع بين القيم وجب العمل والادارة باسلوب القيم وذلك بالتقرب من العاملين وفهم ونوع قيمهم واتجاهاتهم وتحليل ثقافتهم ثم محاولة صنع التوافق بين القيم الشخصية للعاملين والقيم التنظيمية والمنظمات عليها ان تراعي الخصائص والميزات الثقافية للأفراد العاملين عند سنها للقوانين الداخلية للمنظمة وجعلها تتوافق مع الاطار الثقافي العام للمجتمع وقوانين الدولة .

وكذلك لتجنب الصراع بين القيم التنظيمية والقيم الشخصية يجب العمل على صنع الولاء للمنظمة في اطار احترام التوجيه الثقافي العام للأفراد ومحاولة تقريب قيم الافراد من بعضها واتخاذ قرارات مشتركة حتى يشعر الافراد انهم ينتمون الى تلك المنظمة وان آرائهم محترمة فيجبون عندئذ المنظمة ويوضحون من أجله.

والولاء التنظيمي كما يعرفه العطية بانه ((عبارة عن المشاعر التي يطورها الفرد الذي يعيش في المجتمع نحو الافراد والمنظمات والقيم والمبادئ والافكار وهذه المشاعر تمثل رغبة الفرد واستعداده لتقديم التضحية لزملائه في العمل ومنظمة في العمل))⁽²⁾

ان التأثير المتبادل بين المنظمات والبيئة الاجتماعية المحيطة يجعلها نراعي أهمية التوازنات في تحقيق الاهداف التنظيمية وضرورة الانتباه الى القيم العامة للمجتمع والقيم التي تمنحها التنظيمات المختلفة وحتى في قضية خلق الولاء التنظيمي فانه لايجب ان يكون على حساب القيم الثقافية والاجتماعية ، ((وتؤثر البيئة على المنظمة من خلال المدخلات والعمليات والمخرجات فهي تؤثر على المدخلات المادية والبشرية والمعلومات كما تؤثر على المدخلات المادية والبشرية والمعلومات كما تؤثر على سير العمليات وعلى مدى تقبل المخرجات من سلع وخدمات كما ان المنظمة تؤثر على البيئة من خلال استغلالها للموارد المالية والبشرية ومن خلال العمليات والتكنولوجيا المستخدمة في

1 مشاعل بنت ذياب العتيبي الادارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي قاعة الملك فيصل للمؤتمرات الرياض المملكة العربية السعودية 2009 ص9

2 احمد ابراهيم ابوسن اثر القيادة على الولاء التنظيمي مجلة العلوم الاقتصادي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2015 ص82.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الانتاج ومن خلال تدريب وتنظيم العاملين فيها وتؤثر أيضا على البيئة من خلال المخرجات من سلع وخدمات تقي بحاجات المستهلكين وبسعر مناسب أم لا))⁽¹⁾

لاحد ينكر بان الدينمن ابرزواهم المكونات الثقافية للمجتمع ولذلك تجد اغلب سلوكيات الناس وهو افقهم وتصرفاتهم يظهر فيها جليا تأثير الدين وتوجيهه وذلك في ابسط اشكال حياتهم وعاداتهم الاجتماعية سواء خارج اوداخل التنظيمات فتجد الافراد مثلا عندما يجتمعون حولمائدة الطعامفهم لاأأكلون حتى يقولون عبارة "بسم الله" وان كان ذلك في منظمة العمل ، كما انهم يتبادلون عبارات التحية مثلما دعا اليها الدين ونجد الواحد منهم يحرس على الحضور في الوقت المناسب ويحترم رؤسائه ويحاول ان ينجز عمله باحسن الكيفيات فاذا ما سألته من الزمك بهذا فانه يجيبكبانه الدين والضمير الديني وهذا يعني ان الدين له اهمية بالغة في حفظ التنظيمات ،والاسلام بصفة خاصة يزخربالقيم والقواعد التي تساعد على حفظ التنظيمات وضمان استمرارها مثل الصدق والتعاون وحفظ الامانة والاخلاص والاثار والتضحية ...إلخ .

((والاسلام بما ينسجه من قيم،وما يحدده من معايير وما يصبغه من فكر وما يجسد في النظم الاجتماعية وعناصرها من روح وما يشكله من انماط اجتماعية داخل هذه النظم الاجتماعية المختلفة المكزنة للمجتمع وما يخلقه لدى الناس من حوافز وايجابيات للسلوك انما يحقق بذلك كله مجتمعا متميزا ذا ملامح اسلامية وخاصة وذاتية اجتماعية تتحدى الانماط الاجتماعية المعتادة فتقهرها وتتغلب على معوقات التنمية التي تواجهها))⁽²⁾

فالقيم التي يغرسهاالاسلام بعقيدته في نفوس الافراد فانهم يحملونها معهم ويجسدونها في منظمات اعمالهم دون اي الزام قانوني اوتحضير مادي فالنتشئةالاسلامية في المحيط الثقافي لها دور واهمية بالغة في حفظ تنظيمات العمل وتطورها وتوازنها وصمودها من خلال دعوته الى حفظ الامانة والحرص عليها والتزام بالعهود والعقود.

((ويتجسد الدين في مجال اخر ذلك هو انه يزود المجتمع بالقيم الفاضلة التي تساعد المجتمع علانمو والبناء والتطورفالدين يدعوا الى الامانة اي الحفاظ على الامانة وعدم مسمها بسوء وردها الى

1 د اميمة الدهان ،نظريات منظمات الاعمال مرجع سابق ص43.

2 عبد الرحمان تمام ابو كريشة دراسات في علم التنمية ،نفس المرجع السابق ص173

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الإسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

أهلها في الوقت المناسب ان الحفاظ على الامانة انما ينشر الامن والطمأنينة بين الناس ويجعل الافراد ويثق واحدهم بالآخر ،ويدفعهم الى التعاون والتعاطف والتأزروالاية الكريمة توضح ضرورة الحفاظ على الامانة ورعايتها ((ان الله يأمركم ان تؤدوا الامانات الى اهلها))⁽¹⁾

وينظرالاسلام الى منظمة العمل على انها امانة لانها وجدت لتحقيق المصالح الجماعية للامة ويجب على كل موظف ان لا يمسه بسوء وان لاتيهاون في اداء المهام الموكلة اليه.

وان لا يغش في اطار مهامه وواجباته مهما كانت درجته رئيسا او مرؤسا ، فسينا يوسف عليه السلام حين طلب الولاية على خزائن الارض فانه قال مثلما ورد في القرآن الكريم

قال تعالى : ((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ))².

وسيدنا محمد عليه الصلاة والسلام حين طلب منه معاذ ابن جبل ان يجعله على احدى الولايات قال عليه الصلاة والسلام: ((...انك ضعيف وانها امانة وانها يوم القيامة خزي وندامة الا من اخذها بحقها وادى الذي عليه فيها))³.

كذلك قول الرسول عليه الصلاة والسلام : ((اذا أسندت الامور الى غير أهلها فانظر الساعة))⁴.

ويتبين من هذه الاحاديث الشريفة ان الاسلام ينظر الى منظمات الاعمال والى ادارتها وتولي شؤونها على انها امانة وتشد على شروط توليها في اي منصب كان وعلى ضرورة الحفاظ عليها وذلك باداء المهام على افضل وجه وتحقيق النجاح للمنظمات بما يخدم الصالح العام وحذر من مغبة وعاقبة تضييع الامانات وعدم الاهتمام بالمنظمات او السعي في افشالها والبعث بها .

3. دور القيم في انجاح التنظيمات العمالية الجماعية

لعل نجاح التنظيمات الاجتماعية يكون بما تقدمه هذه من جودة في السلع والخدمات وتحقيق نوعية مرغوبة لدى عامة افراد المجتمع وكذلك بمقدار ما تحققه هذه التنظيمات من تحقيق الرضى لدى

1 احسان محمد الحسن علم الاجتماع الديني مرجع سابق ص59.

2 سورة يوسف الاية 55.

3) اخرجه مسلم في الصحيح وابوداود والنسائي في سننهما.

4 اخرجه البخاري 6496/59.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

العمال وتحقيق الولاء والوفاء لهذه التنظيمات من طرف عمالها وبذلك تكون المؤسسات قادرة على الاستمرار والاستقرار كما يتمكن التنظيم من تحقيق النجاح بفضل القيادة الرشيدة العادلة في حقوق العمال وفك نزاعاتهم وحسن استغلال طقاتهم وتوجيهها في الانتاج الذي يخدم اهداف التنظيم وكذا بضرورة استشعار القيادة لروح المسؤولية وحفظ الامانة وتجسيد القيم الاجابية التي تعمل على نجاح التنظيم والابتعاد عن كل القيم السلبية التي من شأنها ان تعمل على اعاقه تحقيق اهداف التنظيم والاسلام هودين يدعوا الى قيم الفضيلة والعفة والمروءة والابداع

والحث على العمل والاخلاص فيه واتقانه والتعاون عليه وتعزيز مكانة الجماعة ((ان الاسلام يحض على العمل الصالح ويؤمن باهمية العمل داخل النسق الاقتصادي الاسلامي ويكفل للعاملين اجزل العطاء في الدنيا والاخرة علاوة على ان الاسلام على ان الاسلام يدعو الى علاقة حب وتعاطف بين اطراف العمل في اطار وحدة عبادة وسعيها المنهاج الصحيح لضمان استخلاف الله للانسان في الارض بحيث يكون العمل هو المعيار الوحيد للثواب او العقاب يوم الحساب قال تعالى: ((وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَسْعَىٰ وَ َاَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ))¹.

ان القيم التي جاء بها الاسلام كا الاخلاص والصدق والوفاء وحب العمل واحترام الوقت والتعاون والتضامن والاخوة من شأنها ان تعين وتحقق النجاح للمنظمات وتضمن لها الاستمرار ،ومعلوم أن الدين تتميز قواعده وقيمه بالقداسة والصيغة الجماعية فالفرد حتى وان أراد التمرد عليها أو الخروج عنها فانه يلاقي مقاومة اجتماعية من طرف الكل الاجتماعي الذي يقدر القيم والقواعد الايجابية فقط بل يحث ويحفز ويرى أن العمل بهذه القيم واجب وفرض لان الاسلام عقيدة وايمان وشريعة وعمل ((وبعد الدين مصدرا أساسيا للقيم والممارسات السلوكية فهو لايفرز القيم الايجابية عن القيم السلبية فحسب بل يحث الافراد أيضا على الالتزام بالقيم الايجابية والبناء كالصدق في القول والاخلاص في العمل والصبر والشجاعة والثقة بالنفس واحترام الكبير والعطف على الصغير والعدالة والمساواة والحرية والعفة والمروءة والشفقة... الخ والابتعاد عن القيم السلبية والضارة كالكذب والغش والنفاق والايذاء والنميمة والتكبر والغرور... الخ علما بان القيم الايجابية التي يوصي بها الدين تدعم مؤسسات البناء الاجتماعي وتنميتها في ضروب ومجالات شتى واذا ما أردنا ان نوفر النموذج البشري

1 سورة النجم الاية 39-40-41.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار التنظيمات العمالية

الذي يجسد هذه القيم الايجابية في المنظمات العالمية علينا ان نعمل على اعداد دينيا واجتماعيا من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية الرسمية منها وغير الرسمية التي تعمل على غرس قيم الاسلام عموما والتي تحث منها على العمل على وجه الخصوص الان اشكاليات اليوم هي اشكالية عدم الالتفاف حول فكرة واحدة وأهداف موحدة واهتمامات مشتركة لان القوة في الوحدة والنجاح ايضا في الاتحاد ولا يكون ذلك الا ببعث قيم الاسلام وتحبيب العمل والابداع في نفوس الناشئة والشباب لانهم مخ التنمية وروح المؤسسات وقوتها وسر نجاحها اذ ما تم اعدادها اعداد صائبا ، ذلك لان التقنية التكنولوجية والعلمية ليست صعبة المنال والتحصيل ولكن الاشكالية في الاعداد والبناء الاجتماعي والثقافي والعقائدي للأفراد كي يبتعدوا عن الانحرافات ويهتموا بالضروريات والمصالح الايجابية للمجتمع كالمسهر على انجاح المنظمات الصحية والتربوية والعلمية والاقتصادية وغيرها .

((ان التميز الذي ييقدمه الشاطبي في مقاصد الشريعة هوان ينصب النمو على الضروريات العينية الانها لمصالح المعتبرة للبشر وهذا هو المنهج الاسلامي في ابتداء التنمية في المورد البشري اولا ابتداء من غرس الالتزام الديني في نفسه وهي التهيئة العقائدي من عقل وروح وجسد ونفس فتتشكل شخصية الفرد داخل الاطار الاجتماعي ، فالتنمية البشرية هي اعداد اخلاقي او مرجعية الشريعة الاسلامية ينعكس هذا الاعداد الاخلاقي على السلوك الاقتصادية للمسلم في الانتاج والاستهلاك حيث يتصف بالاخلاص والصدق والامانة والجدية والتضحية والانضباط وغير ذلك من الصفات المساندة لاي عمل تنموي ناجح))⁽¹⁾

اذا كانت مقاييس نجاح المنظمات هي قدرتها على تحقيق الجودة والنوعية والتمكن من تحقيق الرضى العمالي باعطاء الاجر المناسب وتوفير الحوافز المعنوية والمادية فان باعطاء الاسلام دعا الى اتقان العمل والاخلاص فيه وجعل منه امانة ((فالعامل مؤتمن على عمله عليه أن يتقنه وأن يؤديه باحسان وخاصة اذا ما كان عمله لحساب غيره او نظير أجر ، وهذا ولن يصح ايمان العامل دون ان يحفظ عمله ويؤديه باتقان باعتباره امانة أو دينا في عنقه لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: ((المؤمن من امنه الناس على أموالهم وأنفسهم ، والمسلم من سلم الناس من لسانه ويده))⁽²⁾

1 احمدابراهيم منصور، عدالة التوزيع والتنمية الاقتصادية ص224 العربية رؤية اسلامية مقارنة مركز دراسات الوحدة ص82.

2 صلاح مصطفى الفوال التصوير القرآني للمجتمع مرجع سابق ص223.

الفصل السادس : دور القيم والمعايير الدينية الاسلامية في تنمية الموارد البشرية واستقرار المنظمات العمالية

فاذا ما عمل العمال المسلمون باتقان واخلاص فانهم يستحقون الجودة في السلع والنوعية في الخدمات وبالتالي نجاح التنظيم .

وعمل الاسلام على حفظ علاقات العمل وتهذيبها وجعلها انسانية تغمثد الاحترام المتبادل و الرحمة والعطف و التعاون والاخوة يقول الله تعالى: ((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا¹)).

والاسلام يهتم بنظام الحوافز ويقدر جهود الافراد ومشاعرهم وحاجاتهم فيقول الرسول عليه الصلاة والسلام: ((من ولى عملا وليس له منزل فليتخذ منزلا ، وليس له زوجة فليتزوج ، او ليست له دابة فليتخذ دابة))².

ويقول الله سبحانه وتعالى: ((وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ))³.

ويقول عليه الصلاة والسلام أيضا: ((أعطوا الاجر حقه قبل ان يجف عرقه))⁴.

فحفظ العلاقات بين العمال وأصحاب الاعمال وتشجيع نظام الحوافز هذا من شأنه ان يوفر مناخا إجتماعيا ومستوى معيشي يحقق رضى العمال ويحقق الولاء لمنظمة العمل والرضى العمالي والولاء التنظيمي يؤديان حتما على قدرة المنظمة على الاستقرار والصمود وتحقيق النجاح الا ان عملية النجاح تتطلب تنمية القيم الاسلامية وتجسيدها والتذكير بها من حين الى اخر ، وضرورة الاهتمام بالعقيدة وتقوية الايمان واعطاء الفقه السليم لفهم الدين بالشكل الايجابي وتصحيح المفاهيم وترسيخها ابتداء من التنشئة الاولى ، فالممارسة السليمة للدين وتحقيق الاستخلاف ونجاح الامة هو الايمان بالعقيدة اولا ثم التفقه في الدين ثانيا ثم العمل بالقواعد والقيم ثالثا .

1 سورة البقرة الاية 286.

2 اخرجته احمد في مسنده (4/229).

3 سورة الشعراء الاية 183.

4 اخرجته ابن ماجه 2443.

الفصل السابع :الاجراءات المنهجية الدراسية

أولاً : مجالات الدراسة

1-المجال المكاني

2-المجال الزمني

ثانياً : منهج الدراسة

ثالثاً :أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

4- الملاحظة

5- الاستبيان

6- الوثائق والسجلات

رابعاً : العينة المستخدمة في الدراسة

الفصل السابع

الاجراءات المنهجية للدراسة .

أولا : مجالات الدراسة .

1/ المجال المكاني .

2/المجال البشري .

3/المجال الزمني .

ثانيا : منهج الدراسة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة .

1-الملاحظة .

2- استمارة المقابلة .

3- الوثائق والسجلات .

رابعا : العينة المستخدمة في الدراسة .

اولا : مجالات الدراسة

المجال المكاني : اجريت هذه الدراسة بمنطقة نقاوس الواقعة غرب مدينة ولاية باتنة ،وبالضبط في مصنع الأحذية الرياضية أولاس فوت وير

يقع المصنع في مدينة نقاوس وبالضبط في الجهة الغربية يحد المصنع من الجهة الشرقية مصنع العصير والمصبرات الغذائية ومن جهة الجنوب الطريق الرابط بين نقاوس نقاوس ومدينة بومقر ومن جهة الغرب والشمال مساحات ارضية غير مبنية وغير أهلة بالسكان .

يعد المصنع من المؤسسات العمومية التابعة للدولة والذي يشغل 235 عاملا مابين الذكور والاناث أغلبهم من أبناء منطقة نقاوس هذه المنطقة تعتبر من المناطق المحافظة على العادات والتقاليد والقيم الدينية ويظهر ذلك في سلوك ومواقف أهلها الذين تعتزون بثقافتهم ودينهم كغيرهم من

أبناء هذا الوطن العزيز بدأت المؤسسة نشاطها في سنة 1988 ،وقدوحدة انتاجية تابعة للمؤسسة الوطنية لصناعة الاحذية والمصنوعات الجلدية .

وفي سنة 1998 تم إعادة هيكلة المؤسسة الام ((أي المؤسسة الوطنية لصناعة الأحذية والمصنوعات الجلدية)) وذلك بتحويل جميع الوحدات الانتاجية التابعة لها إلى شركات اقتصادية عمومية ذات رأسمال اجتماعي قدره 1000,000,00 دينار جزائري وقانون أساسي مستقل وسجل تجاري ومجلس إداري يسير المؤسسة .

ويحتوي المصنع على عدة اقسام هي :

-المديرية العامة

-دائرة الموارد البشرية

-دائرة الانتاج

-دائرة الصيانة

- المصلحة التقنية

- مصلحة الامن الداخلي

- مصلحة النوعية

- مصلحة البيع

- دائرة التموين

- مصلحة البرمجة والارسال

قدرت المساحة الاجمالية للمصنع بـ 294740م² .

/2/ المجال البشري :

قدر العدد الاجمالي لعمال المصنع بـ 235 عاملا منهم 134 ذكور و 101 عاملا من الاناث ، في حين يقدر عدد عمال الادارة بـ 60 عاملا من العدد الاجمالي وقدر عدد العمال المنتجين بـ 175 عاملا يتوزع العمال المنتجين على اربع ورشات هي :

1-ورشة الخياطة وبها 78 عاملا .

2-ورشة التركيب وبها 30 عاملا .

3-ورشة الحقن وبها 30 عاملا .

4-ورشة التقطيع وبها 25 عاملا .

أما عمال الامن فقدر عددهم بـ 10 عمال

3- المجال الزمني

دامت فترة الدراسة الميدانية والبحث الاستطلاعي لجمع البيانات مدة 15 يوما من 2017/05/16 الى 2017/05/30 .

المرحلة الاولى : دامت 03 أيام خصصت للدراسة الاستطلاعية ، واجراء مقابلات حرة مع العمال وبعض الاداريين حيث قدمت لنا معلومات هامة ومعتبرة عن سلوكيات العمال وأشكال التعاملات مع بعضهم البعض ودور الدين في سلوكياتهم وتحقيق الاداء والاستقرار للمنظمة .

المرحلة الثانية : وقد دامت 12 يوما خصصت لملا الاستمارات مع العمال حيث تم مقابلة 38 عاملا من العمال المنتجين ومقابلة 10 عمال من عمال الادارة وقد تم ذلك عن طريق عينة عشوائية

ثانيا : منهج الدراسة :

يعتبر منهج البحث من العناصر الاساسية بل والضرورية لنجاح الدراسة ، وكل باحث عليه أن يعرف بأن كل دراسة يلائمها منهجا معيناً ويكون ذلك حسب طبيعة موضوعها ، ودراسات أخرى يناسبها المنهج الاحصائي وأخرى يناسبها المنهج التاريخي وهكذا أما بالنسبة لموضوعنا فنرى أنه يناسبه المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرفه الباحث شفيق محمد في كتابه البحث العلمي الخطوات المنهجية لاعداد البحوث الاجتماعية كمايلي : ((هو الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة

بظاهرة أو موقع أوفر أو حدث الحق من صيغة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصف بها وتفسرها وكشف الجوانب التي تحكمها ((⁽¹⁾)

ويستخدم المنهج الوصفي بوصف واقع الظواهر الاجتماعية في حينها ، ومحاولة استخلاص العلاقات التي تحكمها في تفاعلها مع بعضها البعض ، ويفرض هذا المنهج على الباحث أن يقوم بجمع البيانات حول الظاهرة التي يريد دراستها ثم وصفها كما هي في الواقع ، ولا يكتفي بذلك بل عليه أن نستخلص أيضا الدلالات التي تتطوي عليها والبيانات التي قام بجمعها لغرض استنتاج العلاقات التي تربطها وكيفية تأثير بعضها في البعض الآخر ، فالمنهج الوصفي التحليلي إذن يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها ثم تحليلها تحليلا دقيقا بهدف استخلاص نتائج عن الظاهرة المدروسة .

وموضوعنا المتعلق بتنمية الموارد البشرية من المنظور الديني وعلاقته بالاستقرار التنظيمي يلائمه كثيرا المنهج الوصفي التحليلي ولذلك بدأنا بجمع البيانات والمعطيات ثم حاولنا تحليلها وتفسيرها سوسيوولوجيا بغية استخلاص النتائج حسب أهداف الدراسة لأنه ((لا يقتصر المنهج الوصفي على التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها ، وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل الى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها))⁽²⁾

ثالثا : ادوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة

1/ الملاحظة : تعتبر الملاحظة من اهم الادوات المنهجية المستخدمة في البحوث العلمية ، ولذلك نجد أغلب البحوث تستخدم الملاحظة والعلم يبدأ بالملاحظة ثم يعود إليها ليتحقق من صدق النتائج التي تم الوصول إليها ، فالملاحظة أداة أساسية ومصدر هام لجمع البيانات حول الظاهرة ((والملاحظة العلمية تمثل طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محددة للكشف عن تفاصيل الظواهر والمعرفة العلاقات التي تربط بين عناصرها))⁽³⁾

على هذا الاساس اعتمدنا هذه الاداة الهامة في بحثنا هذا بطريقة منهجية ومنظمة ، وذلك خلال الدراسة الاستطلاعية والعملية حيث تم استجواب بعض العمال وملاحظة سلوكياتهم وتصرفاتهم

1 شفيق محمد البحث العلمي، الخطوات العلمية لاعدادالبحوث الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث مصر1985ص2.

2خالد حامد ، منهج البحث العلمي ، دارربحانة للنشر والتوزيع ط1 الجزائر 2003 ص 32.

3حامدخالد نفس المرجع السابق ص126

فيما بينهم وكيفية أداء عملهم ومدى التزامهم بالعمل ، واحترام القيم الدينية وقد اعتمدنا في ذلك مع الملاحظة بنوعيتها المباشرة وغير المباشرة ، والملاحظة المباشرة ، كانت مقصودة من طرفنا أما الملاحظة غير المباشرة فقد نبهتنا اليها بعض سلوكيات وتصرفات العمال وقد تم الاعتماد على هذه الاداة خلال كل مراحل الدراسة.

2/استمارة المقابلة

بعد اكمال أسئلة الاستمارة وصياغتها وتنظيمها تم اعداد الاستمارة في شكلها الاولي حيث تم مراقبتها وتقويمها من طرف الاستاذ المشرف ، وبعد ذلك قمنا بعرضها على بعض الاساتذة الذين أفادونا بملاحظاتهم وتوجيهاتهم وبعد محاولة تجريبها على بعض العمال والاحتكاك بهم ومعايشة واقعهم وظروفهم في بيئة العمل ظهرت واتضحت عدة ملاحظات تم إدراجها لمالها من أهمية وبذلك تم إعداد الاستمارة في شكلها النهائي وقد احتوت على 41 سؤالاً موزعة على 06محاور وهي كمايلي:

المحور الاول : بيانات شخصية (08 اسئلة)

المحور الثاني : بيانات حول واقع المنظمات في بلادنا من حيث نجاحها واستمرارها من جهة نظر عمالها (08اسئلة)

المحور الثالث : بيانات حول نوع التنمية التي يحتاج إليها الافراد في المنظمات (06اسئلة) .

المحور الرابع :بيانات حول مدى إمتلاك الافراد العاملين القيم ومعايير الدين الخاصة بالعمل والإخلاص فيه (08اسئلة).

المحور الخامس : بيانات حول تلقي العمال تذكير بقيم الدين التي تخدم استمرار المنظمة ونجاحها (04اسئلة)

المحور السادس : بيانات حول المعايير الدينية والأخلاقية الخاصة باستمرار المنظمة (07اسئلة)

3 –الوثائق والسجلات :

إن الأدوات المنهجية التي تساهم في انجاح الدراسة كثيرة ومن أهمها الوثائق والسجلات ذلك لأنها تمدنا بمعلومات ومعطيات مفيدة عن واقع وبيئة الدراسة سواء تعلق الامر بوحدات العينة أو المجال الزمني والمكاني الذي تمت فيهما الدراسة ، ومن أجل ذلك حاولنا الحصول على أهم الوثائق

الممكنة والتي لها علاقة بموضوع دراستنا مثل بعض النصوص القانونية والتنظيمية للمؤسسة وكذا بعض السجلات التاريخية التي أمدتنا بالمعطيات والاحصائيات حول منظمة العمل "مصنع الاحذية الرياضية " "أوراس فوت وير" والتي تمت فيها دراستنا وقد أفادتنا هذه الوثائق في عدة جوانب خاصة تاريخ المؤسسة ومجالها المكاني والزمني وبعض المعطيات حول وحدة العينة .

رابعا : العينة المستخدمة في الدراسة

يعتبر الاختيار المناسب والدقيق لعينة من أهم العوامل التي يتوقف عليها نجاح أو فشل أي دراسة وعينة البحث يجب أن تكون ممثلة لمجتمع البحث وتحمل كل خصائص الوحدات المكونة له . ونظرا لخصوصته موضوع بحثنا وهو تنمية الموارد البشرية من المنظور الديني وعلاقته بالاستمرار التنظيمي وكذلك تباين المستوى التعليمي وتباين الادوار داخل المنظمة فبعض العمال إداريين وبعضهم منتجين ولغرض التمثيل الاحسن والافضل لمجتمع البحث قررنا اختيار أسلوب العينة الطبقية العشوائية بهدف التطرق لأهم فئات الموارد البشرية المكونة للمنظمة وهي فئة الاداريين وفئة العمال المنتجين ولما كان العدد الفعلي للعمال الاداريين هو 60 عاملا فقد أعطينا نسبة أكبر لهذا العدد فأخذنا 25 منهم أي 15 عاملا اداريا سيخضع للمقابلة من أصل 60 عاملا إداريا ، أما فئة العمال المنتجين والتي يقدر عددها ب 175 عاملا ولما كان هذا العدد كبير نسبيا فاننا اخذنا نسبة 20 من هذه الطبقة أي ما يعادل 35 عاملا سيخضعون للمقابلة وبهذا يكون مجموع أفراد العينة هو $50 = 15 + 35$ أي 50 عاملا سيخضعون للدراسة والمقابلة بما فيهم الذكور والاناث بطريقة عشوائية بسيطة من القائمة الكلية للعمال وذلك باعطاء نفس الزمن المتكافئة لكل مفردات العينة للظهور.

الفصل الثامن: عرض وتحليل نتائج الدراسة

أولاً: تفرغ البيانات وتحليلها

ثانياً: عرض نتائج الدراسة

ثالثاً: اقتراحات وتوصيات

اولا : تفرغ البيانات وتحليلها

الجدول رقم (1) :يوضح الفئات العمرية لافراد العينة .

الفئات العمرية		التكرارات	النسبة
العمال الاداريين	اقل من 20سنة	00	00%
	من 20 الى 30	01	6,66%
	من 30 الى 40	05	33,33%
	اكثر من 40	09	60%
المجموع		15	100%
العمال المنتجين	اقل من 20	07	20%
	من 20 الى 30	10	28,57%
	من 30 الى 40	18	51,42%
	اكثر من 40	/	00%
المجموع		35	100%

من العمال الاداريين تجاوزوا سن الاربعين وأن نسبة 60,33% يبين الجدول رقم (01) أن نسبة منهم تتجاوز اعمارهم ما بين 30 و40سنة وهذا إن دل انما يدل على أن التأهيل للمناصب الادارية لا يتم إلا بالخبرة والأقدامية في العمل والالمام بخبايا التنظيم وحسن التسيير وهذا من بين العوامل التي تمكنت بفضلها هذه المنظمة من الصمود وضع الاستقرار رغم المتغيرات الاقتصادية والسياسية للمجتمع وانتقاله من النظام الاشتراكي والتسيير العمومي الى نظام اقتصاد السوق والخصوصة .

من العمال المنتجين تتراوح اعمارهم ما بين 30 و40 سنة ونسبة 28.57% / 51,42% كما نلاحظ أن نسبة تتراوح اعمارهم ما بين 20 سنة أما نسبة 20% من العمال المنتجين فإن اعمارهم أقل من 20سنة وهذا يعكس مدى اهتمام إدارة المؤسسة بالفئة الشابة وحسن استغلال طاقتهم وتوجيهها من أجل تحقيق أهداف المنظمة وصنع الاستقرار فيها فالشباب هم عماد الامة وثروتها البشرية التي بها يصنع التقدم والازدهار .

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي							
النسبة	المجموع	مستوى جامعي	مستوى ثانوي	مستوى متوسط	مستوى ابتدائي	لا يقرأ ولا يكتب	
	11	03	06	02	/	/	ذ
	04	/	02	02	/	/	إ
	15	03	08	04	/	/	المجموع
	%100	%20	%53.33	%26.66	%00	%00	النسبة
	10		02	04	04		ذ
	25	01	10	11	02	01	إ
	35	01	12	15	06	01	المجموع
	%100	%2.85	%34.28	%42.85	%17.14	%2.85	النسبة

يوضح الجدول رقم (02) أن نسبة 53.33% من العمال الإداريين يتمتعون بمستوى تعليمي مقبول وهو التعليم الثانوي، أما نسبة 20% منهم فإن مستواهم جامعي، في حين تحوز نسبة 26.66% على المستوى المتوسط أما المستوى الابتدائي فهو منعدم، وكذلك نسبة الذين لا يقرأون ولا يكتبون فهي أيضا منعدمة، وهذه النسب مقبولة على العموم إذا أخذنا في الاعتبار المرحلة الزمنية التي أنشئت فيها هذه المؤسسة والظروف التاريخية التي مرت بها البلاد، وكذلك اعتبار المنظمة التي أنشئت بها المؤسسة فهي ليست موجودة في المدن الكبرى ولكنها توجد بمدينة صغيرة وعمالها بعضهم من المدينة وبعضهم من الريف، وهذه العوامل تؤثر على المستوى التعليمي عندهم ولكن كان ينتظر من إدارة المؤسسة الاهتمام بتحسين المستوى التعليمي لعمالها الإداريين بغض النظر على التكوين والتدريب وهذا في اطار التنمية البشرية ومسايرة التغيرات التكنولوجية وتطوراتها .

أما العمال المنتجين فنجدهم يتوزعون على كل الاستثمارات حيث نجد منهم 2.85% لا يقرأون ولا يكتبون بنسبة 17.14% مستواهم ابتدائي، و 42.85% مستواهم متوسط، و 34.28% مستواهم ثانوي أما نسبة الجامعيين فبلغت 2.8% .

ونرى أن توزيع هذه النسب بهذا الشكل مقبول بالنظر إلى المهام والادوار التي يؤديها هؤلاء العمال كالخياطة والحقن، وصيانة الآلات وغيرها، إلا أن تحسين مستوى السلعة وما تفرضه السوق من منافسة وتجدد الآلات يتطلب تحسين مستوى العمال بصفة متجددة بالإضافة الى التكوينات والتدريبات وهذا ضروري ضروريين في مجال تنمية الموارد البشرية .

جدول رقم (03): يوضح واقع المنظمات ومدى نجاحها من وجهة نظر العمال .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات		
13.33%	02	ممتازة	عمال الادارة	وجهة نظر العمال الى مستوى الخدمات والسلع في المنظمة .
53.33%	08	جيدة		
26.66%	04	حسنة		
6.66%	01	متوسطة		
		ضعيفة		
100%	15		المجموع	
8.57%	03	ممتازة	العمال المنتجين	
42.25%	15	جيدة		
37.14%	13	حسنة		
8.57%	03	متوسطة		
2.85%	01	ضعيفة		
100%	35		المجموع	

يوضح الجدول (03) أن أكبر نسبة من عمال الادارة يرون بأن مستوى الخدمات التي تقدمها منظماتهم جيدة حيث تقدر هذه النسبة بـ 53.33% ،ويرى كذلك 13.33% أن نوعية الخدمات ممتازة ،ونسبة 26.66% ترى بأن الخدمات والسلع التي تقدمها المؤسسة حسنة ،وهذا إن دل فإنما يدل على نجاح هذه المؤسسة وصمودها بفضل انضباط عمالها ، واثقانهم لعملهم وإخلاصهم فيه ،كذلك يرى العمال المنتجون بأن مستوى الخدمات والسلع التي تقدمها مؤسساتهم جيدة وحسنة حيث قدرت نسبة العمال المنتجين الذين يرون بأن مستوى الخدمات جيد بـ 42.85% و قدرت نسبة العمال المنتجين الذين يرون بأن مستوى السلع والخدمات حسنة بـ 37.14% .

أما النسب التي قدرت الخدمات متوسطة وضعيفة فإنها ضئيلة حيث قدرت نسبة العمال الذين يرون بأن السلع مستوى الخدمات متوسط بـ 8.57% ، ونسبة العمال الذين يرون بأن مستوى الخدمات والسلع ضعيف بـ 2.85% وتعود هذه التقديرات ربما الى نظرة هؤلاء على مؤسساتهم لاسباب شخصية أو بعض الامتيازات غير المحققة لهم.

وعلى العموم يمكن القول بأن المنظمات صامدة و مستقرة ليس من حيث الامكانات المادية ولكن من حيث جهود وتضحيات العمال وأخلاقهم وقيمهم الدينية التي تحثهم على الامانة والصدق والاخلاص في العمل.

جدول رقم (04) : يوضح مدى رضى الزبائن على السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة من وجهة نظر العمال .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	نظرة الزبائن الى الى مستوى السلع والخدمات من وجهة نظر العمال.
%93.33	14	نعم	العمال الاداريين
%6.66	01	لا	
%100	15		المجموع
%85.71	30	نعم	العمال المنتجين
%14.28	05	لا	
%100	35		المجموع

يبين الجدول رقم (04) بأن أكبر النسب المسجلة سواء لدى العمال الاداريين أو العمال المنتجين ترى بأن السلع والخدمات المقدمة من طرف المؤسسة تلقى قبولا ورضى لدى الزبائن فنجد أن نسبة 93.33% من العمال الاداريين ونسبة 85.71% من العمال المنتجين يرون بأن السلع والخدمات ترضى الزبائن، وهذا دليل على نجاح المنظمة وصمودها رغم التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ورغم ضعف الامكانيات المادية والمالية للمؤسسة، ولا يفسر هذا النجاح إلا بفضل إخلاص العمال وإتقانهم وتفانيهم في العمل، أما النسب الضعيفة سواء من جهة العمال الاداريين أو العمال المنتجين والتي ترى بأن السلع لم ترضى الزبائن فإن ذلك يدل على رأيهم الخاص وعدم رضاهم بسبب عدم تحقق بعض مصالحهم الشخصية.

جدول رقم (05) : يوضح مدى تلبية المؤسسة لحاجات الزبائن من وجهة نظر العمال .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	تلبية حاجات الزبائن من طرف المؤسسة من وجهة نظر العمال.
20%	03	نعم	العمال الاداريين
33.33%	05	لا	
46.66%	07	أحيانا	
100%	15		المجموع
28.75%	10	نعم	العمال المنتجين
14.28%	05	لا	
57.14%	20	أحيانا	
100%	35		المجموع

يبين الجدول رقم (05) بان نسبة 20% من العمال الاداريين ترى بان المؤسسة تلبية حاجات وطلبات الزبائن ،وترى نسبة 46.66% بأن المؤسسة تلبية أحيانا حاجات الزبائن ، أما نسبة 33.33% فان ترى بان المؤسسة لا تلبية حاجات الزبائن ،وهذه الاخيرة لا ترى ذلك من حيث النوعية ولكن من حيث الكمية ، اما نسبة 28.75% من العمال المنتجين فهم يرون بأن المؤسسة تلبية حاجات الزبائن ، وترى نسبة 57.14% بأن المؤسسة تلبية حاجات الزبائن في بعض الاحيان ،ويمكن القول على العموم بأن هذه النسب تعكس المستوى الحسن للمؤسسة كما يوضح ذلك الجدول رقم 04 الذي نجد فيه بأن نسبة 93.33% من العمال الاداريين ونسبة 85.71% من العمال المنتجين يرون بأن السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة ترضي زبائنها ،وهذا ما يزيد إثباتا بأن المؤسسة ناجحة وصامدة ومستقرة بفضل القيم التي يتمتع بها العمال والتي تحثهم على إتقان العمل والإجتهاد فيه والرفع من مستواه.

جدول رقم (06) : يبين مدى أداء التنظيم لدوره المنتظر منه حسب وجهة نظر عماله

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
26.66 %	04	نعم	عمال الادارة	دور المنظمة وأدائها من وجهة نظر العمال.
00 %	00	لا		
73 %	11	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
42.88 %	15	نعم	العمال المنتجين	
11.42 %	04	لا		
45.71 %	16	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يتضح من الجدول رقم(06) أن نسبة 26.66 % من العمال الإداريين ترى بأن التنظيم يؤدي دوره المنتظر منه ،وهذه النسبة تعتبر ضعيفة بالمقارنة مع نسبة العمال من نفس الفئة أي عمال الادارة التي ترى أن التنظيم يؤدي دوره المنتظر منه في بعض الاحيان فقط، وهذا إن دل إنما يدل على أن هناك مجال أوسع ومستوى أعلى من الاداء ينتظر من التنظيم في نظر هؤلاء ،وبذلك ما يعني ان هناك نوعا آخر من أساليب التحفيز لجعل العمال يؤدون بكفاءة أفضل وتحقيق ما هو أحسن في حين قدرت نسبة العمال الذين أجابو بلا ب 00% أما فئة العمال المهنيين فإن نسبة 42.88 % منهم يرون بأن التنظيم يؤدي الدور المنتظر منه وهؤلاء ربما لا يقارنون جودة سلعهم بالسلع الاجنبية المنافسة في السوق ويكتفون بمقارنة النوعية بالجهد ،أما نسبة 11.42 % فهم يرون بأن التنظيم لا يؤدي دوره على أحسن وجه وهؤلاء ربما يدخلون في الحساب قوة المنافسة في السوق وربما ينتظرون أشكالا أخرى من التشجيع تعمل على تحسين المنتج وتحقيق المنافسة ،أما نسبة 45.71 % فترى بأن التنظيم يؤدي دوره فقط في بعض الاحيان وهذا يدل على عدم رضى هؤلاء بأداء التنظيم بشكل كلي لانهم يرون نقصا في بعض الجوانب التي يجب أن تأخذ أساليب أخرى لتحقيق الافضل والتمكن من منافسة السلع في السوق وتحقيق الافضل.

جدول رقم (07): يوضح المستوى المعيشي الذي يحققه التنظيم لعماله من وجهة نظر العمال أنفسهم

النسبة	التكرار	الاحتمالات	الفئات	درجة المستوى المعيشي الذي يحققه التنظيم للعمال من وجهة نظرهم.
6.66 %	01	جيد	عمال الادارة	
40 %	06	حسن		
33.33 %	05	متوسط		
20 %	03	ضعيف		
100 %	15	المجموع		
00 %	00	جيد	العمال المنتجين	
51.42 %	18	حسن		
28.57 %	10	متوسط		
20 %	07	ضعيف		
100 %	35	المجموع		

يوضح الجدول رقم(07) أن نسبة 6.66 % من العمال الإداريين ترى بأن المستوى المعيشي جيد أما نسبة 40 % من نفس الفئة فتصرح بأن المستوى المعيشي حسن ، وهذا أن دل فإنما يدل على نصف عمال هذه الفئة أي فئة الإداريين راضية على راتبها وبعض الخدمات الأخرى التي تقدمها المؤسسة ، أما نسبة 33.33 % فتري بأن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة متوسط ، وهذا راجع الى ارتفاع أسعار المواد المستهلكة وعدم استقرارها ، وربما كثرة النفقات الاسرية وتعدد الافراد تحت الكفالة ، في حين تصرح نسبة 20 % من عمال الادارة أن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة ضعيف وهؤلاء ربما يقارنون دخلهم وراتبهم برواتب عمال بعض الشركات الاقتصادية الأخرى التي تزيد في رواتب عمالها بصفة مستمرة نظرا لنجاحها وكثرة الطلب على خدماتها ، كذلك يرجع تصريح هؤلاء الى تمايز القدرة الشرائية واختلاف عدد أفراد كل أسرة .

أما بالنسبة للعمال المنتجين فإن نسبة 00 % ترى بأن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة جيد وربما يرجع ذلك ضعف دخلها مقارنة بعمال الفئات الأخرى بالمقارنة مع المجهود الذي يبذونه وهذا في نظرهم دون أن يأخذوا بعين الاعتبار ضعف مستواهم الدراسي والتكوين ، أما نسبة 51.42

0% فيرون بأن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة حسن وهذا يعكس رضى هؤلاء العمال على مؤسستهم وتقدر هذه النسبة بأكثر من نصف فئة العمال المنتجين ، أما نسبة 28.57 % من العمال المنتجين فيصرحون بأن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة متوسط وهؤلاء أيضا ربما يقارنون أيضا رواتبهم مع أسعار السلع وكثرة متطلبات أسرهم ، أما نسبة 20 % فيرون بأن المستوى المعيشي الذي تقدمه المؤسسة ضعيف وهؤلاء أيضا يقارنون رواتبهم بأسعار المواد المرتفعة وغلاء المعيشة ، وكثرة أفراد الاسرة وتنوع متطلباتهم الاجتماعية والمادية .

جدول رقم (08) يبين مدى وجود صعوبات لإدارة المنظمة من أجل تحقيق رضى العمال

النسبة	التكرار	الاحتمالات	الفئات	رضى العمال على المؤسسة ودور الإدارة في ذلك.
6.66 %	01	نعم	عمال الإدارة	
46.66 %	07	لا		
46.66 %	07	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
25.71 %	09	نعم	العمال المنتجين	
14.28 %	05	لا		
60 %	21	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يبين الجدول رقم (08) مدى مصادفة إدارة المنظمة لصعوبات في تحقيق رضى العمال ، وقد اتضح أن نسبة كبيرة من فئة العمال الإداريين والتي تقدر بـ 46.66% ترى بأن الإدارة لا تجد صعوبات في تحقيق رضى العمال وهذا يفسر بمدى امتلاك العمال والإداريين للقيم الثقافية وبالتالي سهولة التفاهم والاتفاق حول قضايا العمل، وكذلك ترى نسبة 46.66% من نفس الفئة بأن الإدارة لا تجد صعوبات في تحقيق رضا العمال إلا في بعض الأحيان ، أما نسبة 6.66% فترى بأن الإدارة تجد بعض الصعوبات في تحقيق رضى عمالها ، وهذا ربما يرجع الى غياب بعض تقنيات التحفيز لدى بعض المشرفين وربما عدم فهمهم لمطالب وحاجات العمال .

أما فئة العمال المنتجين فإن نسبة 20% منهم أيضا ترى بأن الإدارة لا تجد صعوبات في تحقيق رضى عمالها وهذا لسهولة التجاوب ووعي كل من الإداريين والمنتجين بمهامهم ومسئولياتهم وامتلاكهم للقيم التي تحثهم على القناعة وضرورة أداء العمل ، أما نسبة 14.28% أيضا من فئة العمال المنتجين فترى بأن الإدارة لا تجد صعوبات في تحقيق رضى عمالها .

أما نسبة 25.71% فترى أن الإدارة تجد صعوبات في تحقيق رضى عمالها وهذا يفسر ربما بعدم تحقق بعض مطالب العمال المنتجين.

وعموماً يمكن أن العلاقة بين الإداريين والمنتجين علاقة جيدة والعمل يتم في ظروف أخوية، وتعاون من أجل تحقيق مصلحة المنظمة .

جدول رقم (09) : يبين مدى معاناة المنظمة من صعوبات في تحقيق رضى الزبائن

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
00%	00	نعم	عمال الادارة	رضى الزبائنودوز المنظمة في ذلك.
20%	03	لا		
80%	12	أحيانا		
100%	15	المجموع		
14.28%	05	نعم	العمال المنتجين	
20%	07	لا		
65.71%	23	أحيانا		
100%	35	المجموع		

يتبين من الجدول رقم (09) أن نسبة 80% من فئة عمال الادارة ترى بان المنظمة تجد بعض الصعوبات أحيانا فقط في تحقيق رضى الزبائن ،ونسبة 20% ترى أن المنظمة لا تجد أي صعوبة في تحقيق رضى زبائننا ،وهذا يدل على أن المشرفين راضون على مستوى أداء المنظمة وهذا ما تبين من الجدول السابق رقم(06) الذي ظهرت فيه نسب مرتفعة تدل على أن المؤسسة تؤدي الدور المنوط بها ،حيث تبين في الجدول رقم (06) ان نسبة 42.8% من العمال المنتجين تصرح بان المنظمة تؤدي دورها ونسبة 26.66% من فئة عمال الادارة ايضا لها نفس وجهة النظر ،ويتبين من الجدول رقم (09) ان نسبة العمال الذين يرون بان المنظمة تجد صعوبات في تحقيق رضى الزبائن منعدمة أي 00%، اما فئة العمال المنتجين فان نسبة 20% ترى بان المنظمة لا تجد صعوبات في تحقيق رضى زبائننا ونسبة 65.71% ترى بان المنظمة تجد بعض الصعوبات احيانا فقط في تحقيق رضى الزبائن وهذا ما يدل ايضا على ان المنظمة استطاعت تحقيق الدور الموكل اليها .

اما نسبة 14.28% من فئة العمال المنتجين فترى بان المنظمة لا تحقق رضى الزبائن وهذا ربما يرجع بعض الآراء الخاصة وتباين المواقف في بعض مسائل الانتاج.

جدول رقم (10): يوضح رؤية العمال لمستقبل المنظمة وقدرتها على الصمود

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
80 %	12	قادرة على الصمود وتحقيق الافضل	عمال	كيف تنظر الى مستقبل منطمتك من حيث قدرتها على الصمود؟
20 %	03	يتطلب صمودها تجديدا في أساليب التسيير	الادارة	
100 %	15	المجموع		
48.57 %	17	قادرة على الصمود وتحقيق الافضل	العمال	
51.43 %	18	يتطلب صمودها تجديدا في أساليب التسيير	المنتجين	
100 %	35	المجموع		

يبين الجدول رقم(10) نظرة العمال الى المستقبل مؤسستهم من حيث قدرتها على الصمود وبذلك تصرح نسبة 80 % من فئة العمال الاداريين أن المؤسسة قادرة تحقيق الصمود والاستقرار في المستقبل وهذا أيضا ما أثبتته الجدول السابق رقم (09) الذي تبين من خلاله أن المؤسسة لا تجد صعوبات إلا بعض الاحيان والظروف لتحقيق رضى زبائنها ، وذلك ما تبينه نسبة 46.66 % من عمال الادارة في الجدول رقم (09) بأن المنظمة لا تجد صعوبات في تحقيق رضى الزبائن وما بينته كذلك نسبة 46.66 % من نفس الفئة في الجدول رقم (09) بأن المنظمة تجد فقط في بعض الاحيان صعوبات لتحقيق رضى الزبائن وكذلك نسبة فئة العمال المنتجين 60 % الذين يرون أن المنظمة تجد فقط صعوبات أحيانا لتحقيق رضى زبائنهم، أما نسبة 20 % من عمال الادارة فيرون في الجدول رقم (10) أن المنظمة غير قادرة على الصمود في المستقبل إلا بتجديد أساليب التسيير وأشكال التحفيز وهؤلاء كما أسلفنا ربما يركزون فقط الجانب التكنولوجي عندما يقارنون مستوى سلعهم بالسلع افي السوق، وتصرح نسبة 48.57 % بأن المنظمة قادرة على الصمود في المستقبل لما تتمتع به من علاقات احترام متبادلة بين العمال والمشرفين وعلاقات المنظمة بالزبائن الخارجيين أما نسبة

51.42 % فترى أن المنظمة يتطلب قدرتها على الصمود تجديدا لأساليب التسيير وأشكال التحفيز وهذا لأنهم يرون بأن المستقبل يحمل تطورا ومنافسة أكبر.

جدول رقم (11) يوضح نظرة العمال الى زملائهم في قضية التحكم وأداء وظائفهم في مجال تخصصاتهم .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	أداء العمال لوظائفهم حسب مجال تخصصهم.
80 %	12	نعم	عمال الادارة	
00 %	00	لا		
20 %	03	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
54.28 %	19	نعم	العمال المنتجين	
02.85 %	01	لا		
42.85 %	15	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يتضح من الجدول رقم (11) بان نسبة 80 % من فئة عمال الادارة ونسبة 54.28 % من فئة العمال المنتجين ترى بان العمال متحكمون في أداء وظائفهم في مجال تخصصاتهم ، وهذا يدل على أن التكوين التقني للعمال جيد ولا تعتبر عائقا في خلق الاستقرار في المنظمة وهذا ما يستوجب أهمية الاخذ بعين الاعتبار الجوانب الانسانية والثقافية أيضا في مجال التنمية وصنع الاستقرار في المنظمات ، أما نسبة 00 % من فئة عمال الادارة ونسبة 2.85 % من العمال المنتجين ترى ان العمال غير متحكمين دائما في أداء وظائفهم وهذه النسبة ضعيفة ربما تركز نظرها على العمال الجدد الذين مازلوا في مرحلة التعرف والتكيف مع بيئة المنظمة وأدواتها التكنولوجية ، أما نسبة 20 % من عمال الادارة ونسبة 42.85 % من العمال المنتجين يرون بان العمال يتحكمون فقط في بعض الاحيان في وظائفهم المتخصصة ، وهؤلاء أيضا يركزون نظرهم على مستجدات المنظمة من الالات الجديدة وبعض التقنيات المستجدة التي تفرضها مشكلة استيراد الالات والمواد الاولية ، وهذه المشاكل سرعان ما تزول بمجرد تلقي تكوينات وتربصات عنها ، وتبقى المشكلة دائما في ضرورة التركيز على خلق التوازن الانساني والتنمية الثقافية واستغلال قيم الدين للحفاظ على استقرار التنظيمات وتحقيق أفضل كفاية إنتاجية ونوعية جيدة في السلع والخدمات .

جدول رقم (12) : يوضح مدى تلقي العمال لتكوينات وتدريبات تقنية في مجال اختصاصهم

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	التكوينات والتدريبات التقنية للعمال في مجالات التخصص.
20 %	03	نعم	عمال الادارة	
20 %	03	لا		
60 %	09	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
25.71 %	09	نعم	العمال المنتجين	
37.14 %	13	لا		
37.14 %	13	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يظهر من الجدول رقم (12) أن نسبة 20 % من عمال الادارة ونسبة 25.71 % من العمال المنتجين يرون بأن العمال يتلقون تكوينات وتدريبات في مجالات اختصاصهم، وهذا ما تفرضه الحاجة الى ذلك خاصة عند دخول آلات ومواد أولية جديدة، أما نسبة 20 % أيضا من عمال الادارة ونسبة 37.14 % من العمال المنتجين يصرحون لان لا يتلقون تكوينات وربما ذلك يفسر بعدم الحاجة الى ذلك بالنسبة لبعض الادوار التي يؤديها أغلب العمال، وذلك لخبرتهم وعدم تجدد الآلات عندهم، أما نسبة 60 % من عمال الادارة ونسبة 37.14 % من العمال المنتجين يصرحون بأن العمال يتلقون فقط التكوينات والتدريبات في بعض الاحيان وهم يركزون نظرتهم الى بعض الفئات فقط من العمال التي لا تحتاج أدوارها الى تجديد التكوينات وعلى العموم يمكن القول بأن المنظمة قائمة بدورها من ناحية التكوين والتدريب خاصة عندما تدعو الحاجة الى ذلك .

جدول رقم (13) : يوضح مدى تلقي العمال لتحفيزات أو تضامن من طرف التنظيم في المناسبات الخاصة

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	العمال ومدى حصولهم على تحفيزات وتضامن من المؤسسة.
13.33 %	02	نعم	عمال الادارة	
33.33 %	05	لا		
53.33 %	08	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
14.28 %	05	نعم	العمال المنتجين	
28.57 %	10	لا		
57.14 %	20	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يظهر الجدول رقم (13) أن نسبة 13.33 % من عمال الادارة و 14.28 % من العمال المنتجين يرون بأنهم يتلقون تحفيزات من طرف المنظمة وذلك في المناسبات الخاصة بهم وتعتبر هذه النسبة ضعيفة مقارنة بالنسب التي ترى بأنها لا تتلقى تحفيزات كافية، وهذا الجانب مهم في جعل العلاقة متينة بين العمال والمنظمة وكذلك تعتبر ضرورية وذات أهمية كبيرة في مجال دفع التنمية البشرية من خلال العناية بالحاجات والتحفيزات المادية والاجتماعية للعمال ،حيث صرحت نسبة 33.33 % من عمال الادارة و 28.57 % من العمال المنتجين بأنها لا تتلقى تحفيزات وترى نسبة 53.33 % من عمال الادارة و 51.42 % من العمال المنتجين بأنهم يتلقون فقط التحفيزات في بعض الاحيان ، وهذا الجانب لا يجب إغفاله في العناية بجانب تغطية متطلبات وحاجات العمال ليتفرغوا لإتقان العمل والاهتمام به و الابداع فيه ، وتقوية روابط الثقة والمحبة بين العمال.

جدول رقم (14): يبين مدى تلقي العمال لمساعدات في الجهد أو توجيهه في العمل من طرف رؤسائهم .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
46.66 %	07	نعم	عمال الادارة	العمال البسطاء ومدى تلقيهم للمساعدة من المشرفين .
00 %	00	لا		
53.33 %	08	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
31.42 %	11	نعم	العمال المنتجين	
17.14 %	6	لا		
51.42 %	18	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يتبين من الجدول رقم(14) أن نسبة 46.66 % من عمال الادارة و 34.42 % من العمال المنتجين يرون بأنهم يتلقون مساعدات في الجهد وتوجيه في العمل من طرف المشرفين عنهم ،وهذه النسبة معتبرة مقارنة من النسبة التي ترى أنها لا تتلقى مساعدات في العمل والتي تقدر بـ 00 % من عمال الادارة ، ويعني أن قيم الدين والثقافة التي تحث على التعاون والتضامن راسخة لدى العمال وهم يعملون بها إيماناً منهم بأنها تصنع المحبة وتقوى الانتاج وتزيد من ازدهار المنظمة .

أما نسبة 53.33 % من عمال الادارة ونسبة 51.42 % من العمال المنتجين فإنهم يصرحون بأنهم يتلقون مساعدات في بعض الاحيان فقط ، وهذا بطبيعة الحال فإن المساعدات تكون عند الحاجة وعند الضرورة والواجب أن كل عامل له دور يجب أن يؤديه بنفسه لأن المشرف عنه له أدوار ومهام أخرى عليه القيام بها وهو بذلك غير متفرغ تماماً لأداء أدوار الاخرين فهو يساعد زملاءه فقط عند الحاجة .

جدول رقم (15): يوضح مدى تذكير المشرفون للعمال بأن العمل واجب .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	تذكير المشرفين للعمال بأن العمل في الدين واجب.
46.66 %	07	نعم	عمال الادارة	
13.33 %	02	لا		
40 %	06	أحيانا		
100 %	15	المجموع		
45.71 %	16	نعم	العمال المنتجين	
31.42 %	11	لا		
22.85 %	08	أحيانا		
100 %	35	المجموع		

يتبين من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 46.66 % من عمال الادارة ونسبة 45.71 % من العمال المنتجين يصرحون بأنهم يتلقون تذكيرا من طرف المشرفين عنهم لإتقان عملهم ، وأن ذلك واجب في ديننا وهذه النسبة معتبرة وهي تعكس مدى حسن استغلال المشرفين للقيم الدينية في مجال العمل والمهمة في مجال التنمية البشرية لزيادة الانتاج و استقرار المنظمة ، في حين تصرح نسبة 13.33 % من عمال الادارة ونسبة 31.42 % من العمال المنتجين بأنهم لا يتلقون تذكيرا في مجال عملهم وهذه النسبة ضعيفة مقارنة مع النسب السابقة وهذا الامر واستغلاله في مجال التنمية البشرية مهم وضروري لضمان استقرار المنظمة وزيادة الانتاج .

كما أن نسبة 40 % من عمال الادارة ونسبة 22.85 % من العمال المنتجين الذي يصرحون بأنهم يتلقون فقط التذكير بإتقان العمل في بعض الاحيان يدل على نقص الاستغلال الأمثل للقيم التي تحت على العمل ولو تم استغلال ذلك على أحسن وجه لكانت نتائج أفضل في الانتاج واستقرار أكبر .

جدول رقم (16) : يوضح الجوانب التي يركز عليها التنظيم في تحفيز العمال على العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	الجوانب التي يركز عليها التنظيم في تحفيز العمال.
13.33%	02	إرشادات تقنية	عمال الادارة	
6.66%	01	أهداف اقتصادية		
13.33%	02	توجيهات دينية وأخلاقية		
66.66%	10	كلها		
100%	15	المجموع		
11.42%	04	إرشادات	العمال المنتجين	
25.71%	09	أهداف اقتصادية		
00%	00	توجيهات دينية وأخلاقية		
62.85%	22	كلها		
100%	35	المجموع		

يبين الجدول رقم (16) أن نسبة 13.33% من العمال تصرح بان الجوانب التي يتم فيها تحفيز العمال هي الجوانب التقنية وذلك بتقديم إرشادات للتحكم في تقنية العمل لوظيفة أما نسبة 66.6% من العمال فترى أن الادارة تركز في تحفيزها على تحقيق أهداف اقتصادية وذلك من أجل ضمان استقرار التنظيم وحب العمال لمنظمتهم .

أما نسبة 13.33% فترى أن الادارة تركز في تحفيز العمال على الجوانب القيمية والأخلاقية في بعض الحالات لغرض التأثير في العامل من أجل المحافظة على المنظمة ووسائلها وكذلك لبذل جهد أكبر لتحقيق تفوق المنظمة ونجاحها ، وهذه النسبة ضعيفة لأن القيم التي تحت على العمل مهمة ويجب استغلالها لتحسين الاداء وتحقيق الاستقرار المنظمة .

وترى نسبة 66.66% أن الإدارة تركز في تحفيزها للعمال من أجل الزيادة في الإنتاج واتباع العمل على كل الجوانب السابقة أي توجيهات تقنية واقتصادية وقيمية أخلاقية وهذا إن دل إنما يدل على عدم إهمال الإرشادات والحوافز الأخلاقية التي تجعل العامل يبرجوا الجزاء الاخرى وبالتالي يتشبه أكثر بمنظمتها وتجعله يبذل جهد أكبر من أجل الحفاظ عليها والمساهمة في نجاحها واستقرارها.

أما العمال المنتجين فان نسبة 11.42% ترى بأن الإدارة تركز على الإرشادات التقنية ونسبة 25.71% ترى أن الإدارة تركز على الجوانب الاقتصادية أما نسبة 00% من العمال المنتجين فتري بأن الإدارة لا تركز على الجوانب الأخلاقية في التحفيز

أما نسبة 62.85% فتري أن الإدارة تركز على كل أشكال التحفيز بما فيها التوجيهات القيمية والأخلاقية ، وهذه النسبة معتبرة وشهادتها كافية للقول على أن التنظيم لا يهمل الجوانب القيمية في التحفيز .

جدول رقم (17) : يبين نظرة العمال الى ضرورة الانضباط في العمل وأهميته .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	العمال ونظرتهم الى قضية الانضباط في العمل .
13.33%	02	أمر قانوني	عمال الادارة	
86.66%	13	واجب ديني وأخلاقي		
00%	00	مقابل مادي		
00%	00			
100%	15	المجموع		
11.42%	04	أمر قانوني	العمال المنتجين	
82.85%	29	واجب ديني وأخلاقي		
5.71%	02	مقابل مادي		
00%	00			
100%	35	أمر قانوني		

يبين الجدول رقم (17) بأن نسبة 13.33% من عمال الادارة ترى بأن الانضباط في العمل يرجع الى ضرورة ودوافع قانونية أما نسبة 86.66% من عمال الادارة فيرجعون قضية الانضباط في العمل يعود في بعض الأحيان الى دوافع قيمية دينية وأخلاقية وهذا دليل على تشبع العمال بالقيم والأخلاقية التي تدعو الى ضرورة الانضباط في العمل ،هذه القيم التي كرستها فيهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية من الاسرة الى المدرسة الى المسجد ،وترى نسبة 5.71% من العمال المنتجين أن مسألة الانضباط في العمل مرده دوافع مادية ، ونسبة 11.42% من العمال المنتجين ترى أن مرد الانضباط في العمل هو دوافع قانونية وهذه النسب ضعيفة أيضا بالمقارنة مع نسبة 82.85% التي ترجع أسباب الانضباط في العمل الى دوافع وقيم دينية وأخلاقية وهذا يدل على أن الفرد العامل يغلب القيم الدينية والأخلاقية على المنفعة المادية والعقوبات القانونية ، وهذا ما يجعلنا نفر بأهمية القيم الدينية في العمل وضرورتها لتحسين الاداء وإنجاح المنظمات واستقرارها وصمودها

جدول رقم (18) : يوضح حجم المعرفة التي يمتلكها العامل عن العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	المعرفة والعمال.
6.66%	01	عائد مادي	عمال الادارة	
6.66%	01	مسؤولية قانونية		
86.66%	13	مسؤولية أخلاقية ودينية		
100%	15	المجموع		
5.71%	02	عائد مادي	العمال المنتجين	
8.57%	03	مسؤولية قانونية		
85.71%	30	مسؤولية أخلاقية ودينية		
100%	35	المجموع		

يوضح الجدول رقم (18) : أن نسبة 6.66 % من عمال الادارة ترى بأن إتقان العمل هو مسؤولية قانونية وترى نفس النسبة من عمال الادارة أيضا أنه من أجل العائد المادي وهذه النسب تعكس ضعف بقيم وقواعد العمل في الدين وترجع الاسباب ربما الى عدم الاطلاع ونقص الثقافة لدى هذه الفئة إلا أن هذه النسبة ضعيفة جدا مقارنة بنسبة 86.66 % من عمال الادارة أنفسهم الذين يرون بأن إتقان العمل هو ضرورة ومسؤولية قيمية وأخلاقية وهذا ما أثبتته الجداول رقم 17 حين صرحت نفس النسبة أي 86.66 % والذين يرون لان الانضباط في العمل هو واجب أخلاقي بالدرجة الاولى ، أما نسبة 5.71 % من العمال المنتجين فيرون بأن إتقان العمل هو لغرض العائد المادي ، وترى نسبة 8.57 % من العمال المنتجين بأن قضية إتقان العمل ترجع الى مسؤولية قانونية وتبرز هذه النسب أيضا بضعف إطلاعها على المعرفة القيمية والأخلاقية التي تحتل إتقان العمل ضعيفة بالمقارنة مع نسبة 85.71 % التي ترجع نسب إتقان العمل الى المسؤولية والقيم الدينية ، وهذا يدل على سعة الإطلاع على الثقافة الدينية في مجال العمل وهذا ما أشار إليه الجدول رقم (17) الذي صرحت فيه نسبة 82.85 % من العمال المنتجين بأن الانضباط في العمل يرجع الى ضرورات وقيم أخلاقية دينية .

جدول رقم (19) : يبين مدى تلقي العمال لارشادات وتوجيهات أثناء اللقاءات وكذا طبيعتها

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	النسبة	التكرارات	الاحتمالات	
%00	00	قانونية	%86.66	13	نعم	عمال الادارة
%15.38	02	اقتصادية				
%00	00	دينية وأخلاقية				
%84.61	11	كلها				
%100	13	المجموع				
			%13.33	02	لا	الارشادات المعتمدة للتحفيز على اتقان العمل
			%100	15	المجموع	
%10.34	03	قانونية	%82.85	29	نعم	العمال المنتجين
%6.89	02	اقتصادية				
%00	00	دينية وأخلاقية				
%82.75	24	كلها				
%100	29	المجموع				
			%17.14	06	لا	
			%100	35	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (19) بأن نسبة 13.33 % من عمال الادارة ترى بأن العمال لايتلقون أي إرشادات في مجال العمل وهذا يرجع الى عدم اهتمامها بالاجتماعات أو الغياب عنها أو اللامبالاة، في حين ترى نسبة 86.66 % من عمال الادارة أنها تتلقى توجيهات وإرشادات من أجل استقرار المنظمة وتصرح نسبة 15.38 % من هذه الفئة أن طبيعة هذه الارشادات اقتصادية أما نسبة 84.61 % فتري بأن طبيعة الارشادات والتوجيهات تنتوع ما بين اقتصادية وقانونية ودينية وأخلاقية ، وهذا يدل على التعبئة الشاملة واستغلال كل الجوانب الثقافية من أجل تحسين الاداء

واستقرار وقوة المنظمة في حين سجلت نسبة 00 % عن طبيعة التوجيهات القيمية الدينية والقانونية وهذا يرجع الى صعوبة تميز نوع التوجيهات وضعف الانتباه .

أما نسبة 17.14 % من العمال المنتجين يرون بأنهم لا يتلقون أي توجيهات أثناء الاجتماعات وهذا يرجع أيضا الى ضعف الانتباه لديهم .

أما نسبة 82.85 % من العمال المنتجين فيرون بأنهم يتلقون توجيهات في جوانب مختلفة حيث ترى نسبة 110.84 % أن طبيعة هذه التوجيهات قانونية ، أما نسبة 6.89 % فتري أن طبيعة هذه الارشادات اقتصادية لكن هذه النسب ضعيفة أمام نسبة 82.75 % ترى أن الارشادات والتوجيهات تشمل كل الجوانب القانونية والدينية والأخلاقية والاقتصادية ولو بعض العبارات -الخبز الحلال - العمل أمانةإلخ.

جدول رقم (20): يبين مدى وجود ملصقات حائطية في مكان العمل والتي تحت على إتقان العمل

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	ما طبيعتها	النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	مدى استعمال لملصقات الحائطية التي تحت على الأداء الجيد للعمل
%00	00	قيمة أخلاقية		%00	00	نعم	لا	
%00	00	امن وسلامة العمال						
				%100	15	لا		
				%100	15	المجموع		
النسبة	التكرارات	الاحتمالات	ما طبيعتها	%5.71	02	نعم	العمال المنتجين	
%00	00	قيمة أخلاقية						
%100	02	امن وسلامة العمال						
				%94.29	33	لا		
				%100	35	المجموع		

يتضح من الجدول رقم (20) أن استغلال الإدارة للقيم التي تحت على العمل من الناحية الاعلامية المكتوبة قليل، وهذا ما تصرح به نسبة 10% من عمال الإدارة، وهذا يدل على عدم تقطنهم لهذا الامر الذي من شأنه أن ينفذ في تذكير العمال بواجبهم ما يجعلهم يتقنون العمل ويخلصون فيه ، وكذلك تصرح نسبة 94.29% من العمال المنتجين بأن الملصقات الحائطية التي تحت على العمل منعدمة رغم أهميتها فالعامل حين يرفع رأسه ويجد عبارات مثل ((إجعل خبزك حلال)) أو ((العمل أمانة)) أو بعض الاحاديث النبوية التي تدعو الى إتقان العمل مثل ((إذا عمل احدكم عملا فليتقنه)) .رواه

فهذا من شأنه أن يبعد العمال عن الأمبالاة والعبث او التسبيب .

وترى نسبة 5.71% من العمال المنتجين أن طبيعة العبارة الموجودة على الحيطان كلها يتعلق بسلامة وأمن العمال مثل عدم التدخين أو الانتباه أثناء التعامل مع الآلة .

جدول رقم (21) : يبين نظرة العمال الى الوقت ومدى احترامهم له .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	احترام أوقات العمل وضرورته
%100	15	نعم	عمال الادارة	
%00	00	لا		
%100	15	المجموع		
%100	35	نعم	العمال المنتجين	
%00	00	لا		
%100	35	المجموع		

يتبين من خلال الجدول رقم (21) أن نسبة 100 % من عمال الادارة وكذلك نسبة 100 % من العمال المنتجين يرون أن احترام أوقات العمل واجب وضروري ، وهذا يدل على الثقافة الدينية والأخلاقية التي يتمتع بها الفرد العامل وقيمة التي من شأنها أن تعمل على زيادة الانتاج ونجاح وتطور المنظمة واستقرارها وصمودها ، وتبين كذلك هذه القيمة أهميتها وأهمية القيم الدينية الخاصة بالعمل في استقرار المنظمات العمالية ودورها في انجاح التنظيمات وتحقيق أهدافها .

جدول رقم (22) : يبين نوع الضمير الذي يؤثر في النفس في حالة التأخر عن العمل .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	نوع الضمير الذي يؤنب العامل في حالة التأخر عن العمل
13.33%	02	الخوف من العقوبة	عمال الادارة	
86.67%	13	الضميرالديني والاخلاقي		
00%	/	أخرى تذكر		
100%	15	المجموع		
14.28%	05	الخوف من العقوبة	العمال المنتجين	
85.72%	30	الضمير الديني والاخلاقي		
00%	/	أخرى تذكر		
100%	35	المجموع		

يتبين من الجدول رقم(22) أن نسبة 86.67% من عمال الادارة ونسبة 85.72% من العمال المنتجين يرون بأنهم عندما يتغيبون عن العمل أو يهملونه فإن الذي يحز في انفسهم هو الضمير الديني الاخلاقي وهذا ما يؤكد دور قيم العمل في نجاح واستقرار المنظمات وتطورها وصمودها وأهميتها في زيادة الانتاج وتشبث العمال بمنظمتهم وحبهم لها ،وبالتالي استقرار المنظمات وقوتها أما نسبة 13.33% من عمال الادارة و14.28% من العمال المنتجين يرون بأنهم عندما يتغيبون عن العمل أو يهملونه فإنهم يخشون من العقوبات القانونية وهذه النسب ضعيفة بالمقارنة من النسب التي ترى بأن الضمير الديني هو الذي يتحرك عندهم لن يتغيبون أو تهملون العمل والنسب الضعيفة المذكورة أي 13.33% من عمال الادارة و 14.28% من العمال المنتجين يمكن تبرير توجههم هذا بضعف الثقافة لديهم ونقص إطلاعهم.

جدول رقم (23) : يوضح نوع الاجراءات التي تلجأ إليها الادارة في حالة تقصير العمال في واجبه

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	نوع الإجراءات التي تعالج بها الإدارة تقصير العمال في بعض الحالات
%40	06	عقوبات قانونية	عمال الادارة	
%53.33	08	توجيهات دينية		
%6.66	01	تذكر بالنصوص القانونية		
		أخر تذكر		
%100	15	المجموع		
%34.23	12	عقوبات قانونية	العمال المنتجين	
%37.14	13	توجيهات دينية		
%17.14	06	تذكر بالنصوص القانونية		
	04	أخر تذكر		
%100	35	المجموع		

يتضح من الجدول رقم (23) بأن نسبة 53.33% من عمال الادارة ونسبة 37.14% من العمال المنتجين يرون بأن الادارة تل على استغلال التوجيهات القيمية في حالة تقصير العمال في عملهم أو إهماله، وهذا أيضا يعكس أهمية القيم الدينية ودورها في مجال العمل وتتشبث العمال بمناصب عملهم وإخلاصهم في العمل، وبالتالي نجاح المنظمات ، أما نسبة 40% من عمال الادارة 37.14% و العمال المنتجين فهم يرون بأن الادارة تلجأ الى التوجيهات والعقوبات القانونية وهذا بطبيعة الحال فإن العامل إذا لم يردعه الضمير الديني فإنه لابد من أن اللجوء الى العقوبات القانونية والتذكير بها ولإرجاع الامور الى نصابها وضبط العمال من أجل المصلحة الجماعية ومصلحة التنظيم

جدول رقم (24) : يبين نوع التوجيهات التي يعتمد عليها المشرف في تحفيز العمال .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	التوجيهات التي يعتمدها المشرفون لتحفيز العمال.
%53.33	08	توجيهات قانونية	عمال الادارة	
%40	06	توجيهات قانونية و أخلاقية		
%00	/	إرشادات عرفية		
%6.66	01	تحفيزات مادية		
%100	15	المجموع		
%42.85	15	توجيهات قانونية	العمال المنتجين	
%28.57	10	توجيهات قانونية و أخلاقية		
%00	/	إرشادات عرفية		
%28.57	10	تحفيزات مادية		
%100	35	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) بأن نسبة 40% من عمال الادارة ونسبة 28.57% من العمال المنتجين يرون بأن المشرفين عن العمل يلجؤون الى التوجيهات القيمية الدينية والاخلاقية عند تحفيزهم للعمال في بعض المواقف، وهذه النسب متوسطة نسبيا تعكس عدم ضعف الوعي بأهمية القيم في مجال العمل، ولئن عمل بها المشرفون فإنهم سيؤثرون على العمال ويجعلونهم متقنين ومخلصين في أعمالهم، في حين تصرح نسبة 53.33% من عمال الادارة ونسبة 42.85% من العمال المنتجين بأن العمال المشرفين يلجأون الى التوجيهات القانونية وهذا أمر مكمل لعملية التحضير والتوجيه من أجل ضمان استقرار المنظمة وتوجيه العمال الى شروط الترقية وتحقيق التفوق في مجالات تخصصاتهم أما نسبة 6.66% من عمال الادارة ونسبة 28.57% من العمال المنتجين فهم يرون بأن المشرفين يلجأون الى التحفيزات المادية وهذا النوع أيضا من التحفيزات مكمل

وضروري لجعل العمال يحبون منظماتهم ويتشبثون بها ويساهمون في استقرارها لان النسان بطبعه يحب التملك .

جدول رقم (25) : يوضح رأي العمال في اقتصار التوجيهات على الناحية المادية والقانونية لنجاح المؤسسة .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات
%100	09	دنية اخلاقية	ما هي انواع التحفيزات الخرى التي ترها مناسبة	%60	09	لا	عمال الادارة
%00	00	عرقية ثقافية					
			%10	15	المجموع	0	
النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات		توجيهات وتحفيزات العمل ومدى اقتصارها على الجوانب القانونية والمادية
%100	25	دنية اخلاقية	ما هي انواع التحفيزات الخرى التي ترها مناسبة	%71	25	لا	العمال المنتجين
%00	00	عرقية ثقافية					
			.27				
			%10	35	المجموع	0	

يتبين من خلال الجدول رقم (25) أن نسبة 60% من العمال الاداريين ترى بأن التوجيهات المادية والقانونية وحدها ليست كافية لنجاح المؤسسة وترى نسبة 100% منهم أنه لابد من

استغلال بعض التوجيهات القيمية والأخلاقية لان العمال مشبعون بها وهذا ما يؤثر فيهم بسهولة ويجعلهم يزيدون في الاداء ويتمسكون أكثر بمنظمتهم ، أما نسبة 40 ٪ من عمال الادارة فتري بأن التوجيهات المادية والقانونية وحدها كافية لنجاح المؤسسة وهذا يرجع الى نقص وعيهم وثقافتهم بأهمية هذا النوع من القيم في مجال العمل ،وتري نسبة 71.43 ٪ من العمال المنتجين أن التوجيهات الدينية والأخلاقية وحدها غير كافية لنجاح المنظمة حيث ترى نسبة 100 ٪ منهم أن الارشادات الخاصة بقيم العمل هي الاله للتأثير في العمال وتحفيزهم على الاداء أكثر والتمسك بمنظمتهم وإنجاحها ،وهذا ما أثبتته الجداول السابقة مثل الجدول رقم (23) الذي اتضح من خلاله أن نسبة 53.33 ٪ من العمال الاداريين ونسبة 37.14 ٪ من العمال المنتجين يرون بأن أحسن علاج لابد أن اعتماداستغلال قيم العمل في حالة تقصير العمال في أداء الواجب ، أما نسبة 28.27 ٪ من العمال المنتجين فهم يرون بأن التحفيزات المادية والقانونية وحدها كافية لنجاح المؤسسة وهذا أيضا يرجع الى ضعف إطلاعهم في المجال ونقص وعيهم بأهميته في مجال العمل .

جدول رقم (26): يوضح نوع الدافع الذي يدفع العمال للحفاظ على منظماتهم .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	نوع الدوافع التي تجعل العامل يحافظ على المنظمة.
6.66%	01	المنفعة المادية	عمال الادارة	
80%	12	الضمير الديني والاخلاقي		
00%	00	الشهرة		
13.33%	02	القانون		
00%	00	أخرى تذكر		
100%	15	المجموع		
14.28%	05	المنفعة المادية		
68.57%	24	الضمير الديني والاخلاقي		
00%	00	الشهرة		
17.14%	06	القانون		
00%	00	أخرى تذكر		
100%	35	المجموع		

يتضح من خلال الجدول رقم (26) بأن نسبة 80% من عمال الادارة ونسبة 68.57% من العمال المنتجين يرون بأن الدوافع الى الحفاظ على المنظمة هو الضمير الديني والأخلاقي بالدرجة الاولى، وهذا إن دل إنما يدل على قوة وأهمية القيم الدينية في مجال العمل وضرورتها للحفاظ على المؤسسات وإنجاحها وهذا النسب التي ترى بأن الضمير المادي هو الذي يدفع للحفاظ على المنظمة فهي ضعيفة بالمقارنة مع نسب الضمير الديني والأخلاقي، فنجد أن نسبة 6.66% من العمال الاداريين ونسبة 14.28% من العمال المنتجين ترى بأن الضمير المادي هو الدافع الى الحفاظ على المؤسسة، ونجد بأن نسبة 13.33% من عمال الادارة ونسبة 17.14% من العمال المنتجين ترى بأن الضمير القانوني هو أقوى الدوافع للحفاظ على المنظمة وهذا يرجع كما سبق القول الى ضعف إطلاع هذه الفئات في مجال قيم العمل ونقص إطلاعهم وهم يعتقدون بأن الدين العبادة فقط وهذا خطأ لأن الدين عمل وعبادة .

جدول رقم (27): يبين نوع الدافع الى الاخلاص في العمل .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	نوع الدوافع المؤدية الى الإخلاص في العمل.
%00	00	الخوف من عقوبة العمل	عمال الادارة	
%86.66	13	الضمير الديني والاخلاقي		
%13.33	02	كلها		
%100	15	المجموع		
%00	/	الخوف من عقوبة العمل	العمال المنتجين	
%77.14	27	الضمير الديني والاخلاقي		
%28.86	08	كلها		
%100	35	المجموع		

يتضح من خلال الجدول رقم (27) بأن نسبة 86.66 % من العمال الاداريين ونسبة 77.14 % من العمال المنتجين يرون بأن دافعهم الى الاخلاص في عملهم هو الضمير الديني والأخلاقي وهذا أيضا يؤيد ويبرهن صدق الفرضيات واتجاه الدراسة النظرية التي ترى بان القيم الدينية والأخلاقية تأتي في الدرجة الاولى في الاهمية والضرورة في مجال العمل وتحفيز العمال وهذه النسب أيضا تطابق كثيرا النسب التي ظهرت في الجداول السابقة مثل الجدول رقم (26) الذي فيه نسبة من عمال الادارة ونسبة 68.57 % من العمال المنتجين بأن الدافع الحفاظ على المنظمة هو الضمير الديني والأخلاقي .

أما نسبة 00 % من العمال الاداريين والمنتجين صرحت بأن الخوف من عقوبة العمل هي الدافع الى الاخلاص في العمل وتصرح نسبة 13.33 % من عمال الادارة ونسبة 22.86 % من العمال المنتجين أن كل من الخوف من العقوبة والضمير الديني كلها تدفع الى الاخلاص في العمل وهذه النسب ضعيفة بالمقارنة مع النسب التي صرحت بأن الضمير الديني والأخلاقي هو وحده الدافع

بالدرجة الاولى الى الاخلاص في العمل وهذا ما يدفع الى أهمية استغلال توظيف القيم في مجال العمل لدفع عجلة التنمية وتطوير المؤسسات وإنجاحها .

جدول رقم (28) : يبين نوع الدافع الذي يدفع العامل للحفاظ على التجهيزات في المنظمة .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	نوع الدوافع التي تساعد على الحفاظ على التجهيزات.
6.66%	01	الخوف من القانون	عمال الادارة	
86.66%	13	الضمير الديني		
6.66%	01	المقابل المادي		
100%	15	المجموع		
8.57%	03	الخوف من القانون	العمال المنتجين	
85.71%	30	الضمير الديني		
5.71%	02	المقابل المادي		
100%	35	المجموع		

يظهر من الجدول رقم (28) بأن نسبة 86.66% من العمال الاداريين ونسبة 85.71% من العمال المنتجين ترى بأن الدافع والضمير الديني الاخلاقي هو المسؤول بالدرجة الأولى عن المحافظة على التجهيزات في المنظمة، وهذه النسب مرتفعة وتتطابق الى حد كبير مع نسب الجداول السابقة مثل الجدول رقم (26) و(27) اللذان يظهر فيهما على التوالي بأن نسبة 80% من عمال الادارة ونسبة 68.57% من العمال المنتجين وكذا نسبة 86.66% من عمال الادارة ونسبة 77.14% من العمال المنتجين يرون بأن الدافع الى الحفاظ على المنظمة عموماً والاخلاص في العمل هو وحده الضمير القيمي الديني والاخلاقي، أما نسبة 6.66% من العمال الاداريين فترى بأن القانون والمقابل المادي هما الدافعان الى الحفاظ على تجهيزات المنظمة، وتصرح كذلك نسبة 8.57% من العمال المنتجين بأن القانون هو الدافع الى الحفاظ على تجهيزات المنظمة وترى كذلك نسبة 5.71% من العمال المنتجين بأن المقابل المادي هو الدافع الى الحفاظ على تجهيزات المنظمة

وهذه النسبة الاخيرة كلها ضعيفة بالمقارنة مع النسب السابقة التي ترى بأن الضمير الديني الاخلاقي هو الدافع الى الحفاظ على تجهيزات المنظمة .

جدول رقم (29) : يبين مدى مساهمة العامل في تقديم الأفضل في السلع والخدمات للمؤسسة .

النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
%20	03	المنفعة المادية	ماذا يدفعك لذلك؟	%100	15	نعم	عمال الادارة	العامل وتقديمه لأفضل في مجال السلع والخدمات .
%13.33	02	الشهرة						
%6.66	10	قيم الدين						
%66.66	00	آخر تذكر						
%100	15	المجموع						
				%00	00	لا		
				%100	15	المجموع		
النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
%11.42	04	المنفعة المادية	ماذا يدفعك لذلك؟	%100	35	نعم	العمال المنتجين	
%8.57	03	الشهرة						
%80.00	28	قيم الدين						
%00	00	آخر تذكر						
%100	35	المجموع						
				%00	00	لا		
				%100	35	المجموع		

يبين من الجدول رقم (29) بأن نسبة 100% من الإداريين ترى بأنها لا بد من أن تساهم في تقديم أفضل الخدمات كي تكون مؤسستها هي الأقوى وهي المتفوقة حيث ترى منهم نسبة 66.66% بأن الدافع القيمي الأخلاقي هو ما يدفعها الى ذلك أما نسبة 20% فترى بأن المنفعة الاقتصادية والمادية هي الدافعة لذلك، وترى منهم نسبة 13.33% بأن الشهرة هي الدافع الى ذلك وهذه النسبة الاخيرة ضعيفة بالمقارنة مع نسبة 66.66% التي ترى بأن الضمير القيمي الأخلاقي هو الدافع الى المساهمة في تفوق المؤسسة وهذا أيضا يؤيد صدق الاتجاه النظري الذي تبنيه وتصرح أيضا نسبة 100% من العمال المنتجين أنهم يساهمون كي تكون مؤسستهم هي المتفوقة وهي الأفضل حيث ترى نسبة 80% منهم أن الضمير الديني الأخلاقي هو الدافع الى ذلك أما باقي النسب مثل 17.14% فترى بأن الاجر المادي هو الدافع الى ذلك وترى 8.57% بأن السمعة والشهرة هي

الدافع الى المساهمة من أجل تفوق المؤسسة وهذه النسبة الاخيرة ضعيفة بالمقارنة مع نسبة 80% من العمال التي ترى بأن الضمير الديني هو الدافع للمساهمة كي تكون المؤسسة هي الاقوى والأفضل ويمكن تبرير هذه النسب الضعيفة اتجاهها بضعف تشبعها الثقافي ونقص اطلاعها.

جدول رقم (30) : يوضح مدى رغبة العامل في المساهمة في استقرار منظمته ونوع الجزاء من ذلك.

النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
%26.66	04	الاجرالمادي	ماذا ترجوا من ذلك؟	%100	15	نعم	عمال الادارة	العامل ورغبته في استقرار المنظمة ونوعالجزاء الذي يرغب فيه من أجل لك.
%66.66	10	الجزاء الاخروي						
%6.66	01	سمعة وشهرة						
%100	15	المجموع		%00	00	لا		
				%100	15	المجموع		
النسبة	التكرارات	الاحتمالات		النسبة	التكرارات	الاحتمالات	الفئات	
%17.14	06	الاجرالمادي	ماذا ترجوا من ذلك؟	%100	35	نعم	العمال المنتجين	
%74.28	26	الجزاء الاخروي						
%8.57	03	سمعة وشهرة						
%100	35	المجموع						
				%100	00	لا		
				%100		المجموع		

يتضح من خلال الجدول رقم (30) بأن نسبة 100 % من العمال الاداريين ترى بأن المساهمة في استقرار المنظمة ضروري وواجب حيث ترى منهم نسبة 66.66 % بأن الجزاء الاخروي هو الدافع الى ذلك، وهذا أيضا يدل على قوة تأثير القيم والأخلاق الدينية في العمال في مجال عملهم أما نسبة 26.66 % فترى بأن الاجر المادي هو الدافع الى ذلك وهذه الفئة ترجع المنفعة المادية على الاخروية ويرجع ذلك الى الضعف الثقافي لديها ونقص اطلاعها على أهمية قيم العمل وهذه الفئة أيضا ترى بعم علاقة القيم العملوان العمل هو للتحصيل المادي ، ونجد بأن

نسبة 6.66% من عمال الادارة ترى بأن الدافع الى المساهمة في استقرار المؤسسة هو لشهرة وهذه الفئة ضعيفة ولها دوافع شخصية ونفسية خاصة تطمح الى تحقيقها .

ونجد أيضا أن نسبة 100% من العمال المنتجين يرون بأنهم لا بد أن يساهموا في استقرار المؤسسة، حيث نجد منهم نسبة 74.28% يصرحون بأن الضمير القيمي الديني الأخلاقي هو الدافع الى ذلك وهذا أيضا يبرهن على صدق الاتجاه النظري لهذه الدراسة الذي يؤيد أهمية وضرورة القيم الدينية في مجال العمل وأهميته ، أما نسبة 17.14% فتري بأن المنفعة المادية هي الدافع ، وتري نسبة 8.57% بأن الشهرة هي الدافع الى المساهمة في استقرار المنظمة وهذه النسب ضعيفة جدا ويمكن تبريرها بنقص اطلاعها كما أنه ترى بأن الدين متعلق بالعبادات وأن العمل للمنفعة المادية والكسب والشهرة .

ثانيا : عرض نتائج الدراسة

أن دارستنا لموضوع تنمية الموارد البشرية من المنظور الديني وعلاقته بالاستقرار التنظيمي ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمصنع الأحذية الرياضية أوراس فوت وير بمدينة نقاوس بولاية باتنة نموذجا كانت مبنية على تساؤل رئيسي تتدرج تحته خمسة تساؤلات فرعية ولذلك جاءت النتائج المتوصل إليها تبعا لهذه التساؤلات ووفقا للأهداف المسطرة لهذه الدراسة التي تعتبر بمثابة خلاصة تحليل الأرقام المستقاة من الواقع ومدى توفيقها مع اتجاه الدراسة النظرية وعليه توصلنا إلى النتائج التالية:

● التساؤل الفرعي الأول

- واقع المنظمات فهي مستقرة بفضل ما يمتلكه العمال من القيم العمل الدينية التي تحث على إتقانه والإخلاص فيه والتضحية من أجل نجاح المؤسسة .
- توصلنا أيضا من خلال البيانات الميدانية أن نظرة العمال إلى مستوى أداء المنظمة مرضي وحيد.
- حققت المنظمة أهدافها بنسبة معتبرة بفضل صبر العمال والعلاقات الجيدة بينهم لما يتمتعون به من قيم العمل الدينية في هذا الشأن.
- المنظمة مستقرة حسب التصريحات الميدانية لعمالها حيث أنهم رضوان على مستوى أداء منظماتهم وهم متشبثون بها ويصفون من أجل نجاحها واستقرارها .

● التساؤل الفرعي الثاني.

- يتلقى العمال في غالب الأحيان تكوينات تقنية تساعد على تحسين أدائهم وإنجاح مؤسستهم .
- التكفل الاجتماعي للمنظمة بالعمال متوسط من النية إلا أنه لا يفي بالعرض ويحتاج إلى تنظيم واستغلال قيم العمل التي تحث على الإتقان وزيادة الإخلاص.

● التساؤل الفرعي الثالث

- عموما يمتلك الأفراد العاملين المعايير الدينية الخاصة بالعمل والإخلاص فيه .
- البيئة الإعلامية التي تحث المعرفة الدينية في مجال العمل قليلة .
- الأفراد مخلصون في عملهم بفضل قيم العمل التي تحثهم على ذلك والتي امتلكوها من الأسرة ومؤسسات التنشئة الاجتماعية .

• التساؤل الفرعي الرابع

- تستغل إدارة المنظمة قيم العمل التي تحث على تحفيز العمال وتحسين الأداء لكن بشكل قليل.
- التنمية القيم الدينية للعمال في مجال العمل متوسطة تحتاج الى تنظيم واهتمام أكبر .

• التساؤل الفرعي الخامس

- المعايير و القيم الدينية مفيد لاستقرار المنظمة ويظهر ذلك من خلال:
- قوة القيم والمعايير الدينية في نفوس العمال
- نوع المعايير الدافعة للعمل والإخلاص فيه هي المعايير الدينية .
- نوع المعايير المؤدية للحفاظ على المنظمة واستقرارها هي القيم الدينية.

ثالثا: اقتراحات وتوصيات

من خلال الدراسة النظرية لهذا الموضوع وكذلك من خلال ماتم من جمع للمعلومات الميدانية وملاحظة في أرض الواقع، بناء على عرض النتائج هذه الدراسة يمكن أن نقترح عدة توصيات نراها مفيدة ومناسبة للنهوض بمنظمتنا العمالية وترقية ، الأفراد العاملين وكذا نجاح هذه المنظمات واستقرارها وتحقيق أفضل الخدمات والسلع وهي كالتالي :

- (1) ضرورة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في التنظيمات وما ينتج عنها من تفاعل اجتماعي في بعض الحالات يؤثر على التنظيمات وعلاج ذلك بسن استغلال قيم العمل التي تضمن التوازن بين أهداف التنظيم ومصالح الأفراد النفسية والاجتماعية .
- (2) ضرورة الاهتمام بتنمية قيم العمل للأفراد وترقية العمال وتنقيفهم في هذا المجال لأنه من شأنه أن يساعد التنظيم على ضمان النجاح والاستقرار والاستمرار.
- (3) توجيه كل المؤسسات المهتمة بالتنشئة الاجتماعية من أجل امتلاك الأفراد لها وتطبيقها في العمل
- (4) ضرورة اهتمام الإدارة بالتذكير بقيم العمل واستغلالها من اجل تحسين الأداء وضمان استقرار المنظمة وصمودها .
- (5) تحسين الإعلام وتوجيهه إلى الاهتمام بالإشهار العمالي وتجسيد وترسيخ قيم العمل والتذكير بها باستمرار لبناء وخدمة مؤسسات الوطن .

- (6) الاهتمام بفضاء وبيئة العمل من الناحية الإعلامية كالصور و الحكم والأحاديث النبوية التي تخدم العمل والإخلاص فيه وإتقانه.
- (7) توجيه العمال للاطلاع في المجال الديني الخاص بالعمل من أجل بناء منظمات يسودها روح التأخي وإتقان العمل والتضحية من أجل الآخرين والإبداع في العمل والابتعاد عن اللامبالاة وضعف الانجاز والتسيب.
- (8) الاهتمام بتوعية العمال بأهمية الوقت وضرورة احترامه لضمان تحقيق أهداف التنظيم واستقراره وذلك بتزويدهم بالقيم الدينية للعمل في هذا المجال.
- (9) ترسيخ القيم الدينية للعمل يمنع من سلبيات التفاعلات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية السلبية في بيئة العمل والمحطمة للتنظيم مثل التحرش وتكسير أهداف التنظيم والرشوة والاختلاس... الخ.
- (10) تزويد العمال بالقيم الدينية للعمل من خلال القنوات المتاحة يقلل من ظاهرة التسيب في العمل التي أدت إلى فشل بعض المؤسسات وتراجع مستوى خدماتها .

خاتمة

خاتمة

نخلص في نهاية هذه الدراسة ومن خلال تحليل ومناقشة نتائجها، وكذا الإجابات التي أدلى بها العمال عن طريق المقابلة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية ولو بصورة نسبية واتضح لنا بأنه لتنمية الموارد البشرية من الناحية الدينية دورا هاما وأثرا بارزا لاستقرار التنظيمات العمالية وصمودها واستقرارها .

لهذا وجب الاهتمام بقيم الدين التي تحث على العمل واستغلالها لتحسين أداء العمال وحفاظهم على المؤسسة وذلك بتزويدهم وتوعيتهم بقيم الدين الصحيحة والسلمية التي تدعو إلى إتقان العمل والإخلاص فيه وحب الوطن والاعتزاز به .

كما يلزم الاهتمام بمجال الثقافة العمالية ليس فقط من نواحي القراءة والكتابة والإعلام الآلي والتدريب التقني ولكن يجب الاهتمام بالنواحي الثقافية للسلوك والتفاعلات وتلقين القيم والمعايير السليمة التي تضمن التوازن في المواقف والتصرفات أثناء أداء العمل أو محيط العمل .

كما يلزم العناية بالجوانب الإعلامية لقيم العمل ومحاولة توصيلها سواء من خلال وسائل الإعلام السمعية والبصرية والمكتوبة أو من خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية كالأسرة والمدرسة والمسجد ويلزم أيضا الاهتمام بالنواحي الاشهارية لقيم العمل من خلال الملصقات والصور المعبرة عن ذلك داخل بيئة العمل كل هذا من أجل بناء مؤسسات قوية ومنظمات متطورة تنتج الأحسن في السلع والأفضل في الخدمات .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

- ح1/ القطب محمد القطب طيلة ،نظام الادارة في الاسلام دار الفكر العربي ط1 القاهرة 1978
- 2/ أميمة الدهان نظريات منظمة الاعمال ، مطبعة الصد في عمان الأردن الطبعة 1،1992 .
- 3/ أيابكريب ، النظرية الاجتماعية ، علم المعرفة ،الكويت 1999.
- 4/ أحمد ابن داود المزجاني ، مقدمة في الادارة الاسلامية ط1، جدة المملكة العربية السعودية 2000 .
- 5/أحمد مصطفى، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الاقطار العربية المركز العربي للتدريب المهني ، بدون مكان نشر 2001.
- 6/ إبراهيم سلطان ، مبادئ الادارة ،الدار الجامعية ، الاسكندرية 2001 - 2002
- 7/ السيد عبد الحميد عطية ، أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات المكتب الجامعي الحديث ، الازرطة 2002.
- 8/ إحسان محمد الحسن ، النظريات الاجتماعية المتقدمة ، دار وائل للنشر،ط1،الاردن 2005.
- 9/ التنظيم الاداري في المنظمات المعاصرة ، الدار الجامعية الاسكندرية 2005.
- 10/ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الديني، دار وائل للنشر ط1. 2005.
- 11/الطاهر مسعود ،التخلف والتنمية في فكر مالك بن نبي،دار الهدى ط1،بيروت لبنان 2006.
- 12/أحمد ابراهيم منصور ، عدالة التوزيع والتنمية الاقتصادية رؤية إسلامية مقارنة ، مركز دراسات الوحدة العربية ط1 ،بيروت 2007.
- 13/ أشرف محمد داوية ، التنمية البشرية من منظور إسلامي ، الملتقى الدولي الثالث ، جامعة الجزائر 2008.

قائمة المراجع

- 14/ أحمد محمد المصري ، الادارة في الاسلام ، مؤسسة شباب الجامعة 2011.
- 15/ العربي بلقاسم فرحاني ، تأهيل الموارد البشرية ، دار أسامة ، الاردن ط1، 2012.
- 16/ أبو القاسم سعد الله ، تاريخ الجزائر الثقافي دار البصائر ، الجزائر ،ج1.
- 17/ أحمد ماهر ، تطوير المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية بدون سنة نشر.
- 18/ بلقاسم سلاطنية ، التنظيم الحديث للمؤسسة ، دار الفكر ، 2009/2008.
- 19/ بلال خلف السكارنة ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة 2013.
- 20/ جلال الدين الغزاوي ، مهارات الممارسة في العمل الاجتماعي ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية مصر 1999.
- 21/ جابر عوض سيد ، ممارسة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 2001.
- 22/ حسين كيرة ، أصول قانون العمل ، ط3، 1983، بدون سنة ومكان نشر .
- 23/ حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي عالم الكتب، ط5، القاهرة 1984.
- 24/ حيدر فؤاد ، للتمية والتخلف في العالم العربي، دار الفكر ،بيروت 1990.
- 25/ حسن سلمان ، دراسات قرآنية حول الانسان والمجتمع ، دار الفكر العربي بيروت لبنان ط، 2002.
- 26/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، التغير الاجتماعي والتنمية السياسية في المجتمعات النامية ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية ط3، 2002.
- 27/ حسن عبد الحميد أحمد رشوان ، العلاقات العامة والاعلام من منظور علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث ط4 الاسكندرية ، مصر ، 2004.
- 28/ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التنمية إجتماعيا-إقتصاديا- سياسيا - إداريا -بشريا ،مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية مصر 2009.

قائمة المراجع

- 29/ حسان محمد الحسن ، علم الاجتماع الديني ، دار وائل للنشر ، ط1، الاردن ، 2013 .
- 30/ خالد حامد ، منهج البحث العلمي ، دار ريحانة للنشر والتوزيع ط1، الجزائر 2003
- 31/ خليل محمد حسن الشماخ ، نظرية المنظمة ، دار المسيرة ، الاردن، ط3 ، 2007.
- 32/ خليل محمد الخالدي ، التنظيم الاجتماعي في الاسلام ، دار غيداء للنشر والتوزيع عمان 2012.
- 33/ خالد عبد الرحمان الجوسي ، إدارة الوقت من المنظور الاسلامي بدون مكان وسنة نشر
- 34/ دوراوية حسن ، السلوك التنظيمي المعاصر ، الدار الجامعية الاسكندرية مصر 2002.
- 35/ رابع كعباش ، تنظيم المجتمع وقضايا التقويم ، دار الوفاء الاسكندرية ، ط1 ، 2006.
- 36/ رواية حسن ، تنمية الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 2007.
- 37/ رالف بارتين ، آفاق القيمة ، المركز القومي للترقية القاهرة 2011.
- 38/ روان منير الشيخ إدارة المواهب والكفاءات البشرية ، زمزم ، الاردن ط1 ، 2013.
- 39/ زكريا بشير إمام ، أصول الفكر الاجتماعي في القرآن الكريم مجدلاوي بدون مكان وسنة نشر .
- 40/ سعد المرصفي ، الهجرة النبوية ودورها في بناء المجتمع الاسلامي مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، ط2 ، 1988.
- 41/ سعد مراد الفرق والجماعات الدينية في الوطن العربي قديما وحديثا ، عين الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية المريوطية ، مصر ، ط2 ، 1999.
- 42/ سعيد محمد المصري ، التنظيم والادارة، الدار الجامعية ، الاسكندرية 1999
- 43/ سامية محمد فهمي ، أدوار المرأة الريفية في التنمية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية 2003.
- 44/ سلمى محمود جمعة ، دينامكية طريقة العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعي الحديث الازرطة 2003.

قائمة المراجع

- 45/ سلوى عثمان الصديقي ، خدمة الفرد في محيط الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية 2003.
- 46/ سعد مراد الفرق والجماعات الدينية في الوطن العربي قديما وحديثا ، عن الدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية المربوطية ، مصر ، ط2، 1999.
- 47/ شفيق محمد ،البحث العلمي الخطوات العلمية لاعداد والبحوث الاجتماعية ،المكتب الجامعي الحديث، مصر 1985.
- 48/ شحامة علي الناطور ، تاريخ صدر الاسلام وفجره ، دار ومكتبة الكنمي ط1، 2014.
- 49/ صابر عبد الرحمان طعيمة ، الاسلام ةالتقدم الاجتماعي دراسة للتكامل الاجتماعي والاقتصادي في الاسلام ، المكتبة العصرية ،صيدا بيروت ط2، 1976.
- 50/ صالح أبو نوار ، فاعلية التنظيم ، مخبر علم الاجتماع ، قسنطينة 2006.
- 51/ صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الاسكندرية ،2007.
- 52/ صلاح عباس ، التنمية في الوطن العربي ،مؤسسة شباب الجامعة الاسكندرية ، بدون سنة نشر.
- 53/ صلاح مصطفى الفوال ،التصوير القرآني للمجتمع ،الانساق والنظم الاجتماعي ،دار الفكر العربي ، القاهرة، بدون سنة نشر .
- 54/عبد العالي سالم مكرم ، أثر العقيدة في بناء الفرد والمجتمع ،مؤسسة الرسالة ط1بيروت لبنان 1988.
- 55/عبد العزيز شرف ، الاعلام الاسلام وتكنولوجيا الاتصال ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع مصر 1998.
- 56/ عبد الجيد عمر النجار ، الايمان بالله وأثره في الحياة دار الغرب الاسلامي ط1، 1997.
- 57/ عبد السلام أبو قحف ،درسات في إدارة الاعمال ،مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ط1، 2001.
- 58/ عبد الكريم أبو مصطفى ، الادارة والتنظيم ،2001 بدون مكان .

قائمة المراجع

- 59/ عبد السلام قحف ، التنظيم والادارة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية 2002.
- 60/ عبد الرحيم أبو كريشة ، دراسات في علم اجتماع التنمية المكتب الجامعي الحديث ، الازارطة الاسكندرية ، 2003.
- 61/ علي شريف ، الادارة المعاصرة ، الدار الجامعية ، الازارطة 2003.
- 62/ عبد الحميد ، بن الشيخ الحسين ، تحليل المنظمات ، جامعة منتوريقسنطينة 2004 ، 2005.
- 63/ عبد المجيد مزيان ، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الاسلامي والواقع المجتمعي ، وزارة الثقافة الجزائر ، 2007.
- 64/ عبد الله شريط الفكر الاخلاقي عند ابن خلدون ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، وحدة الرغاية وزارة الثقافة ، الجزائر ، 2008.
- 65/ عبد الرحمان يسرى أحمد ، علم الاقتصاد الاسلامي ، الدار الجامعية الاسكندرية 2008.
- 66/ علاء فرج الطاهر ، إدارة المعلومات والمعرفة ، دار الياية للنشر والتوزيع ، ط1، عمان الاردن ، 2010.
- 67/ عبد القادر المجاوي التلمساني ، المرصاد في مسائل الاقتصاد دار زمورة ، الجزائر ، 2011.
- 68/ عبد الرحمان العيسوي ، الاسلام والتنمية البشرية ، المكتب العربي الحديث بدون مكان وسنة النشر.
- 69/ عبد الرحمان حسين الغراوي ، تاريخ الحضارة العربية الاسلامية ، دار الخليج 2015 .
- 70/ عبد الغفار حنفي ، تنظيم وإدارة الاعمال ، الدار الجامعية ، الاسكندرية بدون سنة نشر .
- 71/ عدنان عواد الشوايكة ، دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الادارية اليازوري ، بدون سنة مكان وسنة نشر .
- 72/ علي السلمي ، إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب ، القاهرة ، بدون سنة نشر .
- 73/ علي الشرفاوي ، التنظيم ، الدار الجامعية ، بدون مكان وسنة نشر .

قائمة المراجع

- 74/ غسان قاسم اللامي ،أدارة الانتاج والعمليات ،اليازوري الاردن 2008.
- 75/فهمي خليفة الفهداوي ، الادارة في الاسلام المنهجية والتطبيق والقواعد ، دار المسيرة ،ط2،عمان الاردن 2004.
- 76/ فخري خليل النجار ، تاريخ الحضارة الاسلامية دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ،ط2009،1.
- 77/ فاطمة فوزي ، القيم التربوية ،دار الكتاب الحديث ، بدون مكان وسنة نشر .
- 78/كامل محمد عويضة ، السلوك الانساني ،دار الكتب العلمية ط1بيروت لبنان 1996.
- 79/ كامل بربر ،إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي المؤسسة الجامعية ،بيروت ،ط2، 2000.
- 80/ كمال عناني ، دراسات في تاريخ النظم الاسلامية ،دار الوفاء الاسكندرية ط1، 2014.
- 81/ كمال عناني اسماعيل ، الادارة الاسلامية في الاندلس كلية الاداب ،جامعة الاسكندرية بدون سنة نشر .
- 82/لوكيا الهاشمي ، السلوك التنظيمي ، دار الهدى ، الجزائر ، ج2.
- 83/ محمد كرد علي ، الادارة الاسلامية في عز العرب ، مطبعة مصر 1934.
- 84/ محمد أبو زهرة ، تنظيم الاسلام للمجتمع ، دار الفكر العربي القاهرة ،1985.
- 85/ محمد مصطفى زيدان ، علم النفس الاجتماعي ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1986.
- 86/ محمد عبد المولي ، أنظمة المجتمع والدولة ،الدار العربية للكتاب ، تونس ،1988.
- 87/ محمد أبو جلال ، البنوك الاسلامية مفهومها نشأتها وتطور نشاطها ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1990.
- 88/محمود عبد الحميد مرسي وآخرون ، الادارة في الاسلام ، البنك الاسلامي للتنمية 1990.

قائمة المراجع

- 89/ محمد أحمد بيومي ، علم اجتماع القيم ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1990.
- 90/ محمد عبد الله البرعي ، الادارة في الاسلام ، مكتبة الملك فهد ، جدة ط1، 2014.
- 91/ محمد عبد العزيز عجيمة ، التنمية الاقتصادية ، كلية التجارة ، الاسكندرية 2000.
- 92/ مكسيم رودنسون ، الاسلام والرأسمالية ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، ط4 بيروت 2000.
- 93/ محمد فريد الصحن، مبادئ الادارة ، الجامعة الاسكندرية 2001/2002.
- 94/ محمد عاطف غيث ، دراسات في التنمية والتخطيط الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، 2003.
- 95/ محمد أحمد بيومي ، القيم وموجهات السلوك الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 2006.
- 96/ مدحت محمد أبو النصر، قيم وأخلاقيات العمل، الدار العالمية ط1، الجيزة 2008 .
- 97/ مصطفى محمود أبو بكر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الاسكندرية 2008.
- 98/ محمد نبيل سعد سالم ، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية +المكتب الجامعي الحديث الاسكندرية 2008.
- 99/ مشاعل بنت نياح العنتيبي ، الادارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي ، قاعة الملك فيصل للمؤتمرات ، الرياض المملكة العربية السعودية 2009.
- 100/ محمد سومر الحريري ، الادارة الحديثة ، دار البداية ، ط1، 2012.
- 101/ محمد ضيف الله ، الحياة الاجتماعية في صدر الاسلام ، مكتبة الكندي ، ط1 ، 2014 .
- 102/ محمد موسى احمد ، إدارة الافراد ، مكتبة الوفاء الاسكندرية ط1، 2014.
- 103/ محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي ، الامام ، مختار الصحاح دار القلم ، بيروت لبنان .
- 104/ نصر محمد عازف ، نظريات التنمية السياسية المعاصرة دراسة نقدية مقارنة في ضوء المنظور الحضاري الاسلامي ، دار القارئ العربي القاهرة 1981 .

قائمة المراجع

105/ نبيل محمد توفيق السمالوطي ، المنهج الاسلامي في دراسة المجتمع دار الشروق ، ط2، جدة ، 1985.

106/ نادر أحمد أبو شيخة ، إدارة الموارد البشرية ، دار صفاء ، عمان ط1 ، 2010.

107/ وليم روث ، تطور نظرية الادارة ، إيتراك ، 2001 بدون مكاننشر

108/ هشام محمود الاقداحي ، مشكلات التنمية والتخطيط في التجمعات الجديدة المستحدثة ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية بدون سنة نشر .

107/ هشام مصطفى الحبش ، دور الموارد البشرية في تمويل التنمية دار الفكر الجامعي الاسكندرية بدون سنة نشر .

ثالثا: القواميس

1/ المنجد الابجدي ، دار الشروق ط3، بيروت لبنان 1972.

2/ ابراهيم مذكور ، معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب 1975 .

3/ القاموس المدرسي ، دار الشمال ط4لبنان 2006.

4/ المنجد الابجدي ، معاجم دار الشروق ، بيروت لبنان بدون سنة نشر .

5/ خالد رشيد القاضي ، لسان العرب ، دار الابحاث الجزائر -ج14 - ط1 - 2008.

6/ المنجد الابجدي ، دار الشروق ط5 لبنان .

7/ عبد الهادي الجوهري - قاموس علم الاجتماع ، المكتب الجامعي الحديث ، الازارطة الاسكندرية - مصر - ط2 - 1998.

8/ يوسف بكوش المعجم الكافي ، ط5 ، الجزائر 2012.

قائمة المراجع

رابعاً: الدوريات

- 1/ رحيمة مياوي كلية الحقوق ، جامعة عنابة ، الجزائر ، الحكم الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم النامي مجلة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع ج1 بحوث وأوراق عمل الملتقى الدولي المنعقد يومي 08-09 أبريل 2007 .
- 2/ زهراء عاشور ، المركز الجامعي العربي ابن مهدي أم البواقي منشورات جامعة أدرار العدد (01) خاص بالملتقى الدولي التصوف في الاسلام والتحديات المعاصرة ج1 2009/2008 .
- 3/ لعل بوكميش ، الحق في التنمية كأساس لتنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية الشاملة الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين ، دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية جويلية 2004.

خامساً: المجلات

- 1/ مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرياح ، العدد 11، 2012
- 2/ أداء المؤسسات والمنظمات ، دورية أكاديمية نصف سنوية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، العدد 02، 2012 .
- 3/ التواصل في الاقتصاد والادارة القانون ، مجلة علمية محكمة ومفهرسة ، العدد 38 2014.
- 4/ أحمد ابراهيم أبوسن ، أثر القيادة على الولاء التنظيمي مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2015 .
- 5/ بوكحيل بوجمعة ، الدليل العلمي لحقوق المواطن واتجاه الادارة دار الهدى عين مليلة الجزائر .
- 6/ مجلس الادارة ، ضمان الاستثمار، الاقتصاد العربي مؤشرات الاداء مقر المنظمات العربية ، العدد 13036، الكويت 2018.
- 7/ عبد الجبار ستار البياتي ، التنظيم الاداري في عصر الراشدين ، مجلة مداد الاداب ، كلية الاداب الجامعة العراقية ، العدد 4 .

قائمة المراجع

- 8 / محمد بن محمود الجهيمي ، منظومة القيم والاخلاق بين الثقافة العربية الاسلامية و الثقافة الغربية ، المجلة العربية للدراسات الامنية ، المجلد 32 الرياض ، العدد (68) ، 249-284 ، 2017.

سادسا:المواقع الالكترونية

- 1- www.hdplan.tolalh/ar/archive
- 2- educapcy.com/balog/valeur419
- 3- Mawdoo3.com
- 4- Arram-alkhoteeb2000@yohoo.com

الملاحق

قائمة المراجع

			(بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (21)	09
28	النساء	59	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59)	10
29	التوبة	109-108	((لَا تَقُمْ فِيهِ أَبَدًا ۗ لَمَسْجِدٍ أُسِّسَ عَلَى التَّقْوَىٰ مِنْ أَوَّلِ يَوْمٍ أَحَقُّ أَنْ تَقُومَ فِيهِ ۗ فِيهِ رِجَالٌ يُحِبُّونَ أَنْ يَتَطَهَّرُوا ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُطَهَّرِينَ (108) أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ ((109 أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ ...))	11
30	النساء	59	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (59))	12
31	المائدة	57	((إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رُكْعُونَ (57))	13
32	الشورى	35	((... وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (35))	14
32	الاسراء	29	((وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا (29))	15
33	الزلزلة	08	(فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (8))	16
34	التوبة	60	((إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ ۗ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ (60))	17
35	ال عمران	110	((كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ (110))	18
36	التوبة	109	((أَفَمَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ))	19
37	الأطفال	60	((وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَغْنَوْا مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ.....))	20

قائمة المراجع

38	البقرة	286	((وَإِذْ حَمَلْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا ا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ رَبَّنَا وَلَا لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (286)...))	21
38	المائدة	02	((...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ.....(2))	22
39	العصر	3-2-1	((وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَالتَّعَصَّرِ (1) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (2) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ (3))	23
41	الاسراء	70	((﴿ ۞ ﴾ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70)...))	24
41	المنافقون	08	((وَاللَّهِ الْعِزَّةُ لِرَسُولِهِ ۖ وَلَلْمُؤْمِنِينَ وَلَكِنَّ الْمُنَافِقِينَ لَا يَعْلَمُونَ (8))	25
41	المائدة	32	((... وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا ۗ وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُمْ بَعَدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ (32)...))	26
44	فاطر	12	((وَمَا يَسْتَوِي الْبَحْرَانِ هَذَا عَذَبٌ فُرَاتٍ سَائِعٌ شَرَابُهُ وَهَذَا مِلْحٌ أُجَاجٌ وَمِنْ كُلِّ تَاكُلُونَ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُونَ حَلِيَّةً تَلْبَسُونَهَا وَتَرَى الْفَلَكَ فِيهِ مَوَازِرَ لِيَتَّبِعُوا مِنْ فَضْلِهِ ۖ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (12)))	27
44	الجاتية	13	((وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (13))	28
44	الحديد	25	((لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۗ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۗ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (25))	29
44	الأنبياء	80	((وَسَخَّرْنَا مَعَ دَاوُدَ الْجِبَالَ يُسَبِّحْنَ وَالطَّيْرَ وَكُنَّا فَاعِلِينَ *)) وَعَلَّمَآهُ صُنْعَ لُبْسِ لَكُمْ لِنُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ	30
45	النحل	81	((وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمْ مِمَّا خَلَقَ ظِلَالًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنَ الْجِبَالِ أَكْنَانًا	

قائمة المراجع

			وَجَعَلَ لَكُم سُرَابِيلَ تَتَكَبَّرُ فِيهَا فُجُورُكُمْ إِنَّكُمْ عَلَىٰ عَذَابِكُمْ مُذِمِّونَ ﴿٨١﴾ ((بَعَثَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تُسَلِّمُونَ (81))	31
46	المائدة	02	وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْإِثْمِ ... ((((وَالْعُدْوَانَ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2))	32
47	البقرة	284	((... لَا يُكْفُفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا إِكْتَسَبَتْ))	33
47	النساء	58	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ))	34
47	الزمر	09	((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ	35
47	المجادلة	11	((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11))	36
48	التوبة	104	((خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۗ إِنَّ صَلَاتِكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (104))	37
48	المائدة	01	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أَحَلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةَ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُجْلِي الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ (1))	38
48	الاسراء	34	(((وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۗ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا (34))	39
49	المائدة	90	((... يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ...)) (90)	40
52	الأعراف	32	((قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةٌ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كَذَلِكَ نُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ (32))	41
56	هود	88	قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنْتُمْ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا ۖ وَمَا أَرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنْهَاكُمْ عَنْهُ ۗ إِن أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ ۗ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ۗ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ (88))	42

قائمة المراجع

56	الرد	12	((لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ)) (12)	43
57	الجمعة	10	((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ)) ((وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ)) (10)	44
58	ال عمران	110	((كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْأَكْتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ)) ((مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ)) (110)	45
59	الانسان	1.2	((هل اتى على الانسان حين من الدهر لم يكن شيئا مذكورا (1) انا خلقنا الانسان من نطفة امشاج نبتليه فجعلناه سميعا بصيرا	46
59	ياسين	11	((إنما تتذمرن إتبع الذكر وخشي الرحمن بالغيب فبشره بمغفرة وأجر كريم (11)	47
59	الأعراف	85	((وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (85)	48
60	النحل	14	((وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا وَتَسْتَخْرِجُوا مِنْهُ حَبْلًا حَلِيَّةً تُلْبَسُونَ بِهَا وَتَرَى الْفُلْكَ مَوَاجِرَ فِيهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ)) ((14) تَشْكُرُونَ	49
60	النحل	05	((وَالْأَنْعَامَ خَلَقَهَا لَكُمْ فِيهَا دِفْءٌ وَمَنَافِعُ وَمِنْهَا تَأْكُلُونَ)) (5)	50
60	هود	37	((وَاصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّغْرَقُونَ)) ((37) ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّغْرَقُونَ	51
60	هود	38	((وَبِصْنَعِ الْفُلْكَ وَكُلَّمَا مَرَّ عَلَيْهِ مَلَأَ مِنْ قَوْمِهِ سَخِرُوا مِنْهُ)) ((38) قَالَ إِنْ تَسْخَرُوا مِنَّا فَإِنَّا نَسْخَرُ مِنْكُمْ كَمَا تَسْخَرُونَ)) ((38)	5
61	البقرة	275	الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَخْبِطُهُ الشَّيْطَانُ مِنَ	53

قائمة المراجع

			الْمَسِّ ذَلِكَبَانْتَهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا ۖ وَأَحْلَلْنَا لَهَا بَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا ۚ فَمَنْ جَاءَهُمْ مَوْعِظَةٌ مِّن رَّبِّهَا فَاتَّقُوا ۚ وَمَنْ عَادَ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ ۖ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (275)	
61	النساء	05	((وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا (5)) وَاَرْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا	54
61	الفرقان	67	((وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ (67) قَوَامًا	55
61	الاسراء	27	((27)) (إِنَّ الْمُبَدِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيَاطِينِ ۖ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا	56
62	العلق	1.2.3	((اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2)	57
62	الاسراء	70	((70)) (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ (70) الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا)	58
62	الزمر	9	((شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَانِمًا بِالْقِسْطِ وكذلك قوله: ((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي)) لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (18	59
62	المجادلة	11	((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ (11) وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11)	60
62	فاطر	28	((وَمِنَ النَّاسِ وَالذَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ ۗ إِنَّمَا (28)) يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ)	61
63	البقرة	195	((وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ	62
63	البقرة	184	((أَيَّامًا مَّعْدُودَاتٍ فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَّرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ وَعَلَى الَّذِينَ يُطِيقُونَهُ فِدْيَةٌ طَعَامُ مِسْكِينٍ فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ وَأَنْ تَصُومُوا خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ (184) تَعْلَمُونَ ((63
63	الانعام	152	((وَلَا تَقْرُبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ ۗ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۗ لَا تَكْلَفْ نَفْسًا وَلَا وُسْعَهَا ۗ وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ ۗ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ۗ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (152))	64

قائمة المراجع

63	الاسراء	18	((وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَإِن تَدْعُ مُثْقَلَةٌ إِلَىٰ حِمْلِهَا لَا يُحْمَلْ مِنْهُ شَيْءٌ وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ إِنَّمَا تُنذِرُ الَّذِينَ يَخْشَوْنَ رَبَّهُم بِالْغَيْبِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَمَن تَزَكَّىٰ فَإِنَّمَا يَتَزَكَّىٰ لِنَفْسِهِ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ (18))	65
64	التوبة	129.130	((خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (130))	66
64	النساء	59	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ (٥٩)))	67
65	الشورى	04	((وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (35))	68
66	التين	4.5.6	ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ (4) □ ((لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ سَافِلِينَ (5) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ (6..)) □	69
66	الروم	09	((أَوَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ ۖ كَانُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَأَثَارُوا الْأَرْضَ وَعَمَرُوهَا أَكْثَرَ مِمَّا عَمَرُوهَا وَجَاءَتْهُمْ رُسُلُهُم بِالْبَيِّنَاتِ ۖ فَمَا كَانَ اللَّهُ لِيَظْلِمَهُمْ وَلَكِن كَانُوا أَنفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ (9))	70
66	الكهف	07	((إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا (7))	71
66	الذريات	55	((وَذَكَرْ فَإِنَّ الدُّكْرَىٰ تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ (55))	72
67	العلق	1.2.3.4.5	((أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَقْرَأْ (3) وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (4) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (5) عَلَّمَ الْإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5))	73
67	المجادلة	11	((يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11))	74
67	فاطر	28	((وَمِنَ النَّاسِ وَالذَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ ۗ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ (28))	75
68	يوسف	55	((.... اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ (55))	76

قائمة المراجع

68	النمل	43	((...فَلَمَّا جَاءَتْ قِيلَ أَهَكَذَا عَرَشُكَ قَالَتْ كَأَنَّهُ هُوَ وَأُوتِينَا الْعِلْمَ مِنْ قَبْلِهَا وَكُنَّا مُسْلِمِينَ (43)...))	77
68	طه	111	((فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا (111))	78
69	التوبة	105	((وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَاللَّهِ هَادِةً فَيَتَبَّعُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿105﴾))	79
69	الروم	41	((قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلُ كَانَ أَكْثَرُهُمْ مُشْرِكِينَ ﴿41﴾))	80
70	البقرة	30	((وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (30))	81
71	البقرة	233	((وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ ۗ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ ۗ))	82
71	الزمر	09	((قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (9))	83
71	المجادلة	11	يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (11))	84
72	البقرة	197	وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ يَعْلَمُهُ اللَّهُ ۗ وَتَزُودُوا فَإِنَّ خَيْرَ الرَّادِ التَّقْوَى ۗ (197) وَاتَّقُوا يَا أُولِي الْأَلْبَابِ	85
73	المائدة	90	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ (90) مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ	86
74	المائدة	90	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ (90) مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ	87
74	المائدة	06	يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ ۗ وَإِن كُنْتُمْ جُنُبًا فَاطَّهَّرُوا ۗ وَإِن كُنْتُمْ مَّرْضَىٰ أَوْ عَلَىٰ سَفَرٍ أَوْ جَاءَ أَحَدٌ مِّنْكُمْ مِنَ الْغَائِطِ أَوْ لَامَسْتُمُ النِّسَاءَ فَلَمْ تَجِدُوا مَاءً فَتَيَمَّمُوا صَعِيدًا طَيِّبًا فَامْسَحُوا بِوُجُوهِكُمْ وَأَيْدِيكُمْ مِنْهُ ۗ مَا يُرِيدُ اللَّهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُمْ مِنْ حَرَجٍ وَلَكِنْ يُرِيدُ لِيُطَهَّرَكُمْ وَلِيُتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ((6)حرج	88

قائمة المراجع

75	العلق	..1.2.3 4.5	(2) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (1) (أَفْرَأَ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا (4) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (3) أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (5) لَمْ يَعْلَمْ).	89
77	الجمعة	10	((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ الله (90
78	فصلت	32	((مَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ (32)	91
79	التوبة	105	((وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)	92
79	الجمعة	10	((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10))	93
79	الملك	15	((هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (15))	94
81	النمل	33	((قَالُوا نَحْنُ أَوْلُو قُوَّةٍ وَأُولُو بَأْسٍ شَدِيدٍ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ (33)).	95
81	النمل	43	((... فَلَمَّا جَاءَتْ قَيْلٌ أَهْكَذَا عَرْشُكَ قَالَتْ كَأَنَّهُ هُوَ وَأُوتِينَا الْعِلْمَ مِنْ قَبْلِهَا وَكُنَّا مُسْلِمِينَ (43))	96
81	التوبة	122	((وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ (122)).	97
82	العلق	1.2.3.4.5	((أَفْرَأَ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) أَفْرَأَ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5))	98
82	المائدة	02	((.....وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2)....))	99
84	النساء	188	((...وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالِكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدُلُّوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ ...))((لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (188)	100

قائمة المراجع

84	البقرة	193	((خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاسْمَعُوا ۗ قَالُوا سَمِعْنَا وَعَصَيْنَا وَأَشْرَبُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْعِجْلَ بِكُفْرِهِمْ ۗ قُلْ بِنَسَمَا يَا مُرْكُم بِهِ إِيْمَانُكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (93)))	101
85	القصص	26	((قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26)))	102
85	المؤمنون	8.9	((قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (26)))	103
85	النساء	58	((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)))	104
86	الأنفال	27	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (27)))	105
87	البقرة	233	((.. وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنَمِّقَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ))	106
87	طه	118	((إِنَّ لَكَ أَلًا تَجُوعُ فِيهَا وَلَا تَعْرِى (118)))	107
88	الاسراء	70	((وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا (70)))	108
88	المائدة	02	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2)))	109
88	النحل	70	((مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (70)))	110
90	الفرقان	56	((وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا مُبَشِّرًا وَنَذِيرًا (56)))	111
90	الغاشية21 26،	((فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ (21) لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُسَيِّرٌ (22) إِلَّا مَنْ تَوَلَّىٰ وَكَفَرَ (23) سَيُعَذِّبُهُ اللَّهُ الْعَذَابَ الْأَكْبَرَ (24) إِنَّا إِلَيْنَا يَأْتِبُهُم (25) ثُمَّ إِنَّ عَلَيْنَا حِسَابَهُمْ (26)))	112
90	الحجرات	13	((يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (13)))	113
91	الحج	27	((وَأَذِّنْ فِي النَّاسِ بِالْحَجِّ يَأْتُوكَ رِجَالًا وَعَلَىٰ كُلِّ ضَامِرٍ يَأْتِينَ مِنْ كُلِّ فَجٍّ عَمِيقٍ (27)))	114

قائمة المراجع

91	النحل	43	((وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ ۖ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (43))	115
92	البقرة	197	((وَتَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا يَا أُولِي الْأَلْبَابِ (197)).	116
92	الجمعة	09	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (9)	117
92	النحل	125	((اذْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (125))	118
94	الجمعة	02	هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ	119
94	المؤمنون	08	((وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ (8)	120
95	البقرة	63	وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَادْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (63))	121
95	التين	06	((...)) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ)	122
95	يوسف	55	((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ (55))	123
100	الشعراء	214	((وَأَنْذِرْ عَشِيرَتَكَ الْأَقْرَبِينَ (213) وَاخْفُضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ (214))	124
101	الحجر	94	((فَاصْدَعْ بِمَا تُؤْمَرُ وَأَعْرِضْ عَنِ الْمُشْرِكِينَ (214)) ((125
102	النحل	89	((وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِنْ أَنْفُسِهِمْ ۗ وَجئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَؤُلَاءِ ۗ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ (89))	126
102	الأنعام	38	وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَمٌ أَمْثَلُكُمْ ۗ مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ۗ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ (38))	127
102	الشورى	10	((وَمَا اخْتَلَفْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحُكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ۗ ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبِّي عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ (10)	128
108	النساء	58	((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ	129

قائمة المراجع

			سَمِيعًا بَصِيرًا (58)	
108	فصلت	33	((وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ (33)))	130
108	الأحقاف	19	((وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (19))	131
109	الجمعة	10	((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10)))	132
109	الزلزلة	07	فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7)	133
109	المائدة	02	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (2))	134
110	النساء	173	((فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُمْ مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُمْ مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا (173))	135
112	يونس	03	((إِنَّ رَبُّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ ۗ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ ۗ مَا مِنْ شَيْعٍ إِلَّا مِنْ عِندِ إِذْنِهِ ۗ ذَلِكُمْ اللَّهُ رَبُّكُمُ فَاعْبُدُوهُ ۗ أَفَلَا تَذَكَّرُونَ (3))	136
113	السجدة	05	((يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ)	137
113	النساء	81	أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ أَلْقُرْآنَ وَلَوْ كَانَ مِنْ عِندِ غَيْرِ اللَّهِ لَوَجَّهِوا فِيهِ إِخْتِلَافًا كَثِيرًا (81)	138
115	يوسف	55	((... قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمَ (55).))	139
115	يوسف	68	وَلَمَّا دَخَلُوا مِنْ حَيْثُ أَمَرَهُمْ أَبُوهُمْ مَا كَانَ يُغْنِي عَنْهُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا حَاجَةٌ فِي نَفْسِ يَعْقُوبَ قَضَاهَا ۗ وَإِنَّهُ لَدُوٌّ عَلِيمٌ لِّمَا عَلَّمْنَاهُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (68)	140
115	الاسراء	36	((وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۗ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (36))	141
116	الشورى	38	وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ (38)	142
116	ال عمران	159	((فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159))	143

قائمة المراجع

116	المائدة	148	((احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنَ الْحَقِّ ۗ لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَاجًا ۗ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ لِيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ ۗ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۗ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ (48)	144
117	النساء	58	((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (58)	145
118	البقرة	285	((لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا ۗ فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (285)	146
118	يوسف	55	((...)) (55): ((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمِ	147
118	المائدة	03	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ (3) وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ	148
119	النساء	59	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ (59) وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا	149
119	آل عمران	159	((بِمَا رَحِمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159)	150
119	الشورى	38	((...)) (38): ((...)) (38): ((وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ	151
123	الذاريات	55	((...)) (55): ((وَذَكَرْ فَإِنَّ الذِّكْرِي تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ	152
125	فاطر	28	((...)) (28): ((...)) (28): ((وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ (28)..	153
126	البقرة	159	((وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا ۗ إِنَّ (195) اللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ	154
126	القصاص	77	((...)) (77): ((...)) (77): ((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِن كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ	155

قائمة المراجع

			((77))اللَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ	
126	الأنبياء	80	((...وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِيُخْصِنَكُمْ مِّنْ بَأْسِكُمْ ۗ فَهَلْ أَنْتُمْ (80))شَاكِرُونَ	156
126	الزمر	53	((قُلْ يٰعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا ۗ إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ	157
127	المائدة	02	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا ﴿2﴾ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ	158
127	الجمعة	10	((فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (10))	159
127	التوبة	105	((وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105))	160
128	الكهف	30	((إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا (30))	161
128	القصص	77	((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77))	162
129	القصص	77	((...وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (77)..))	163
129	التين	02	((...إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ	164
130	آل عمران	144	((...وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (144)..))	165
130	البقرة	143	((وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعِ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ ۗ وَإِن كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ ۗ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِيعَ إِيمَانَكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرءُوفٌ رَّحِيمٌ (143))	166
131	الأنفال	60	((وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِّن قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوًّا	167

قائمة المراجع

			اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرَيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۗ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظَلُمُونَ (60))	
131	النساء	105	((أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِتَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ بِمَا أَرَاكَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَكُنْ لِلْخَائِنِينَ خَصِيمًا (105))	168
131	النساء	59	((أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ))	169
131	المائدة	48	((فَاحْكُم بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ عَمَّا جَاءَكَ مِنْ	170
132	النساء	59	الْحَقِّ ۗ... يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ	1711
132	ال عمران	59	فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ	172
133	الشورى	38	((وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بُيِّنَهُمْ))	173
133	الانفال	60	((وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ	174
134	الأعراف	65	((وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۗ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ	175
138	البقرة	30	خَلِيفَةً...)) الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ: ((...إِنِّي	176
138	الاسراء	70	الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ فِي وَحْمَلْنَاهُمْ آدَمَ ((...وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي الطِّيِّبَاتِ... مِّنَ	177
138	الاسراء	33	إِلَّا بِالْحَقِّ اللَّهُ حَرَّمَ الَّتِي وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ	178
138	المائدة	02	جَمِيعًا...)) أَحْيَاهَا فَكَانَ مَا أَحْيَا النَّاسَ: ((... وَمَنْ	179
139	الملك	15	((... هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَالْيَبِ النَّشُورُ	180
139	لقمان	20	وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً	181
141	فاطر	28		182

قائمة المراجع

			((...إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ))	
141	الحج	32	لِكَ وَوَمَنْ يُعْظَمُ شَعَائِرَ اللَّهِ فَإِنَّهَا مِن تَقْوَى الْقُلُوبِ	183
142	قريش	1.2.3.4	((إِلَيْكَ قُرَيْشٍ (1) إِيْلَافِهِمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ (2) فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ (3) الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُ مِنْ خَوْفٍ))	184
142	النحل	14	وَهُوَ الَّذِي سَخَّرَ الْبَحْرَ لِتَأْكُلُوا مِنْهُ لَحْمًا طَرِيًّا	185
142	القبرة	168	((يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلالًا طَيِّبًا	186
142	الأنفال	69	((فَكُلُوا مِمَّا غَنِمْتُمْ حَلالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ	187
142	الأنعام	121	((...وَلَا تَأْكُلُوا مِمَّا لَمْ يُذْكَرِ اسْمُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَإِنَّهُ لَفِسْقٌ...))	188
143	البقرة	182.183	إِنَّ لِلَّهِ مَا شَكَرُوا مَا رَزَقْنَاكُمْ طَيِّبَاتٍ ((...يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِنْ خِزْيِرٍ وَلَحْمِ الدِّمِ الْمَيْتَةِ عَلَيْكُمْ تَعْبُدُونَ، إِنَّمَا حَرَّمَ إِبَاهُ كُنْتُمْ فَلَا تَنْتُمْ وَلَا عَادَ اضْطُرُّ غَيْرِيَاغِ فَمَنْ لِعِيرِ اللَّهِ بِهِ وَمَا أَهْلُ غُورٌ رَحِيمٌ)) اللَّهُ عَلَيْهِ إِنَّ	189
143	البقرة	222	حَتَّى الْمَحِيضِ ۖ وَلَا تَقْرُبُوهُنَّ فِي النِّسَاءِ ((فَاعْتَرَلُوا اللَّهَ أَمْرَكُمْ حَيْثُ مِنْ فَأْتُوهُنَّ ۖ يَطْهَرْنَ ۖ فَادَا تَطْهَرْنَ	190
143	البقرة	175	أُخْرٍ ۖ أَيَّامٍ مِنْ فَعِدَّةٍ سَفَرٍ مَرِيضًا أَوْ عَلَى كَانٍ ((... وَمَنْ الْعُسْرَ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُكُمْ بِكُمْ يُرِيدُ اللَّهُ	191
143	البقرة	286	وَعَلَيْهَا مَا نَفْسًا إِلَّا وَسَعَهَا ۖ لَهَا مَا كَسَبَتْ اللَّهُ ((لَا يُكَلِّفُ اِكْتَسَبَتْ	192
144	الاسراء	70	((وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرُوقِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا))	193
144	الأنعام	151	((وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ۗ))	194
144	الأنبياء	47	((وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا	195
145	التوبة	105	((... وَفَلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ...))	196
145	الزخرف	72	((إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ	197
145	الكهف	110	فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا	198
157	القصاص	77	((وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ	199

قائمة المراجع

			لُدُنْيَاً وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ	
157	فصلت	33	((وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ...)).	200
157	الكهف	30	((وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ...)).	201
158	التوبة	105	((وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ	202
158	الزلولة	07	((فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ	203
158	الأعراف	32	قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ ۗ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ آمَنُوا فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا خَالِصَةً ...))	204
159	الأنعام	159	((إِنَّا لِلَّذِينَ فَرَقُوا دِينَهُمْ وَكَانُوا شِعَابًا سَتَ مِنْهُمْ فِي شَيْءٍ ۗ إِنَّمَا أَمْرُهُمْ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ يُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا يَفْعَلُونَ	205
159	ال عمران	110	((كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ	206
159	هود	112	((فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ ۖ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا ۗ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ	207
160	المائدة	02	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالتَّعَدَاوِي	208
160	البينة	05	وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ ۗ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَامَةِ	20
160	التين	06	إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ	210
160	ص	28	أَمْ نَجْعَلُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَالْمُفْسِدِينَ فِي الْأَرْضِ أَمْ نَجْعَلُ الْمُتَّقِينَ كَالْفُجَّارِ	211
160	مريم	96	((إِنَّا لِلَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ اللَّهُ رَحْمَةً وَّ	212
161	البينة	07	((إِنَّا لِلَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَلَنُكَفِّرُنَّ الْبِزْيَةَ	213
161	العلق	1.2.3.4.5	((اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ	214

قائمة المراجع

161	النمل	42	((وَأُوتِينَا الْعِلْمَ مِنْ قَبْلِهِ أَوْكُنَّا مُسْلِمِينَ))	215
161	يوسف	55	((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ))	216
161	الزمر	09	((هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ))	217
167	الأنفال	27	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ))	218
167	النساء	59	أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ	219
168	الأحزاب	32	((فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ))	220
168	الاسراء	32	((وَلَا تَقْرُبُوا الزِّنَاتِ إِنَّهُ كَانَ فَاحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا))	221
169	النساء	103	((وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا))	222
169	التوبة	71	وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ))	223
169	الذاريات	56	((وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ))	224
170	الحجرات	13	((وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا))	225
170	المائدة	125	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى))	226
171	المائدة	02	وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالعُدْوَانِ	227
171	التوبة	105	وَقُلْ إِعْمَلُوا فَيَسِّرَ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ يُورِثُ الْمُؤْمِنِينَ ۗ))	228
171	الحج	77	((وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ))	229
171	النساء	59	أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ	230
175	يوسف	55	((قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ))	231
176	النجم	3.40.41	وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَ أَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يَرَىٰ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ))	232
178	البقرة	286	لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ	233
178	الشعراء	183	وَلَا تَبْحَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ	234

فهرست الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
188	يوضح الفئات العمرية لأفراد العينة	01
189	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والمستوى التعليمي	02
191	يوضح واقع المنظمات ومدى نجاحها من وجهة نظر العمال	03
193	يوضح مدى رضى الزبائن على السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة من جهة نظر العمال	04
194	يوضح مدى تلبية المؤسسة لحاجات الزبائن من وجهة نظر العمال	05
195	يبين مدى أداء التنظيم لدوره المنتظر منه حسب وجهة نظر العمال	06
196	يوضح المستوى المعيشي الذي يحققه التنظيم لعماله من وجهة نظر العمال انفسهم	07
198	يبين مدى وجود صعوبات لادارة المنظمة من أجل تحقيق رضى العمال	08
200	يبين مدى معاناة المنظمة من صعوبات في تحقيق رضى الزبائن	09
201	يوضح رؤية العمال لمستقبل المنظمة وقدرتها على الصمود	10
203	يوضح نظرة العمال الى زملائهم في قضية التحكم وأداء وظائفهم في مجال تخصصاتهم	11
204	يوضح مدى تلقي العمال لتكوينات وتدريبات تقنية في مجال اختصاصهم	12
205	يوضح مدى تلقي العمال لتحفيزات أو تضامن من طرف التنظيم في المناسبات الخاصة	13
206	يبين مدى تلقي العمال لمساعدات في الجهد أو توجيه في العمل من طرف رؤسائهم	14
207	يوضح مدى تذكير المشرفون للعمال بان العمل واجب	15
208	يوضح الجوانب التي يركز عليها التنظيم في تحفيز العمال على العمل	16

قائمة المراجع

210	يبين نظرة العمال الى ضرورة الانضباط في العمل واهميته	17
211	يوضح حجم المعرفة التي يمتلكها العامل عن العمل	18
212	يبين مدى تلقي العمال لارشادات وتوجيهات أثناء اللقاءات وكذا طبيعتها	19
214	يبين مدى وجود ملصقات حائطية في مكان العمل والتي تحت على اتقانه	20
215	يبين نظرة العمال الى الوقت ومدى احترامهم له	21
216	يبين نوع الضمير الذي يؤثر في النفس في حالة التأخر عن العمل	22
217	يوضح نوع الإجراءات التي تلجأ اليها الإدارة في حالة تقصير العمال في واجبهم	23
218	يبين نوع التوجيهات التي يعتمد عليها المشرف في تحفيز العمال	24
220	يوضح رأي العمال في اقتصار التوجيهات على الناحية المادية و القانونية لنجاح المؤسسة	25
222	يوضح نوع الدافع الذي يدفع العمال للحفاظ على التجهيزات في المنظمة	26
223	يوضح نوع الدافع الى الاحلاص في العمل	27
225	يبين نوع الدافع الذي يدفع العامل للحفاظ على التجهيزات في المنظمة	28
227	يبين مدى مساهمة العامل في تقديم الأ فضل في السلع والخدمات للمؤسسة	29
229	يوضح مدى رغبة العامل في المساهمة في استقرار منظمته ونوع الجزاء من ذلك	30

استمارة البحث

ملاحظة: المعلومات التي يقدمها المبحوث ستستخدم فقط لغرض البحث العلمي

قائمة المراجع

أولاً : البيانات الشخصية

1- السن: اقل من 20 من 20 إلى من 30 إلى

40 أكثر من 40

2- الجنس : ذكر أنثى

3- الحالة المدنية : أعزب (أ) متزوج

أرمل (ة) مطلق (ة)

4- مكان الإقامة : ريف قر مدينة

5- المستوى الدراسي : لا يقرأ ولا يكتب مستوى ابتدائي

مستوى ثانوي

مستوى إمتاعي

6- الوظيفة المشغولة :

7- الرتبة عامل بسيد مشرف

رئيس مط مدير

8- الاقدمية في العمل : سنوات.

ثانياً : بيانات حول واقع المنظمات في بلادنا من حيث نجاحها واستمرارها من وجهة نظر العمال

9- كيف تنظرون إلى مستوى الخدمات والسلع في منظماتكم ؟

ممتازة جيد متوسطة ضعيفة حسنة

10- هل ترى أن السلع والخدمات التي تقدمها مؤسساتكم تحقق رضى لدى

الزبائن ؟ نعم

قائمة المراجع

11- هل ترى أن مؤسستكم تلبي الحاجات لدى الزبائن ؟

نعم لا أحيانا

12- هل تعتقد أن مؤسستكم تؤدي دورها المنتظر منها على أحسن حال ؟

نعم لا أحيانا

13- ما هو المستوى المعيشي والاجتماعي الذي حققته لك المؤسسة ؟

جيد حسن متوسط ضعيف

14- هل تجد إدارة المنظمة صعوبات في تحقيق رضي العمال ؟

نعم لا أحيانا

15- هل منظمتم تجد صعوبات في تحقيق رضي زبائنهم ؟

نعم لا أحيانا

16 كيف تنظر الى مستقبل منظمتم من حيث قدرتها على الصمود؟

قادرة على الصمود وتحقيق الأفضل

يتطلب صمودها تجديدا وتطويرا في أساليب التسيير

ثالثا : بيانات حول نوع التنمية التي يحتاج إليها الأفراد في المنظمة

17- هل ترى أن زملائك العمال متحكمون في أداء وظائفهم المتخصصة في مجال عملهم ؟

نعم لا أحيانا

18 هل يتلقى العمال الذين يعملون معك تكوينات وتدريبات تقنية في مجال اختصاصهم ؟

نعم لا أحيانا

19- هل تتلقى تحفيزات مادية أو تضامنا من طرف المؤسسة في المناسبات الخاصة بك ؟

نعم لا أحيانا

20- هل تتلقى مساعدات في الجهد أو توجيهات في العمل من طرف رؤسائك ؟

قائمة المراجع

نعم لا أحيانا

21- هل المشرفون عنك يذكرونك بأن إتقانك لعملك واجب في الدين ؟

نعم لا أحيانا

22- عندما تحفزكم إدارة المنظمة على العمل ، ما هي الجوانب التي يتم فيها ذلك ؟

إرشادات تقنية أهداف اقتصادية

توجيهات دينية وأخلاقية كلها

رابعا : بيانات حول مدى امتلاك الأفراد العاملين لقيم ومعايير الدين الخاصة بالعمل والإخلاص فيه

23- كيف تنظر إلى ضرورة وأهمية الانضباط في العمل ؟

أمر قانوني واجب ديني وأخلاقي مقابل مادي

آخر تذكر

24- ماذا تعرف عن العمل وإتقانه ؟

.....

.....

....

25- هل تتلقون إرشادات لإتقان عملكم أثناء الاجتماعات ؟

نعم لا

إذا كان الجواب نعم

26- ما هي طبيعة هذه الإرشادات ؟

.....

.....

.....

27- هل تجد ملصقات حائطية في مكان عملك تحثك على إتقان العمل ؟

نعم لا

قائمة المراجع

28- إذا كان الجواب بنعم أذكر أمثلة عنها

.....
.....
.....

29- هل ترى أن احترام أوقات العمل ضروري ؟

نعم لا

30- عندما تتغيب أو تتأخر أو تهمل عملك ما الذي يجز في نفسك أكثر ؟

الخوف من العقوبة الضمير الديني والأخلاق
أخرى تذكر

خامسا : بيانات حول تلقي العمال تذكير بقيم الدين التي تخدم استقرار المنظمة ونجاحها ؟

31- إذا حدث أن قصرتم في عملكم وواجبكم ،الى ماذا تلجأ الادارة لعلاج الامر؟

عقوبات قانونية توجيهات دينية وأخلاقية
تذكر بالنصوص القانونية أخرى تذكر

32- إذا أراد المشرف عنكم تحفيزكم من أجل زيادة الانتاج وإخلاص في العمل ما نوع التوجيهات التي يعتمد عليها ؟

توجيهات قانونية إرشادات عرفية
توجيهات دينية وأخلاقية تحفيزات مادية

33- هل ترون أن التحفيزات والتوجيهات القانونية المادية وحدها كافية لنجاح المؤسسة ؟

نعم لا

34- إذا كان الجواب لا -أذكر أنواعا أخرى .

.....
.....

سادسا : بيانات حول المعايير الدينية والأخلاقية الخاصة باستقرار المنظمة

قائمة المراجع

35- المحافظة على منظمتك أمانة وواجب ما الذي يدفعك لهذا ؟

المنفعة المادية الضمير الديني والأخلا

الش القانون أخرى تذكر

36- ماذا يدفعك أكثر إلى الإخلاص في عملك ؟

الخوف من عقوبة العمل الضمير الديني والأخلا

كلها

37- المحافظة على التجهيزات في منظمتك ضروري

ماذا يدفعك لذلك؟ الخوف من القانون الضمير الديني

المقابل المادي

38- هل تساهم كي تكون مؤسستك متفوقة وتقدم الأفضل في السلع والخدمات ؟

نعم لا

39- في حالة الإجابة بنعم: ماذا يدفعك لذلك .

المنفعة المادية الشهرة قيم الدين

أخرى تذكر

40- هل ترى أن المساهمة في استقرار منظمتك ضروري ؟

نعم لا

41- في حالة الإجابة بنعم : ماذا ترجوا من ذلك؟

أجرا ماديا جزاء أخرويا سمعة وشهرة