

مكونات النموذج الإسلامي في القيادة

- ١ - الالتزام الشرعي.
- ٢ - ممارسة الشورى.
- ٣ - العدل.
- ٤ - الحرية.
- ٥ - الزهد في المنصب.
- ٦ - الرفق بالاتباع.
- ٧ - معرفة نقاط القوة والضعف والتركيز على نقاط القوة.
- ٨ - النمذجة، أو ما يسمى بتوريث القيادة.

١ - الالتزام الشرعي :

القائد الإداري المسلم ملتزم بالحدود والتعاليم الشرعية خاصة فيما اتفق وعلم من الدين بالضرورة حكمه ، فليس للقائد الإداري المسلم أن يأمر بمعصية كأن: يمنع أتباعه في المنظمة من أداء الصلوات مثلاً ، لذا فالقائد الإداري المسلم يقف عند الخطوط الحمراء ولا يتجاوزها ، وهذا على نحو قوله تعالى: ﴿ الَّذِينَ إِنْ مَكَنْتَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَاللَّهُ عَلَيْكُمْ الْأَمْرُ ﴾ [الحج: ٤١]

فالقائد الإداري المسلم ملتزم بالشرع بمعنى أن منطلق القيادة في الإسلام شرعي في أساسه مستقى من الوحي الرباني، وهذا يوازي عند الغرب في القيادة اليوم مفهوم أن القائد الإداري: هو صاحب فكر، أي؛ أن القائد عادة ينطلق من نظرية في قيادته للآخرين (فكرة)، وظهرت نظريات مثل القيادة الموقفية، والسّماتية، والوظيفية، والقيادة بالرؤية، وغيرها من نظريات القيادة.

٢ - ممارسة الشورى قولاً وفعلاً:

من معالم النظرية الإسلامية في القيادة ممارسة الشورى قولاً وفعلاً، وليست فقط شعارات تطلق بل واقعاً ملموساً وممارساً، والسؤال الذي يطرح نفسه هو: هل كان رسول الله عليه الصلاة والسلام محتاجاً لممارسة الشورى؟ باعتبار أنه مؤيد بالوحي؟ ومع ذلك لاحظوا كيف كان يمارس عليه الصلاة والسلام الشورى حقيقة وواقعاً.

لقد برز ذلك في مواقف عدة من حياته صلوات الله عليه، ولعل أبرز تلك المواقف موقفه ﷺ في غزوة بدر عندما تحرك رسول الله ﷺ بجيشه ليسبق المشركين إلى ماء بدر، ويحول بينهم وبين الاستيلاء عليه، فنزل عشاءً أدنى ماء من مياها بدر، وهنا قام الحُبَاب بن المنذر كخبير عسكري، وقال: يا رسول الله، أرايت هذا المنزل، أمنزلاً أنزلك الله، ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه؟ أم هو الرأي والحرب والمكيدة؟ قال: «بل هو الرأي والحرب والمكيدة»^(١)، قال: يا رسول الله، إن هذا ليس بمنزل، فانهض بالناس حتى نأتي أدنى ماء من القوم - قريش - فننزله ونغور - أي نُخَرَّب - ما وراءه من القلب، ثم نبني عليه حوضاً، فنملأه ماءً،

(١) - السيرة النبوية لابن هشام (ج ٣، ص ١٦٧).

ثم نقاتل القوم، فنشرب ولا يشربون، فقال رسول الله ﷺ: «لقد أشرت بالرأي»، فنهض رسول الله ﷺ بالجيش حتى أتى أقرب ماء من العدو، فنزل عليه شطر الليل، ثم صنعوا الحياض وغوروا ما عداها من القلب. أليس العجيب أن ينزل القائد لرأي جندي صغير في المعركة وربما رضي الله عنه لم يذكر اسمه إلا في تلك القصة، وقد أخذ النبي عليه الصلاة والسلام برأيه، وكان رأيه رضي الله عنه من أسباب انتصار المسلمين في تلك المعركة.

هذا يدل على توافر صفة مميزة للقيادة لدى النبي عليه الصلاة والسلام حيث يتحدث عنها الغرب الآن، وهي صفة لكثير من القادة الذين عملت دراسات موسعة عليهم، فوجدوا أن القائد الناجح يتخذ القرار بناء على المعلومة الملائمة، وهنا رسول الله عليه الصلاة والسلام يتخذ القرار ويحرك الجيش من مكان إلى مكان في معركة حساسة وخطيرة، وفي أول مواجهة بين الحق والباطل لرأي جندي يملك المعلومة الصحيحة، والقيادة اليوم هي قيادة المعلومة، واتخاذ القرار السليم المبني على المعلومة الصحيحة، وليس بناءً على الانطباع الذاتي، أو الصورة الذهنية.

والموقف الثاني كان في غزوة الخندق عندما حاصر الكفار المدينة حيث سارع رسول الله ﷺ إلى عقد مجلس استشاري أعلى، تناول فيه موضوع خطة الدفاع عن حياض المدينة، وبعد مناقشات جرت بين القادة وأهل الشوري اتفقوا على قرار قدمه الصحابي النبيل: سلمان الفارسي رضي الله عنه، قال سلمان: يا رسول الله، إنا كنا بأرض فارس إذا حوَصرنا خَنَدَقْنَا علينا^(١).

وكانت خطة حكيمة لم تكن تعرفها العرب قبل ذلك، فأخذ عليه الصلاة والسلام برأي سلمان الفارسي، وكان الأخذ بهذه المعلومة سبب رئيس من أسباب النصر في غزوة الخندق، مع أن سلمان الفارسي كان يعد من صغار الجند في المعركة، بل أكثر من ذلك فقد أخذ رسول الله عليه الصلاة والسلام برأي النساء في قرارات تمس الأمة، كأخذه برأي أم سلمة رضي الله عنها في التحلل بالحلق من عمرة الحديبية.

(١) - الرحيق المختوم (ج ١: ص ٢٧٤)

٣ - العدل :

المعلم الثالث من معالم النظرية الإسلامية في القيادة وأحد المكونات الرئيسية للنموذج الإسلامي هو (العدل)، أي أن القائد الإداري المسلم عادل مع الأفراد في المنظمة، قال 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 ﴾ [النساء: ٥٨]

بمعنى أن القائد الإداري المسلم لا يقرب ولا يبعد ولا يفضل ولا يقصي ولا يحب ولا يبغض إلا بسبب، فإذا كره فإنه يكره السلوك، وإذا مدح وأثنى فهو يثني على الذات، وهذا واضح جداً في تعامل النبي عليه الصلاة والسلام مع صحابته رضوان الله عليهم، فجميعهم يعرفون أن أبا بكر رضي الله عنه قدم للإمامة بسبب :

« إِنَّ مِنْ أَمْنِ النَّاسِ عَلَيَّ فِي صُحْبَتِهِ وَمَالِهِ أَبَا بَكْرٍ وَلَوْ كُنْتُ مُتَّخِذًا خَلِيلًا مِنْ أُمَّتِي لَاتَّخَذْتُ أَبَا بَكْرٍ إِلَّا خَلَّةَ الْإِسْلَامِ لَا يَبْقَيْنَ فِي الْمَسْجِدِ خَوْخَةٌ إِلَّا خَوْخَةٌ أَبِي بَكْرٍ »^(١) أي باب أبي بكر رضي الله عنه، لذا لم ينازع أحدٌ أبا بكر في هذا الفضل وهذه المنزلة.

(١) - صحيح البخاري (ج ١٢: ص ٢٩٣).

وفي المقابل سنّ القائد سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام دستوراً للعدالة أعيان العالم في بحثه حيث قل في الحديث «لا فرق لعربي على أعجمي ولا لأبيض على أسود إلا بالتقوى»^(١) إذاً الميزان هو العمل الصالح والإنجاز، بل أكثر من ذلك عندما تشفع أسامة بن زيد رضي الله عنه - حبُّ رسول الله^(٢) - في المرأة المخزومية التي سرقت فماذا كان جوابه عليه الصلاة والسلام سطرها ليسمعها العالم ولتعيها الأمة إلى قيام الساعة، «أتشفع في حد من حدود الله، وإيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها»^(٣).

لذا ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يكون عادلاً بين أتباعه في التعامل العام معهم، وأن لا يقدم أحداً من الأتباع إلا بسبب يعلمه الجميع، أو معظمهم ويجمع عليه الجميع، أو معظمهم ويعتقدون أنه سبب مقنع، ورحم الله عُمرَ رضي الله عنه في قصة ابن عمرو بن العاص لما ضرب المصري عندما سبقت خيله خيل ابن العاص فضربه

(١) - مجمع الزوائد (ج ٨: ص ١٦٠)

(٢) - أي: الرجل الذي يحبه نبي الرحمة.

(٣) - صحيح البخاري (ج ١١: ص ٢٩٤).

وقال له: خذها وأنا ابن الأكرمين، فاشتكى المصري لعمر رضي الله عنه فكتب إلى عمرو بن العاص رضي الله عنه: من أمير المؤمنين عمر بن الخطاب إلى العاص بن العاص إذا وصلك كتابي فاقدّم أنت وابنك، فلما مثلاً بين يديه طلب المصري وأعطاه الدرّة وقال له: اضرب ابن الأكرمين، ثم قال لعمرو (يا عمرو متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحراراً)^(١)، إذا عدل القائد الإداري المسلم مع الأتباع في المنظمة يشعروهم بالرضا عن القائد والثقة به.

(١) - جامع الأحاديث (ج ٢٥: ص ٤٧٢).

٤ - الحرية :

من معالم النظرية الإسلامية للقيادة الظاهر والجلي حرية النقد وإبداء وجهة النظر في الأمور العامة، بل وينتقد الفكرة ويناقش صاحبها ليفهم وليقتنع ما لم يكن هناك نص واضح ووحى ثابت.

وقصة الحجاب بن المنذر وسلمان الفارسي خير مثال على ذلك، ومناقشة عمر رضي الله عنه رسول الله عليه الصلاة والسلام في فرض الحجاب في بداية الإسلام وطلبه من الرسول عليه الصلاة والسلام أن يحجب النساء والرسول عليه الصلاة والسلام يقول له: يا عمر لم أومر بذلك، والذي أحب أن أنبه له هنا أنه من حق الفرد أن يناقش القائد في قراراته وان يبدي له القائد مبررات اتخاذ هذا القرار أو ذلك، ومن النظريات في القيادة التي انتقدت كثيراً هي القيادة التسلطية، أما الشيء الواحد الذي لا يمكن نقاشه هو ما كان وحياً من الله، وأما مادون ذلك في الأمور فللفرد الحق أن يناقش القائد في قراراته، ويفهم، وغير ذلك يكون خلافاً في فهم المنهج الإسلامي في القيادة.

٥ - الزهد في المنصب :

أحد مكونات النظرية الإسلامية في القيادة أنّ طالب الإمارة لا يولّى، وأن الإمارة تكليف وليس تشريف، فالأصل أن الترشيح للمنصب يأتي من خلال التزكية له من قبل المجتمع المسلم ويستثنى من ذلك إذا وجد الفرد المسلم في المنظمة أنه كفؤ وقادر على هذه المهمة فلا بأس أن يطلبها كما فعل يوسف عليه السلام، قال تعالى: ﴿ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴾ [يوسف: ٥٥] هنا ذكر الله صفتين ليوسف تجعله قادراً على القيام بهذه المهمة، هما:

أولاً: الأمانة: وهي حفظ المال، وهي صفة هامة لوزير المالية

ثانياً: العلم: أي خبير في الحسابات وجمع الأموال ... الخ .

بينما لما طلب أبو ذر رضي الله عنه الإمارة لم يعطه إياها رسول الله وقال له: «إنك ضعيف»^(١)، وأيضاً المنصب في نفس الوقت تشريف، ومعنى ذلك أن الفرد قد يشعر بنوع من التمييز على أقرانه في المنظمة، وهذا مزلق حسّاس من المزالق فينبغي على القائد الإداري المسلم أن يعلم أن هذا المنصب ينبغي أن لا يؤثر في أدائه وأمانته وإخلاصه، مع تطلّع النفس لهذا المنصب فيكون المنصب وسيلة لخدمة الأتباع في المنظمة.

(١) - صحيح البخاري (ج ٢٢: ص ٥٥)

٦ - معرفة نقاط القوة والضعف والتركيز على نقاط القوة :

القائد الإداري المسلم الفذ هو الذي يستطيع تحديد واستتباط نقاط القوة والضعف لدى الأتباع من أجل أن يتعرف على قدراتهم الحقيقية أولاً، ثم من أجل توظيفها في السياق والمهمة التي تتناسب وكل فرد، أما الغرض من معرفة نقاط الضعف ليس من أجل انتقادهم، أو التشهير بهم، أو السخرية منهم وإسقاطهم، بل من أجل تطويرها وتحسينها واختبارهم فيها، وهذا المعلم واضح جداً في حياة رسول الله عليه الصلاة والسلام :

- نعم الرجل عبدالله لو كان يقوم من الليل^(١).
- خالد سيف سله الله على المشركين^(٢).
- أقرؤكم لكتاب الله أبي بن كعب^(٣).
- عبدالله بن عباس حبر الأمة وفقهها^(٤).
- أعلمكم بالحلال والحرام معاذ بن جبل^(٥).

(١) - الجامع بين الصحيحين (ج ٢: ص ١٨٧)

(٢) - مسند الإمام أحمد (ج ١: ص ٢١٦).

(٣) - الترمذي (ج ١٢: ص ٢٦٢).

(٤) - النسائي (ج ٥: ص ٥١).

(٥) - الترمذي (ج ١٢: ص ٢٦٢).

هذه كلها جوانب تميز وإشراق ذكرها النبي عليه الصلاة والسلام عن بعض صحابته رضوان الله عليهم أجمعين، ولذلك لما طلب أبو ذرّ الولاية منعها إياه رسول الله عليه الصلاة والسلام وقال له: إنك ضعيف، لأنه كان يعلم من أن القيادة والولاية تحتاج إلى صفات خاصة، وعرف من حال أبي ذر أنه ربما لا يملك هذه الصفات، لكنه لاشك يصلح لمهام أخرى تتفق وجوانب القوة التي يملكها رضي الله عنه، ولذلك قال له: إنك ضعيف، أي: في هذه المهمة فقط، والهدف الأساسي الذي من أجله يتعرف القائد الإداري المسلم على نقاط القوة والضعف لدى الأتباع هو من أجل توظيف هذه القدرات في الاتجاه الصحيح، وتحسين نقاط الضعف الممكن تحسينها، والقائد الفذ هو الذي يعرف بالممارسة والخبرة تميز الأفراد في أشياء، وتميز غيرهم في أشياء أخرى، ومشكلة القيادات والمربين اليوم هو في عدم معرفتهم بقدرات الأفراد الحقيقيّة، فكم من مواهب اختفت واندثرت بسبب عدم وجود من يتلمسها ويكتشفها ويظهرها ويطورها، وفي عالمنا اليوم كثير من النماذج التي اكتشفت قدراتها بالصدفة بعد أن تخرج من الجامعة وتوظف وتعمل سنوات، والقائد حتى يكتشف قدرات أتباعه يحتاج إلى أن يكون قريباً منهم، يخالطهم، يتواصل معهم بفعالية وشفافية عالية.

٧ - النمذجة :

ونقصد بالنمذجة: توريث القيادة، وبتعبير أدق: قدرة القائد الإداري على ملاحظة تميّز الأتباع الذين يشرف عليهم في المنظمة، واختيار قادة من بعده يقودون المنظمة.

القائد الإداري المسلم الفذ هو الذي يستطيع إعداد وتجهيز وتدريب قادة المستقبل من الصف الثاني، ويعتبر إعداد القيادات من النقاط الحساسة والمهملة في نفس الوقت في فكر القيادة حتى بين الإداريين المسلمين.

والواضح مما لا يدع مجالاً للشك أنّ النبي عليه الصلّاة والسّلام اهتم اهتماماً بالغاً بإعداد القيادات وتدريبها واختبارها في مواقف وسياقات كثيرة، وأشهر موقف في ذلك هي قصة وفاته عليه الصلّاة والسّلام، إذ انتقل إلى الرفيق الأعلى ولم يخلف للأمة من يقود أمرها، لكنه أعطى إشارات ودلالات لمن سيكون من بعده، وترك الاختيار للصحابة رضي الله عنهم لأنه يعلم أنهم قادرون على اختيار القائد، ولأنه جهز واختبر القيادات في مواقف متعددة من أمثال أبي بكر وعمر وعثمان وعلي، وعندما طعن عمر بن الخطاب رضي الله عنه سمّى ستة من الصحابة لابنه عبدالله بن عمر بن الخطاب كلهم قادر أن يكون خليفة، وهذه التسمية لم تأتي

فجأة أو وليدة الموقف الراهن بل جاءت بعد اختباره رضي الله عنه لهؤلاء الستة وتجربتهم في مواقف، واختبارهم في مواقف أخرى، وكلها مهام قيادية، بل وتأكده أنهم نجحوا فيها فجاء الاختيار مناسباً.

إن توريث القيادة أو نمذجة القيادة وصناعة وتدريب قادة المستقبل هي أهمّ الأکبر الذي يجب أن يفکر فيه القائد الإداري المسلم وهو يقود منظمته، لأنه يعتقد أنه لن يدوم في منصبه.

إن المنظمة التي تنهار بذهاب قائدها إلى منصب آخر تدل على أن هذا القائد فشل في نمذجة القيادة وصناعة قادة المستقبل، ومن وجهة نظري إذا أردنا أن نعد قادة للمستقبل فيجب أن نركز على النقاط التالية، ونكسبهم إياها وفق خطة متدرجة متأنية كالتالي:

- | | |
|----------------------------|---|
| ٤ - اتخاذ القرارات. | ١ - الفكر القيادي المؤصل في ضوء الفهم الإسلامي العميق للقيادة وتطبيقاتها الإسلامية. |
| ٥ - مهارات التواصل الناجح. | ٢ - نظريات القيادة وصفات القائد الإداري المسلم. |
| ٦ - إدارة التغيير. | ٣ - التخطيط الإستراتيجي للمنظمة. |
| ٧ - مهارات التحفيز. | |

٨ - الرفق بالأتباع :

من معالم القيادة في الإسلام - بل يعدّ أساساً - هو ضرورة أن يرفق القائد بأتباعه في المنظّمة، والذي نقصده في فكر القيادة الحديث بالرفق بالأتباع هو عدم تكليفهم فوق طاقتهم، والرفق بالأتباع مهارة لا يستطيع القائد ممارستها وتطبيقها ما لم يكن ملماً بدقّة بنقاط القوّة والضعف لدى الأفراد، وجوانب تميزهم، والحالات التي عادة يخفقون فيها، وعندها يستطيع فقط أن يعطي المهمّة وفق القدرة والتمكّن.

لذا يجب على القائد الإداري المسلم أن يراعي الله في أتباعه ولا يكلفهم فوق طاقتهم، بل إنّ تكليف القائد للأتباع فوق الطاقة والجهد يظهر خلافاً واضحاً وبيّناً في استثماره للمورد البشري الذي لديه.

إن إحدى أخطاء القيادة الخطيرة تركيز القائد على أتباع محددين ومعيّنين، وتكليفهم بمعظم المهام في المنظّمة أو ما يسمى: (الموظّف السوبرمان) الذي يفهم كل شيء، ويتقن كل شيء، وفي النهاية نكتشف أنّ السرّ الذي جعله يركز على هذا الفرد أو ذاك ليس قدراته، بل لأنه لا يناقش القائد ولا يخالفه، بل يطيعه في كل شيء،

ولذلك يقع اختيار كثير من القادة على هؤلاء الأشخاص، وهذا ما يدمر المنظمة في كثير من الأحيان، ويفتتها على المدى المتوسط أو الطويل. ولذا لم يكن محمدٌ عليه الصلاة والسلام يركز على شخص أو شخصين في كل المهام، بل كان يفهم التخصص والكفاءة فهما دقيقاً، واستطاع توظيفها في حياته.

هذه هي معالم النموذج الإسلامي للقيادة.