

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

الحمد لله ربّ العالمين، خلق الإنسان، علّمه البيان، أودع فيه من أسرار حكمته ما عجزت عنه علوم الأولين والآخرين، وأكرم عباده المؤمنين بالطّاعة والهداية إلى صراطه المستقيم، والصّلاة والسّلام على مَنْ أشرقت العقول والقلوب بأخلاقه، المبعوث رحمة للعالمين - محمد بن عبد الله ﷺ - وعلى آله وصحبه الكرام الأخيار السابقين الأولين والتّابعين لهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

فمن قبيل العبث أو الوهم أن نتخيّل أن التاريخ يصنع نفسه بنفسه، أو أن تسطير المجد من السهولة بمكان، فلسنا في عالم الأساطير والخرافات، أو الأحلام والأمنيات وإنما بناء الأمم والحضارات دائماً وأبداً في حاجة إلى إدارة جيدة وحكيمة، لها من الخبرة والوعي والدراسة ما تستطيع من خلاله توجيه الموارد المالية والبشرية بكفاءة وانتظام واقتدار وفق أسس ومعايير معينة تتجه نحو تحقيق الأهداف دون الدخول في قيل وقال، أو تلفيق واختلاق الأسباب تعليلاً لخيبة الأمل والرجاء.

وتوظيف الثروة أو الموارد البشرية اعتماداً على الكفاءة والخبرة والذكاء والتخصّص، وبعيداً عن المحاباة والمجاملة وأهل الثقة والقربة من مظاهر الإبداع والتمييز، ولكن تظل أمارات الضعف هي العنوان ما لم تتوّج هذه السمات بالأخلاق، والتي تعتمد على الصدق والأمانة والإخلاص والتواضع والورع والتقوى وغيرها كثير، وهي جزء لا يتجزأ من عقيدة المسلم خاصّة إذا أردنا لهذه الأمة

الإسلامية أن تنهض من كبوتها وتعود إلى ماضيها التليد.

ومسألة التفوق والتقدم والنجاح في كافة المجالات ليست في حاجة إلى مصباح علاء الدين، أو قرص ربوي يجزّ على الأمة الخراب والويلات، وإنما بتفعيل هذه العبارة حديثة الصنع والتركيب إسلامية الأصل والمنهج (الرجل المناسب في المكان المناسب).

وقد سبقت السُّنة النبويّة جميع الأنظمة الإدارية الحديثة في تفعيل هذه العبارة وتطبيقها على أرض الواقع، حيث استطاع النبي ﷺ بما أتاه الله من العلم والحكمة والخبرة والدراية إدراك أسرار الرجال واختيار مهام بعض الصحابة الكرام، وتكليف كل واحد منهم بإدارة ما، وذلك بما يتناسب مع مؤهلاته وأهم جوانب إبداعه، وعلى حسب التعبير الحديث قام بدراسة جدوى جيّدة ومفيدة عن شخصية كل منهم وأبرز مواهبه وفعلها في المجتمع بصورة صحيحة حتى صارت له لقباً وعنواناً، ترحل معه أينما رحل، وتسكن معه أينما سكن، بل ربما يستغني عن ذكر اسمه بذكرها، وهذا ما جعلهم يسودون الدنيا كلها في سنوات معدودات، حيث لم يكن ما قدّموه خيلاً وإن كان فوق الخيال، ولكن ما معايير هذا الاختيار والتي لم يجد الباحث من فصل القول فيها بوضوح؟.

والجواب عن هذا السؤال يقّده الباحث بين يدي القارئ في صورة أربعة نماذج، كل نموذج منها يعالج إدارة ما في ضوء أربعة معايير رغبة في الإيجاز، وإن كانت في الواقع أكثر من ذلك بكثير، ولكن بعد تمهيد عنوانه (الاختيار في سطور)، ثم التذييل بخاتمة فيها عرض لأهم نتائج البحث، والعنوان الجامع لهذا كله: (ألقاب الصحابة الكرام ومعايير الاختيار في ضوء الإدارة النبويّة).

النموذج الأول: إدارة الدعوة ومصعب بن عمير أول سفراء الإسلام.

النموذج الثاني: إدارة الإعلام الديني وبلال بن رباح مؤذن الرسول ﷺ.

النموذج الثالث: إدارة الأزمات وأبو عبيدة بن الجراح أمين الأمة .

النموذج الرابع: إدارة عسكريّة وخالد بن الوليد سيف الله المسلول.

هذا، وقد كانت مصادر السُّنة وشروحها قديمًا، وكذلك السِّيرة النبويّة هي العماد الرئيس في إعداد الشُّواهد والمواقف والأحداث، في حين ظهرت المصادر الحديثة لخدمة التحليل واستنباط معايير الاختيار، معتمدًا على المنهج التحليلي في توضيح ذلك.

وأما عن الدِّراسات السَّابقة وخاصّة فيما يتصل بالكتابات الحديثة فمنها: موسوعة العقاد الإسلامية، والإدارة في عصر الرسول ﷺ دراسة تاريخية للنظم الإدارية في الدولة الإسلامية الأولى د. حافظ أحمد عجاج الكرمي، ومصعب بن عمير الداعية المجاهد. محمد حسين بريغش، وأبو عبيدة بن الجراح أمين الأمة، وفتح الديار الإسلامية. محمد محمد حسن شرّاب، وخالد بن الوليد. صادق إبراهيم عرجون، واختيار العاملين في الإسلام والفكر الإداري الحديث د. إسماعيل علي بسيوني، وطرق اختيار القيادات في البنوك الإسلامية في ضوء المنظور الإسلامي د. محمد إبراهيم أبو شادي.

وبعد، فالعقول البشريّة الموهوبة تظل في ثبات عميق واسترخاء تام ما دامت لم تجد من يبعث فيها الأمل، ويشير فيها جوانب التميّز، ويفجّر فيها الطاقات المكبوتة التي تدفع بها نحو التقدّم والرُّقي وإبراز أجمل وأبدع ما فيها، فإذا امتدت إليها يد من ترفق بها وتحتضنها وتوجهها إلي ما يتناسب مع قدراتها وإمكاناتها أمكنها في هذه الحالة أن تبني مجتمع المبدعين والمتفوّقين، ولم تصبح في حاجة إلي من يقدم لها شربة ماء أو كسرة خبز، وبذلك تتحول من فئة المستهلكين والمستوردين إلي قائمة المنتجين والمصدّرين، وذلك كما صنع الرسول ﷺ مع صحابته الكرام -عليهم جميعًا من الله الرضوان-.

﴿وَعَلَى اللَّهِ فَصْدُ السَّيْلِ﴾ [النحل: 9].

تمهيد

الاختيار في سطور

تعلن بعض المؤسسات الحكومية أو الخاصة عن شغل بعض الوظائف فيتقدم لها كثير ممن يرون في أنفسهم الكفاءة والقدرة والموهبة، وطبقاً لمجموعة من الضوابط والقواعد تتم عملية الاختيار واعتماد الأوراق، وهذا مبدأ أصيل من مبادئ الإسلام إن أخذ الصورة الشرعية الصحيحة، حيث إن «الاختيار الذي يهدي إلي تسكين العامل في وظيفة تناسب قدراته أيًا كان مستوي هذا العامل وأيًا كان نوع العمل الذي يؤدّيه مبدأ هام من مبادئ الإسلام التي قام عليها فيما يختص بالجانب الدنيوي منه، ويترتب علي إخلال المسلمين بمقتضياته هدم لما يقتضيه إصلاح الحياة ... والأمر هنا يعني كل وظيفة يؤدّيتها المسلم وتتطلب كفاءة خاصة لإنجازها علي أكمل وجه سواء أكانت تلك الوظيفة تتعلق بشأن من شئون الدنيا ... أو تتعلق بأمور الدين»⁽¹⁾.

والاختيار الصحيح في العصور الإسلامية الأولى قد أسس لدولة الإسلام ورفع قواعدها وأقام بنيانها علي نحو لم يسبق له مثيل في علم الإدارة بالرغم من عدم توفر الإمكانيات التي تساعد علي تحقيق ضوابط العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ومتابعة ورقابة كما أثبتتها علم الإدارة الحديث، ولكن مع توالي العصور ضعفت الهمة وخارت العزيمة فامتلكنا غيرنا وغدت مقدراتنا بكافة أشكالها ومختلف ألوانها كلاً مباحاً، وذلك بسبب سوء وضعف الإدارة واختلال المعايير، ف«أساليب اختيار العاملين في العصور الإسلامية الأولى كانت مناسبة لظروف العصر ومتطلباته ولكنها لم تتطور في العصور المتأخرة لتواكب نمو المنظمات

(1) اختيار العاملين في الإسلام والفكر الإداري الحديث د. إسماعيل علي بسيوني ص 435- وقائع ندوة رقم (31) بعنوان: الإدارة في الإسلام.

العصرية الضخمة والمعقدة، وذلك راجع لقصور المسلمين من إجراء التطور المطلوب مع أن مبادئ الإسلام قد تركت الباب مفتوحاً للقيام بذلك التطور، بل إن العلماء المسلمين مازالوا حتي هذه اللحظة تاركين مهمة التطوير لغيرهم في حين أنه تتوفر لديهم من المبادئ الإسلامية العامة ... ما يحفزهم للعمل علي تنمية الطرق العلمية الحديثة للتعرف علي الصفات التي يحتاج إليها كل نوع من الوظائف واستنباط وسائل اكتشاف مدي توفر هذه الصفات في المتقدمين لشغل وظيفة معينة»⁽¹⁾.

فالأمة الإسلامية ليست في حاجة إلي موارد مادية أو بشرية أو طبيعية بل تمتلك كل ذلك وينسب عالية جداً، ولكن ما نعانيه الآن هو أنه قد حيل بيننا وبين تطبيق المعايير والضوابط الإسلامية في قضية الاختيار، ولو أننا قد مكنا لأنفسنا من استعارة الفكر الإداري الإسلامي لما استطاعت أمة أن تنافسنا، أو أن تقف علي أقدامها متحدية لنا، فلقد أدار النبي ﷺ دولة الإسلام منذ أن وطئت قدماه المدينة المنورة ومهد لقيام دولة إسلامية علي أسس إدارية صحيحة تربط المسلم بدينه، وهذا هو الفرق بين النظام الإداري النبوي والنظام الإداري الحديث.

«تتميز المبادئ الإسلامية في هذا المجال علي مثلتها في الفكر الإداري الحديث بأن المبادئ الإسلامية أكثر كمالاً وشمولاً؛ لأنها لا تقتصر علي العلاقات الإنسانية والأمور الدنيوية بل تمتد إلي علاقة الإنسان بخالقه، وإلي اليقين بالآخرة وما فيها من ثواب وعقاب، كما تتميز المبادئ الإسلامية بثبات القيم الصالحة لكل زمان ومكان واختلاف الأساليب باختلاف العصر مما يعطيها المرونة اللازمة للاستمرار. ويضيف إلي ذلك أن هذه المبادئ الإسلامية ليست مجرد مفاهيم نظرية فلسفية، لكنها ترجمت إلي تشريع وسياسات وإجراءات طبقت في الحياة العملية بنجاح، مما يشهد بتاريخ الدولة الإسلامية التي أقامها محمد رسول الله

-عليه الصلاة والسلام- منذ أربعة عشر قرناً، تلك الدولة التي حقّقت لمواطنيها -مسلمين وغير مسلمين- أسباب الحياة السعيدة والكرامة القائمة علي مبادئ العمل والحرية والأخوة الإسلاميّة تحت راية التوحيد⁽¹⁾.

لذلك فالأمة الإسلاميّة في عهد النبوة قدّمت شهادة اعتماد وتفوّق وعلامة تميّز وتقدّم أثبتت أنهم لا يمكن أن يكونوا في مؤخّرة الصفوف أو في ذيل الأمم بل في مقدمتهم وعلي رأسهم، فهل نعيد قراءة السُنّة النبوية ونحاول استنباط معايير الاختيار فيها حتى نمكّن لهذه الأمة في العصر الحديث كما مكّن لها في القرن الأول من عمر الإسلام؟.

(1) الإدارة في الإسلام. تحرير د. محمد عبد الله البرعي، د. محمود عبد الحميد موسى - المقدمة ص22- وقائع ندوة رقم (31).