

2. العولمة وتأثيرها في الشخصية الإدارية المعاصرة

Globalization and its impact on the Contemporary

Administrative Personality



بقلم الدكتور مروان محيي الدين بدر

أستاذ محاضر في كلية الإمام الأوزاعي للدراسات الإسلامية وفي جامعة رفيق الحريري

Dr Marwan Muhieddine Badr

Lecturer professor at : Imam Al Ouzai University for Islamic Studies and at:

Rafic Hariri University

marwan@badrco.com.lb

تاريخ الاستلام: 2024 /11/8 تاريخ القبول: 2024 /11/20 تاريخ النشر: 2024 /12/25

ملخص البحث:

أما بعد فإن العولمة في عصرنا الحالي هي مصطلح يراد منه تعميم قيم ومبادئ وأنماط سلوك لتصبح أنموذجاً قابلاً للتطبيق على الجميع في كل مكان وزمان .

بدأت أولى مظاهر العولمة مع تطور قدرة البشر على الانتقال عبر البر والبحر لأهداف تجارية واستكشافية أو استعمارية وعسكرية . وبالتالي تطورت العولمة مع تطور وسائل النقل والاتصالات التي تسهل انتقال الثقافات والمعارف وحركة التبادل التجاري.

وهذا يُفسر لماذا أصبحت العولمة مفهوماً واسعاً ومهماً في العالم الحديث مع ابتكار شبكة الانترنت ووسائل النقل الحديثة فضلاً عن تشريعات التجارة الدولية والإتفاقيات التي تُسهل إنتقال البشر ورؤوس الأموال بين الدول . وبالتالي أن تعرف ما يحدث في الجزء الآخر من العالم في نفس اللحظة يُعتبر ذلك مظهراً من مظاهر العولمة .

كما أن العولمة ليست مفهوماً حديثاً على كل حال ، وليست ابتكاراً أو اختراعاً أو مؤامرة بقدر ما هي ظاهرة ثقافية واجتماعية طبيعية . فالعالم بأسره شهد طفرة تكنولوجية في عالم الاتصالات وتبادل المعلومات جعلت من العولمة تفرض نفسها على العصر الحديث أكثر من أي وقت مضى . ولذلك يُعتبر السبب المباشر والأساسي للعولمة هو ثورة الاتصالات وتطور وسائل الاتصال والتبادل والنقل .

ختاماً، فإن الهدف من هذا البحث تسليط الضوء على: المفاهيم المختلفة لمفهوم العولمة و المفاهيم المختلفة لمفهوم إدارة الموارد البشرية وأهمية وأهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية . لذلك كان لا بد من تأهيل الموارد البشرية بما يتناسب مع ثورة المعرفة بحيث تصبح أغلب المهارات والمعارف التي تمتلكها الموارد البشرية تتناسب مع متطلبات العولمة . كما أن مواجهة تحديات العولمة في مجال إدارة الموارد البشرية تتطلب وضع استراتيجيات هيكلية تعتمد على إعادة النظر في السياسات التنظيمية وتمكين العاملين، وإعادة تصميم الوظائف وبالتالي كيفية تشكيل شخصية المدير المعاصر كي تتناسب وتتأقلم مع ظاهرة العولمة.

Abstract

Globalization in our current era is a term that aims to generalize values, principles and patterns to become a model applicable to everyone, everywhere and at all times. The first manifestations of globalization began with the development of human ability to move across land and sea for commercial, exploratory, colonial and military purposes.

This explains why globalization has become a broad and important concept in the modern world with the invention of the Internet and modern means of transportation as well as international trade legislation and agreements that greatly facilitate the movement of people and capital between one country and another.

Therefore, knowing what is happening in the other part of the world at the same moment is considered a manifestation of globalization.

Globalization is not a modern concept in any case, nor is it an innovation, invention or conspiracy as much as it is a natural cultural and social phenomenon. The entire world has witnessed a technological boom in the world of communications and information exchange that has made globalization impose itself on the modern era more than ever before.

Moreover , the direct and basic reason for globalization is considered to be the communications revolution and the development of cheap means of communication, exchange and transportation.

Consequently , the aim of this research is to shed light on: the different concepts of globalization as well as the different concepts of human resources management . As well as highlighting the importance, objectives and functions of human resources management in light of globalization. Therefore, it is necessary to qualify human resources in a manner that is consistent with the knowledge revolution so that most of the skills and knowledge possessed by human resources become consistent with the requirements of globalization.

Finally , confronting the challenges of globalization in the field of human resources management requires developing structural strategies based on reviewing organizational policies, empowering workers, and redesigning jobs.

المقدمة

يشرح هذا الفصل من دراستنا المَعنونة بـ«العولمة وتأثيرها في الشخصية الإدارية المعاصرة»، بدراسة العولمة و كيفية تأثيرها على جوانب الشخصية الإدارية المعاصرة، وذلك من خلال التوقف على مفهومها وأسبابها، ومنهجية الإسلام في معالجة هذه الظاهرة .

يَتَضَمَّن هذا الفصل مبحثان . في المبحث الأول : العولمة وأثرها في عمل النظم الإدارية ، والمبحث الثاني: المهارات الإنسانية للمدير في ظل تحديات النظام العالمي .

هدف البحث:

ان الهدف من هذا البحث تسليط الضوء على: المفاهيم المختلفة لمفهوم العولمة و المفاهيم المختلفة لمفهوم إدارة الموارد البشرية وأهمية وأهداف ووظائف إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية . لذلك كان لا بد من تأهيل الموارد البشرية بما يتناسب مع ثورة المعرفة بحيث تصبح أغلب المهارات والمعارف التي تمتلكها الموارد البشرية تتناسب مع متطلبات العولمة . كما أن مواجهة تحديات العولمة في مجال إدارة الموارد البشرية تتطلب وضع استراتيجيات هيكلية تعتمد على إعادة النظر في السياسات التنظيمية وتمكين العاملين، وإعادة تصميم الوظائف .

إشكالية البحث

ظهرت إشكالية إدارية هامة تتعلق في كيفية تشكيل شخصية المدير المعاصر كي تتناسب وتتأقلم مع ظاهرة العولمة . فمن الضروري على المنظمات والشركات أن تواكب وتتماشى مع تطورات العصر الحديث حتى لا يفوتها قطار التقدم والتطور والمنافسة الدولية وبالتالي تخسر موقعها في الأسواق التجارية الدولية .

منهج البحث: من أجل تحقيق أهداف البحث، فقد اتبعت المناهج البحثية العلمية الآتية:

أ- المنهج الوصفي: كلمة "منهج" تعني الطريقة أو الأسلوب .

وكلمة « الوصفي » يُقصد بها الصفات أو السمات التي تُميّز شخصاً أو شيئاً مُحدداً. يُعدُّ المنهج الوصفي من أبرز مناهج البحث العلمي المُستخدمة في الدّراسات العلميّة. فهو يُسهّم في التعرّف إلى ظاهرة الدّراسة ، ووضعها في إطارها الصحيح ، وتفسير جميع الظروف المحيطة بها، ليُصار إلى التوصل إلى نتائج الدّراسة التي تتعلق بموضوع البحث ، ووضع الحُلُول التي تتمثل في التّوصيات ، والمقترحات التي يسوقها الباحث لإنهاء الإشكاليات التي تتضمنها مُقدمة البحث .

ب- المنهج الاستقرائي: المنهج الاستقرائي هو عملية استدلال صاعد يرتقي فيها الباحث من الحالات الجزئية إلى القواعد العامة ، أي الانتقال من الجزئيات إلى الكليات ، أي إلى الخلاصة العامة ونتائج البحث .

ج- المنهجان التحليلي والتاريخي : يقوم المنهج التاريخي في البحث العلمي على تحليل الحقائق التاريخية وربطها بالحاضر ، بالإضافة إلى محاولة التنبؤ بما قد يحدث مُستقبلاً ، من خلال كشف الأحداث الماضية بطريقة علمية دقيقة . كما يقوم الباحثون في المنهج التاريخي ، بترتيب الحقائق بأسلوب معين ومميز ، وتتبع نشأة الظاهرة موضع الدراسة. كما تناول المنهج التحليلي البحث عن ظاهرة العولمة و تأثيرها المباشر وغير المباشر على الشخصية الإدارية المعاصرة .

المبحثُ الأوَّل:

العولمة وأثرها في عمل النُظُم الإدارية

Globalisation And Its Impact On The Work Of The Administrative Organizations

تمهيد

لقد كثر الحديث عن العولمة في السنوات الأخيرة بعد سقوط الاتحاد السوفيتي، فتناولت موضوع «العولمة» الأوساط الجامعية والإعلامية والتيارات الفكرية والسياسية المختلفة. فأصبحت حديث المختصين الاجتماعيين والفلاسفة الأوروبيين وعلماء البيئة والطبيعة، وكثرت أعداد المؤتمرات التي تتعلق بموضوع «العولمة». «ومن ثمّ ، فقد شملت «العولمة» النظام العالمي الجديد من كل جوانب حياة الإنسان، فعجلة الحياة مُقسّمة إلى ثمانية محاور، كل محور يمثل جانباً من جوانب حياة الإنسان ويختلف من شخص إلى آخر. فلكلّ مسؤولياته وجوانب في حياته مختلفة عن الآخرين ، وعلى الإنسان الاستمرار في تطويرها وتحسينها لتحقيق التوازن بينها»⁽¹⁾. هذه المحاور الثمانية هي :

- 1- المحور الديني 2- المحور العقلي 3- المحور النفسي 4- المحور الجسدي
- 5- المحور الأسري 6- المحور الاجتماعي 7- المحور الشخصي 8- المحور الروحاني

1 روزنا، جيمس، ديناميكية العولمة: نحو صياغة علمية، مركز الدراسات الاستراتيجية، مطبعة الأهرام، القاهرة، 1997م، ص 9.

من الملاحظ أن «العولمة» قد تسارعت منذ القرن الثامن عشر بسبب التقدم في تكنولوجيا النقل والاتصالات . وأدت هذه الزيادة في التبادلات العالمية إلى نمو التجارة الدولية وتبادل الأفكار التي ركزت تركيزاً خاصاً على جوانب الإدارة وتنمية الموارد البشرية وصناعة القادة .

أولاً: مفهومُ العولمة The concept of globalization

العولمة لغةً: Globalization in language

إن كتب المعاجم العربية واللغوية تبين « أن كلمة » العولمة « أصلها من الفعل المزيد الثلاثي، فيقال: «عولمة» على وزن « قَوْلبة»، وكلمة « العولمة» نسبة إلى «العالم» (بفتح العين أي «الكون»، وليس إلى العلم (بكسر العين)، و«العالم» جمع لا مفرد له وهو مُشتق من «العلامة» على ما قيل. وقيل أيضاً أنه : مُشتق من «العلم» وذلك على تفصيل مذكور في كتب اللغة» (1).

« العولمة» مشتقة من المصدر «فَعَلَّلَة» «دحرجة»، و«هذه الكلمة بهذه الصيغة الصرفية لم ترد في كلام العرب، والحاجة المعاصرة قد تفرض استعمالها، وهي تدل على تحويل الشيء إلى وضعية أخرى ومعناها: وضع الشيء على مستوى العالم، وأصبحت الكلمة دارجة على ألسنة الكتاب والمفكرين في أنحاء الوطن العربي» (2).

يرى الدكتور «أحمد صدقي الدجاني» أن «العولمة مُشتقة من الفعل «عَوَلَمَ» على صيغة « فَوَعَلَ»، واستخدام هذا الاشتقاق يُفيد أن الفعل يحتاج إلى وجود فاعل يفعل، أي أن العولمة تحتاج لمن يُعمّمها على العالم» (3).

العولمة اصطلاحاً: Globalization conventionally

إن مصطلح «العولمة (Globalization)» أثار جدلاً واسعاً لأكثر من عقد من الزمان، ثم انتقل هذا المصطلح إلى الدول النامية، ومن بينها الدول العربية في الآونة الأخيرة. وتزايد الاهتمام به من قبل عدد من الباحثين والإعلاميين . « فالكلمة الإنكليزية

1 عمر، أحمد مختار، معجم الصواب اللغوي: دليل المثقف العربي، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 1429هـ- 2008 م، ج 1، ص 553.

2 عمر، أحمد مختار، معجم الصواب اللغوي: دليل المثقف العربي، المرجع نفسه، ص 1579.

3 عمر، أحمد مختار، معجم الصواب اللغوي: دليل المثقف العربي، المرجع نفسه، ص 553.

«Globalization» مُشتقة من كلمة «Globe» بمعنى الكرة، أي الكرة الأرضية، ومن خلال هذا المعنى تُرجم هذا المصطلح إلى العولمة، وسماها بعضهم «الكونية» لانتشار وسيادة الثقافة الأحادية أو المميّزة لأقطار بعينها في أنحاء كثيرة من العالم» (1).

ومُصطلح «العولمة» له تعريفات عديدة؛ فعالم الاجتماع يَنظر إليه بمنظار معين وعالم الاقتصاد يَنظر إليه بمنظار آخر، ولكل عالم اختصاص نظرة خاصة.

كذلك ذكر «جيمس روزنا»: «وإن كان مُبكراً وضع تعريف للعولمة يُلائم التنوع الضخم في العلائق، فيمكن القول، أن مفهوم «العولمة» يُقيم علاقة بين مستويات مُتعددة للتحليل، تتمثل في الاقتصاد-السياسة-الثقافة-الأيدلوجيا. وهذه المستويات تتمثل في إعادة تنظيم الإنتاج، وانتشار الأسواق، والتحويل عبر الحدود، وتماثل السلع في مختلف الدول، وتستفيد من الصراع بين المجموعات المُقيمة والمجموعات المُهاجرة» (2).

ختاماً ومن خلال ما تمّ عرضه وبيانه، يتبين لنا أنّ العولمة شملت جميع جوانب الحياة الاقتصادية والثقافية والإعلامية والاجتماعية بغرض هيمنة الدول ذات النفوذ على الدول الضعيفة، وفرضها أنماطاً حضارية جديدة تخدم مصالحها بثتى الوسائل.

ثانياً: أثر العولمة في عمل النُظُم الإداريّة the administrative organization's work

إن التوجه نحو العولمة يجعل عالم اليوم أشبه بقريّة صغيرة بلا حدود أو حواجز، يسودها نظام اقتصادي واحد وشامل ومتداخل، قوامه الحرية الاقتصادية وحرية انتقال الأفراد والمنتجات ورؤوس الأموال بلا قيود أو عوائق. ومن الواضح أن للدول المالكة للتقنية الحديثة، وللشركات المتعددة الجنسيات، والمنظمات الاقتصادية الدولية دوراً مميّزاً وحاسماً في تقسيم العمل على الصعيد الدولي في إطار ظاهرة العولمة. وليس هناك من شك في أن كل هذه التحولات الجارية في بنية الاقتصاد العالمي، تطرح تحديات جديدة على الدول النامية، ومنها الدول الإسلامية. ومن ثمّ تحتاج إلى دراسات وتحليلات جادة للتوقف عن آثار عملية العولمة بالنسبة لمستقبل التنمية في هذه الدول، وكذلك إمكانات

1 الكيلاني، ماجد عرسان، مقومات الشخصيات المسلمة أو الإنسان الصالح، مؤسسة الريان، بيروت، 2000 م، ص 123.

2 روزنا، جيمس، ديناميكية العولمة: نحو صياغة علمية، مرجع سابق، ص 12.

المواجهة للخسائر التي قد تلحق بالاقتصاديات الإسلامية.

من ثمّ، تمثل المرحلة الإدارية التي يعيشها العالم ما يمكن أن يُطلق عليه الاقتصاد العالمي Global Economy الذي تتشابك فيه العلائق الاقتصادية الدولية، من إنتاج وتجهيز موارد وتسويق ومنافسة، وتكون في إطار عالمي أكثر منها ضمن حدود محلية.

« يتأثر الاقتصاد اليوم بظاهرة العولمة Globalization التي تعني زيادة تأثير التداخل والعلائق بين مختلف عناصر الاقتصاد العالمي، بسبب زيادة التطور التكنولوجي خصوصاً في مجالي الاتصالات والمواصلات. ولذلك سيكون الإهتمام بالجانب الاقتصادي من العولمة على الرغم من وجود مظاهر أخرى لهذه الظاهرة، مثل العولمة الثقافية والسياسية وغير ذلك. لقد تحول العالم إلى قرية كونية بفضل التطور الهائل في الاتصالات والمواصلات وانتشار المعرفة وشبكة الإنترنت. إن الاقتصاد العالمي يتيح لمنظمات الأعمال فرصاً كبيرة من خلال التزود بالموارد أو زيادة فرص التصدير والبيع، لكن منظمات الأعمال تواجه أيضاً تحديات تنافسية ليست قليلة في إطار هذا الاقتصاد العالمي. لذلك، فإن منظمات الأعمال بحاجة إلى تطوير مفاهيم الإدارة الدولية International Management التي تتعلق بإدارة منظمات الأعمال التي لديها مصالح تجارية في أكثر من بلد واحد»⁽¹⁾.

« العولمة» تتسبب في تحديات ومسؤوليات هائلة للقيادة. وتحتاج القيادة إلى مراقبة التغيرات العالمية، وتكون مستعدة لاتخاذ القرارات المناسبة التي تؤثر في الجمهور. كما أن « القيادة لم تعد تتمتع بالاحتكار في السيطرة على الوضع. فيمكن أن يكون لعدد من الجهات الفاعلة، والمتغيرات الظرفية، تأثيرٌ في الأحداث في أي بلد يصبح فيه القادة ردود أفعال وليسوا صنّاع سياسة نشطاء»⁽²⁾.

يُلاحظ أن الممارسات الإدارية نكتسب أهمية خاصة في الأعمال الدولية، فتأثير الثقافات المختلفة يؤدي إلى إضفاء خصوصية كل ثقافة عليها، ومن ثم جعلها مختلفة عمّا تعودّه المديرين في البيئة الوطنية».

1 مبروك، محمد إبراهيم، الإسلام والعولمة، الدار القومية العربية، القاهرة، 1999 م، ص 67.
2 نصار، سامي، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، مرجع سابق، ص 198.

إن الإدارة المقارنة Comparative Management تهتم بدراسة الاختلافات بشكل منهجي ومنظم بين الدول وبين الثقافات المختلفة بكل ما يتعلق بجوانب الإدارة. « لقد شجعت المنافسة الشديدة والاقتصاد العالمي على تطور هذا النمط من الإدارة، ولجوء المديرين العالميين إلى التعمق في معرفته، وتمكنهم من النظر إلى الاقتصاد العالمي ذي الأبعاد التقنية والاجتماعية للبيئة العالمية بعمق وفهم أكثر لتحقيق إنجاز أفضل» (1).

من ثم، تُواجه عملية التخطيط والرقابة تحديات حقيقية في بيئة الأعمال الدولية المعقدة. إن تكنولوجيا المعلومات تُمثل التطور المهم والتحدي الحقيقي في هذا الخصوص . فشبكة المعلوماتية وإمكانية نقل الوثائق والدخول إلى شبكة الإنترنت، أمورٌ ساعدت على جعل فروع الشركة الواحدة ومكاتبها في مختلف الدول، تتقاسم قواعد المعلومات نفسها وتستفيد منها. كذلك أصبح بالإمكان عقد مؤتمرات افتراضية عبر الإنترنت، أو اتخاذ قرارات من دون الحاجة إلى المواجهة المباشرة واللقاء وجهًا لوجه. ومن الأمور الأخرى المهمة، أنه يجب الأخذ بنظر الاعتبار، المخاطر السياسية والأحداث المحتملة التي تتعلق بالعملة وتشريعات الحكومة المحلية. لذا يجب دراسة البيئة جيدًا، ومعرفة المؤثرات التي يمكن أن تغير الخطط الموضوعة، وكذلك التفكير بأساليب مواجهة مثل هذه الأمور عند حصولها .

« تتطلب العولمة اتجاه الإدارة -إلى النظام العالمي الجديد- الخروج إلى الأسواق العالمية. فعلى المديرين أن يدركوا التغيير وأن يقبلوا المنافسة، وأن يكونوا مُلمِّين بالثقافات والقيم والأذواق لمختلف أسواق العالم، ودراسة المنافسين وتقويمهم بهدف وضع الإستراتيجيات الإدارية والإنتاجية والتسويقية المناسبة من منظار عالمي. لذلك فالدول التي استجابت لمتغيرات العولمة - مثل تحرير الأسواق وتنمية الصادرات وتطبيق سياسات سليمة عن طريق تطوير السياسات التسويقية والإستراتيجيات التسويقية الفعّالة مع الاندماج أو التحالف مع شركات منافسة أو التكامل معها، من المُحتمل أن تسير موازية للاقتصاديات المُتقدمة وتُحافظ على نصيبها من السوق العالمي» (2).

1 سيار، الجميل، العولمة والمستقبل إستراتيجية تفكير، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000 م، ص43.

2 الرقب، صالح، واقعنا المعاصر والغزو الفكري، ط 6، الجامعة الإسلامية، مكتبة الطالب الجامعي، غزة، 2004 م، ص 89.

أما أثر العولمة ودورها في صناعة المدير، فقد انعكست ظاهرتها على الإدارة، فجعلت المدير العربي خصوصاً مُطالباً بالأداء يُعايش متغيرات بيئته المحلية أو الإقليمية فقط، وإنما أيضاً، كل المتغيرات العالمية كمنطلق أساسي لبلوغ كفاءة الأداء الإداري وفاعليته.

من ثمّ، فالعولمة من المنظار الإداري هي «عولمة النشاط المالي والتسويقي والإنتاجي والتكنولوجي والمعلوماتي، وهي أيضاً عولمة الأسواق والخدمات والمال والتكنولوجيا والعمالة، حيث يتعامل المدير مع عالم يتلاشى فيه تأثير الحدود الجغرافية والسياسية»⁽¹⁾.

عند التوقف عند طريقة تعامل المدير مع العولمة، يُلاحظ «أنّه يتعامل وبشكل متزايد مع ظاهرة العولمة في عدة صور. فهو سوف يتعامل مع مديرين وعاملين من جنسيات متعددة، أو لنقل من ثقافات متعددة، كما سيتعامل مع أسواق متعددة تتزايد فيها حدة المنافسة»⁽²⁾.

المدير هو ذلك الشخص الذي يعرف كيف يدير نشاطه أو نشاط شركته خارج حدوده متحلياً بوعي ومنظار عالميين، وبحساسية ثقافية للتعامل مع جنسيات متعددة، فيتسع تفكيره ونظريته ليكون عالمياً، ويتحدث بأكثر من لغة، ويقدر قيماً وسلوكيات متنوعة ويحترمها، ويتحلى بالمرونة اللازمة للتألف والتلاؤم معها، ومن ثمّ «يستطيع أن يصمم إستراتيجيته على هذا الأساس، ولن يكون غريباً أو مستغرباً أن يتزايد اتجاه الشركات للمديرين وكذلك بعض تقسيمات العاملين إلى البحث عنّ يتحلون بهذه الخصائص»⁽³⁾.

من ثمّ، يستحوذ موضوع العولمة الاقتصادية على جانب وافر من اهتمام الاقتصاديين ومُتخذي القرارات في كل دول العالم، حيث «أن تحرير التجارة العالمية وأسواق النقد ورأس المال تُعتبر من أبرز المحددات الرئيسية لنمو الدول وتنميتها والتأثير في رفاهية مواطنيها الاقتصادية والاجتماعية»⁽⁴⁾.

- 1 أحمد سيد، مصطفى، إتجاهات إدارية معاصرة، أخبار الإدارة، العدد 15، يونيو 1996م، ص 3.
- 2 مصطفى، أحمد سيد، إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997م، ص 107.
- 3 أحمد سيد، مصطفى، المقارنة بمنافس نموذجي لتطوير الأداء الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1998م، ص 5.
- 4 زعزري، علاء الدين، العولمة وتأثيرها على العمل المصرفي الإسلامي، بحث غير منشور مقدم إلى ندوة البركة الثانية والعشرين، البحرين، 2012 م، ص 8 - 9.

بالإضافة إلى أن « العولمة تُتيح مجموعة من الفرص التجارية والاقتصادية والسياسية التي تسمح للدول الصناعية والنامية بالاستفادة منها على السواء»⁽¹⁾.

أما «أهم هذه الفرص فهي ما يأتي:

انتشار المعلومات والبيانات لتصبح متاحة لدى جميع الدول والشعوب، فمن المتوقع في السنوات القادمة، توقيع اتفاقية تستهدف تحرير التجارة في تقنية المعلومات، مما سوف يسهم في تضيق الخلافات بين الدول النامية وبين الدول الصناعية بخصوص نقل تقنية المعلومات.

تعزيز المنافسة بين الشركات على الصعيد الدولي في إطار تفعيل برامج السوق الحرة على المستوى الدولي، ومن ثم تسهيل حركة الناس والسلع والخدمات بين الدول على المستوى الكوني. ولكن من الجدير ذكره ، الإشارة إلى أن توفر سوق كبير أمام الدول الإسلامية لا يكفي وحده لزيادة صادرات هذه الدول، إذ لا بُدَّ من العمل على زيادة الإنتاج وتحسينه ، وخصوصاً في مجال الإنتاج الصناعي والخدماتي.

مكافحة الفساد: يترتب على التحرير الاقتصادي وفتح الأسواق زيادة درجة المنافسة وتقليل البيروقراطية الإدارية، وهو الأمر الذي يؤدي إلى تحجيم دور ذوي النفوذ السياسي والإداري، ومن ثم القضاء على جزء كبير من الفساد الإداري المستشري في كثير من دول العالم الثالث»⁽²⁾.

ختاماً ، يتبين أن إدراك عولمة الإدارة والسعي إلى التعلم من ممارسات إدارية ناجحة عبر العالم، يمكن أن يُثري الإدارة بأفكار جديدة يُمكن تطويعها ثقافياً وفنياً وإدارياً كمدخل وحلول محلية ناجحة.

1 صقر، محمد أحمد، الاقتصاد الإسلامي : مفاهيم ومركزات، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 1398 هـ - 1978م، ص 67.

2 القري، حمد علي، مقدمة في أصول الاقتصاد الإسلامي، دار حافظ، جدة، ط2، 1414 هـ - 1993م، ص 71.

المبحثُ الثاني:

المهاراتُ الإنسانيَّةُ للمُدير في ظلِّ تحدياتِ النُّظامِ العالمي

Human Skills of The Manager In Light of The Challenges of The Global System

تمهيد:

مفهوم المهارات الإنسانية: هو أداء العمل بسرعة ودقة، كما يعني القدرة على القيام بالأعمال الحركية المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تلاؤم الأداء للظروف المتغيرة.

أمَّا المهارات الإنسانية في الإدارة، فهي تعكس قدرة المدير والقائد على التعامل مع العاملين، وهي أكثر صعوبة من المهارات الفنية، كون مجالسها أكثر تعقيدًا أو تغييرًا وتتوعًا من المجالات الفنية، وإنَّ التعامل مع الأفراد أكثر صعوبة من التعامل مع الأشياء نفسها.

نُلاحظ أنَّ المدير والقيادي والإداري الناجح « هو الذي يستطيع أن يقيم علائق إنسانية حميمة مع كل العاملين معه، من خلال معرفة القائد المستمرة والمتزايدة بالخصائص النفسية، للعاملين لغرض خلق التكامل بين أهدافهم وبين أهداف المؤسسة» (1). فهو يحترم شخصيات العاملين ويودُّهم، ويلبي مطالبهم، ويحترم أفكارهم وآراءهم في مناقشته مشكلات الإدارة والبحث عن حلول لها، ويعطيهم الثقة بأنفسهم، وغير ذلك من الأمور التي تجعل العاملين متعاونين في بذل الجهد وزيادة قدرتهم على العطاء والإنجاز.

« تنقسم مهارات المدير في القيادة الإدارية قسمين أساسيين، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: مهارات قيادة إدارية.

ثانياً: مهارات قيادة تربوية» (2).

1 الشكر، غازي أحمد، الدورة التمهيدية للمديرين المساعدين الجدد حول فلسفة ومفهوم وأهداف وأدوار الإدارة المدرسية، وزارة التربية والتعليم، البحرين، 2002م، ص5.
2حمودي، كمال، الإدارة بين النظرية والتطبيق، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، 1997م، ص31-30،
والعيسوي، عبد الرحمن، علم النفس الحديث، تقويم البحوث الاجتماعية، دراسات في تفسير السلوك الإنساني، عمان، الأردن، 1999م، ص177.

ثمَّ إنَّ تحليل هذه المهارات يفيد في معرفة الأهمية النسبية لكل منها وهي تختلف باختلاف ظروف العمل. كما يُفيد عند تصميم البرامج التدريبية التي تلزم لتنمية رجل الإدارة في مجالات العمل المختلفة.

إذا نُظِرَ إلى المهارات الإنسانية للمدير وللقيادة الإدارية في الواقع المعاصر، يُلاحظ أنَّها تتمثل في ما يأتي:

أولاً: مبدأ الشورى والمشاركة في الإدارة.

الشورى «مبدأ تكويني في النظام التشريعي والسياسي الإسلامي، وهي خصيصة من الخصائص التي ينبغي أن تتميز بها الأمة المسلمة»⁽¹⁾. كما يشهد لذلك قوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾ [الشورى: 38]، ومن ثمَّ، فقد قرن الله - سبحانه وتعالى - الشورى بركنين من أركان الإسلام: الصلاة والزكاة، مما دلَّ على أن الشورى ركنٌ من أركان الحكم في الإسلام. و«عبّر القرآن عن صفة الشورى بين المسلمين بالجملة الاسمية، لثبات هذه الحقيقة ورسوخها واستقرارها وتأكيدا، وجاءت مجالات الشورى عامة غير مقيدة لتشمل كل شؤون المسلمين»⁽²⁾.

حول هذه المعاني بيّن المفسرون أنَّ هذه الآيات المكية، التي نزلت قبل قيام الدولة الإسلامية في المدينة، فإننا نجد فيها هذه الصفة، مما يوحي بأن وضع الشورى أعمق في حياة المسلمين من مجرد أن تكون نظاماً سياسياً للدولة، فهو طابع أساسي للجماعة كلها، يقوم عليه أمرها كجماعة، ثم يتسرب من الجماعة إلى الدولة، بوصفها إفراناً طبيعياً لهذه الجماعة .

كذلك كانت الشورى منهج النبي - ﷺ - وأصحابه في السياسة والحكم، وقد أفرد الإمام البخاري في كتاب الاعتصام في جامع الصحيح باباً للشورى، وجعل للباب ترجمة طويلة في فقه أحاديث الشورى، ومن ذلك قوله رحمه الله: «وَشَاوَرَ النَّبِيُّ - ﷺ - أَصْحَابَهُ يَوْمَ أُحُدٍ فِي الْمَقَامِ وَالْخُرُوجِ فَرَأَوْا لَهُ الْخُرُوجَ، فَلَمَّا لَيْسَ لِأُمَّتِهِ وَعَزَمَ، قَالُوا أَقِمْ فَلَمْ يَمَلْ إِلَيْهِمْ بَعْدَ الْعَزْمِ، وَقَالَ: لَا يَنْبَغِي لِنَبِيِّي لَيْبَسُ لِأُمَّتِهِ فَيَضَعُهَا حَتَّى يَحْكُمَ اللَّهُ.» «وَشَاوَرَ عَلِيًّا وَأَسَامَةَ فِي مَا رَمَى بِهِ أَهْلَ الْإِفْكِ، عَائِشَةَ، فَسَمِعَ مِنْهُمَا حَتَّى نَزَلَ الْقُرْآنُ فَجَلَدَ الرَّامِينَ وَلَمْ

1 المعاييرة، محمد حسن المعاييرة، مبادئ الإدارة المدرسية، مرجع سابق، ص 102.
2 جحيش، بشير بن مولود، وعمر عبيد حسنه، الاجتهاد التنزيلي، د. ط.، د. ت، ص 105.

يَلْتَقِتْ إِلَى تَنَازُعِهِمْ، وَلَكِنْ حَكَمَ بِمَا أَمَرَهُ اللَّهُ. وَكَانَتْ الْأَيُّمَةُ بَعْدَ النَّبِيِّ ﷺ - يَسْتَشِيرُونَ الْأُمَمَاءَ مِنْ أَهْلِ الْعِلْمِ فِي الْأُمُورِ الْمُبَاحَةِ لِيَأْخُذُوا بِأَسْهَلِهَا، فَإِذَا وَضَحَ الْكِتَابُ أَوْ السُّنَّةُ لَمْ يَتَعَدَّوْهُ إِلَى غَيْرِهِ»⁽¹⁾.

ومن «ثمَّ تُعَدُّ الشورى مظهراً من مظاهر بيان الحقيقة، الذي يؤدي إلى الحق والصدق»⁽²⁾. كما أنها تُقدِّم للقائد الإداري الرأي والنصيحة، وتضمن تعاون كل التابعين له والعاملين معه وموافقتهم على حسن تنفيذ الأعمال، وتعظيم الأداء والإنجاز في إطار المنظومة الإدارية. كما تظهر للقائد الإداري خير عناصره للمنظمة وللكيان الإداري، ويتحقق الرضاء النفسي للعاملين، ويزداد ولاؤهم وانتماؤهم إلى المنظمة .

ثانياً: العدالة:

العدالة هي التوسط بين الأمرين، والتجافي عن طرف الإفراط وطرف التفريط. وهذا معنى قوله تعالى: ﴿وَمِنْ قَوْمٍ مُّؤَسَّئِينَ يَلْمِزُونَكَ بِمَا لَمْ يَكُنْ عَلَيْكَ مِنْهُ شَيْءٌ يَلْمِزُونَكَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ﴾⁽³⁾ [الأعراف: 109]. فالعدالة «هي نظام العلاقات الإنسانية، وهي التي تنسقها. وكل تنسيق لا يُبنى عليها هو مَعُولٌ هَدَّامٌ، ينقض القائم، ويفسد الصالح»⁽³⁾. والعدالة الحقيقية لا تفرِّق بين عدو بغيض، وولي محبوب، وكذلك تذكير المؤمنين من بعد ذلك بأوقات ضعفهم، حتى لا يشتطوا في أوقات قوتهم، ومن بعد ذلك وثَّق الله سبحانه وتعالى هذه المبادئ الإنسانية العالية التي هي شريعة النبيين أجمعين.

العدالة: هي القيام بالواجبات، وترك المحرمات. فالردائل المباحة غير داخله فيها، والكلام هنا في هذا الشرط عن العدالة نفسها، ولهذا ذكر الفقهاء: أن العدالة هي الصلاح في الدين والمروءة، باستعمال ما يجمِّله ويزيِّنه وتجنُّب ما يدنِّسه ويشينه. « وكان أبو الدرداء ؓ عنه يقول: إني لأستجم نفسي بالشيء من الباطل لأستعين به على الحق. والله سبحانه إنما خلق اللذات والشهوات في الأصل لتمام مصلحة الخلق؛ فإنه بذلك يجتلبون ما ينفعمهم كما خلق الغضب ليدفعوا به ما يضرهم وحرَم من الشهوات ما

1 جحيش، بشير بن مولود، وعمر عبيد حسنه، الاجتهاد التنزيلي، المرجع نفسه، ص 105.

2 عبد الخالق، أحمد فؤاد، المنهج الإسلامي في اتخاذ القرارات، مجلة العلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد 4، 1986م، ص 252.

3 أبو زهرة، محمد بن أحمد بن مصطفى، المتوفى: 1394هـ، زهرة التفاسير، دارالفكر العربي، ص 202.

يضر تناوله وذم من اقتصر عليها» (1).

ومن ثمّ، فالعدالة هي الإدارة الإسلامية ورأس مالها ودعامتها الرئيسية التي تقوم وتستند إليها، وبدونها لا تنهض الإدارة في الإسلام ولا تقوم بواجباتها. ويجب تحقيق العدالة في القول والعمل وفي الحكم، وفي الأمر، وفي كل سلوك من جانب القائد وأعضاء فريقه الذين يعملون معه، امتثالاً لقول الله تعالى: ﴿فَلِذَلِكَ فَادَعُ وَاَسْتَقِمْ كَمَا أَمَرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ﴾، [الشورى: 15].

ثالثاً: الأمانة

الأمانة هي شيء ياتمن فيه مؤتمن على مؤتمن ولا حجة لصاحب الشيء المؤتمن عليه إلا ذمة المؤتمن، فإن كانت العلاقة بينهما محكومة بإيصال أو عقد، أو شهود فهذه ليست أمانة. إنما الأمانة هي «ما يعطيها إنسان لآخر في ما بينهما، وبعد ذلك فالمؤتمن بعد ذلك إما أن يُؤرِّبها وإما لا يُقرِّبها» (2). لذلك فإن على المؤمن الحق أن يحتاط للأمانة، لأن هناك وقتاً تتحمل فيه الأمانة، وهناك وقت آخر تؤدي فيه الأمانة إن طلبها صاحبها.

«الأمانة كذلك هي: أسرار الله ﷻ، وأهل الأمانة هم العارفون بالله والعالمون بأسراره، وهم الناظرون إلى القلوب بأنوار الغيوب، فيحكمون عليها ويحقق الله تعالى أحكامهم» (3).

إلى جانب أنّ الأمانة هي التكاليف الشرعية من التزام الطاعات، وترك المعاصي. وقيل: هي الأمانة في الأموال، والصحيح العموم في التكاليف، و«عرضها يحتمل وجهين أحدهما: أن يكون الله خلق لها إدراكاً فعرضت على خلق الله الأمانة حقيقة فأشفت منها وامتنعت من حملها، والثاني: أن يكون المراد تعظيم شأن الأمانة، وأنها

1 ابن تيمية، بن تيمية الحراني، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم، المتوفى: 728هـ، مجموع الفتاوى تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ/1995م، المجلد رقم 28، ص 269.

2 الشعراوي، محمد متولي، المتوفى: 1418هـ، تفسير الشعراوي - الخواطر، مطابع أخبار اليوم، المجلد رقم 2، ص 1544.

3 السلمي، أبو عبد الرحمن محمد بن الحسين بن موسى الأزدي، تفسير السلمي حقائق التفسير، تحقيق: سيد عمران، دار الكتب العلمية، 1421هـ - 2001م، لبنان/بيروت، (1/ 151).

من النقل فلو عُرضت على السموات والأرض والجبال، لأبَيِّنَ من حملها وأشفقن منها، فهذا ضربٌ من المجاز كقولك: عرضتُ الحمل العظيم على الدابة فأبَتُّ أن تحمله، والمراد أنها لا تقدر على حمله» (1)، كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾ [الأحزاب، آية 72] أي وتحملها الإنسان إنه كان شديد الظلم لنفسه، مبالغاً في الجهل بعواقب الأمور، وإنما حملَ بني آدم الأمانة وهي التكليف، ليعذب الله المنافقين الذين يظهرون الإيمان ويبطنون الكفر، والمشركين الذين ظاهرهم وباطنهم على الكفر ﴿وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ﴾، أي ويرحم أهل الإيمان، ويعود عليهم بالتوبة والمغفرة والرضوان، كما في قوله تعالى: ﴿دَرَجَاتٍ مِّنْهُ وَمَغْفِرَةٌ وَرَحْمَةٌ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَّحِيمًا﴾ [النساء، آية 96] أي واسع المغفرة للمؤمنين حين عفا عما سلف منهم، ورحيماً بهم حين أثابهم وأكرمهم بأنواع الكرامات.

من ثم، يتبين أن الأمانة هي المصدر الأساسي للفكر الإداري في الإسلام، فهي مصدر كل نشاط ومحور كل وظيفة، وأساس كل عمل، وهي أمانة شاملة تحوي كل تصرف، وهي أمانة عميقة متغلغلة في داخل الهدف والغرض من هذا التصرف. ومن هذه الأمانة انبعثت المنظومة الإدارية الإسلامية؛ منظومة راسخة ثابتة البنيان، منظومة ذات قدرات عالية على استيعاب المتغيرات البيئية وإخضاعها لها وليس الخضوع لها، منظومة إدارية صالحة لكل زمان، وفي أي موقع من المواقع، وداخل أي كيان إداري، وكل جزء من أجزاء هذا الكيان، يعزز ذلك قول الله - سبحانه وتعالى - ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾، [الأحزاب: 72]. لذلك كانت ضرورة مراعاة الأمانة في القول والعمل والفعل، امتثالاً لقول الله ﷻ: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾ [المؤمنون: 8].

رابعاً: الدعوة إلى الله

الدعوة إلى الله هي الدعوة للحق، فمن يدعو إليه إنما يدعو إلى حق. ومن يدعوه إنما يدعو حقاً سميعاً مستجيباً قادراً مطلق التصرف. في حين أن غيره من المعبودات التي يدعوها الكفار لا تستجيب لهم بشيء لعجزها عن أي شيء وأن مثل دعائهم إياهم

1 الصابوني، محمد علي الصابوني، صفوة التفاسير، دار الصابوني للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة، ط 1، 1417 هـ - 1997 م، المجلد رقم 2، ص 1469.

كمثل العطشان الذي يدعو الماء إليه بيده ليرتفع ويصل إلى فمه من نفسه وإنه لن يفعل لأنه جماد عاجز لا يسمع ولا يشعر. وهكذا يذهب دعاء الكفار هباء ولا يكون منه إلا الخسارة والحسرة لهم .

من ثم، فإن الدعوة إلى الله - سبحانه وتعالى- تتم من خلال العمل الصالح، والإنجاز المتقن، والأداء المتفوق إرضاءً لله، واستجابة لتعاليم رسوله الكريم - ﷺ - فالدعوة إلى الله بصالح الأعمال تدفع الأفراد الذين تحتويهم المنظمات الإدارية إلى البذل والعطاء والتجويد وزيادة الطاقة الإنتاجية، وزيادة الإنتاج ليس انتظاراً لعائد أو حافز مادي، ولكن إرضاءً لله ورسوله - ﷺ - وهو ما وصفهم الله تعالى به في قوله: ﴿ وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُودْرِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْتِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنًا نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿٩﴾ [الحشر: 9]. لذلك فإن الدعوة إلى الله هي الدعوة إلى الله بإقامة الدلائل اليقينية والبراهين القطعية .

خامساً: الطاعة:

الطاعة هي مقتضى الرسالة، أساس الإيمان بالرسالة الإيمان بأن ما يُبلَّغ إنما يُبلَّغ عن الله تعالى، ولقد أيد سبحانه وتعالى هذا المعنى وهو التبليغ عن الله تعالى، كما في قوله: (بِإِذْنِ اللَّهِ)، فكل أمر يأمر به هو من الله تعالى، وكل ما ينهى عنه هو من الله تعالى، كما قال تعالى: ﴿ إِنَّهُ هُوَ الْوَعْدِيُّ يُوعَىٰ ﴿٤﴾ [النجم: 4]

والطاعة هي « طاعة الإرادة والمشية، وليست طاعة العبادة. قلت: مراده بذلك الجواب عن اعتراضٍ مقدر وهو أننا نجد كثيراً من الخلق عاصين غير مطيعين. والخبر من الله صدقٌ قطعاً » (1)، وقيل: القنوت لزوم الطاعة مع الخضوع. قال الراغب: وبكل واحدٍ منهما فسر قوله تعالى: ﴿ وَقَالُوا اتَّخَذَ اللَّهُ وَلَدًا سُبْحٰنَهُ بَلْ لَهُ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَالْأَرْضِ كُلُّ لَّهُ قٰنُنٌ ﴿١١٦﴾ [البقرة: 116]

قيل: خاضعون، وقيل: طائعون، وقيل: ساكتون. ولم يعن به كل السكوت، وإنما عني به ما قال عليه السلام: إن هذه الصلاة لا يصلح فيها شيء من كلام الأدميين

1 أبو زهرة، محمد بن أحمد بن مصطفى بن أحمد المعروف بأبي زهرة، المتوفى: 1394 هـ.، زهرة التفسير، دار الفكر العربي، المجلد رقم 4، ص 1471.

إنما هو قرآن وتسبيح، وعلى هذا الأمر قيل: « أي الصلاة أفضل؟ فقال: طول القنوت، أي الاشتغال بالعبادة ورفض كل ما سواها. قلت: ومنه القنوت المشروع في الصباح، والتراويح إنما هو الدعاء المعروف وما يقوم مقامه » (1). قال تعالى: ﴿ إِنَّ إِبْرَاهِيمَ كَانَ أُمَّةً قَانِتًا لِلَّهِ حَنِيفًا وَلَمْ يَكُ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴾ [النحل: 120]

الطاعة هي أساس الانضباط في الإدارة الإسلامية التي من دونها لا تنتظم الإدارة أو تقوم بعملها الموكل إليها، وهي أساس النظام الإداري في الإسلام، وهي طاعة أمر بها الله - سبحانه وتعالى - وحثَّ عليها النبي - ﷺ - ودعا إليها خلفاؤه الراشدون، يقول الله تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾ [النساء: 59].

عن يونس، عن الزهري، أخبرني أبو سلمة بن عبد الرحمن، أنه سمع أبا هريرة رضي الله عنه: أن رسول الله ﷺ قال: « من أطاعني فقد أطاع الله، ومن عصاني فقد عصى الله، ومن أطاع أميرى فقد أطاعني، ومن عصى أميرى فقد عصاني » (2).

من ثم، فالطاعة ملزمة لكل فرد في البنيان الإداري أيا كان موقعه امتثالاً لأمر الله - سبحانه وتعالى - في قوله: ﴿ وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مِؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا ﴾ [الأحزاب: 36].

الطاعة في الإسلام أساس العمل الإداري، بها تنهض المنظمة الإدارية برسالتها، ومن دونها يتحول العمل إلى فوضى، وتتهار الجهود وتتشتت وتضيع في السبل والطرق. والطاعة توحد الجهود، وتجمع القلوب جميعها على الهدف، وتقوي العزم، وتشدّ الهمم، وتعظم الأداء، وفي هذا وصية رسول الله - ﷺ - عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ عَمْرٍو السُّلَمِيِّ، عَنْ عَرِيضِ بْنِ سَارِيَةَ، قَالَ: صَلَّى بِنَا رَسُولَ اللَّهِ - ﷺ - صَلَاةَ الْفَجْرِ، ثُمَّ أَقْبَلَ عَلَيْنَا، فَوَعظَنَا مَوْعِظَةً بَلِيغَةً، ذَرَفَتْ لَهَا الْأَعْيُنُ، وَوَجِلَتْ مِنْهَا الْقُلُوبُ، قُلْنَا أَوْ قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَأَنَّ هَذِهِ مَوْعِظَةٌ مُودَّعٍ، فَأَوْصِنَا. قَالَ: « أَوْصِيكُمْ بِتَقْوَى اللَّهِ وَالسَّمْعِ وَالطَّاعَةِ وَإِنْ

1 السمين الحلبي، أبو العباس، شهاب الدين، أحمد بن يوسف بن عبد الدائم، المعروف بالسمين الحلبي المتوفى: 756 هـ، عمدة الحفاظ في تفسير أشرف الألفاظ، تحقيق: محمد باسل عيون السود، دار الكتب العلمية، ط. 1، 1417 هـ - 1996 م، المجلد رقم 3، ص 341.
2 الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه = صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، ط. 1، 1422 هـ، المجلد رقم 9، ص 61.

كَانَ عَبْدًا حَبَشِيًّا، فَإِنَّهُ مَنْ يَعِشْ مِنْكُمْ يَرَى بَعْدِي اخْتِلَافًا كَثِيرًا، فَعَلَيْكُمْ بِسُنَّتِي وَسُنَّةِ الْخُلَفَاءِ الرَّاشِدِينَ الْمَهْدِيِّينَ، وَعَضُّوا عَلَيْهَا بِالنَّوَاجِذِ، وَإِيَّاكُمْ وَمُحَدَّثَاتِ الْأُمُورِ، فَإِنَّ كُلَّ مُحَدَّثَةٍ بِدْعَةٌ، وَإِنَّ كُلَّ بِدْعَةٍ ضَلَالَةٌ» (1).

سادسًا: المسؤولية

والمسؤولية الإدارية في الإسلام لها طبيعة خاصة، منها أولاً مسؤولية إنسانية وأخلاقية، وثانياً عقائدية وشاملة تشمل كلاً من القائد والفرد والمنظمة والمجتمع وفقاً لقول الله تعالى: ﴿وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَبْعَهُ فِي عُنُقِهِ. وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنْشُورًا﴾ (١٣) ﴿أَقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا﴾ (١٤)، [الإسراء: 13-14]، وقوله تعالى: ﴿يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا أَحْصَاهُ اللَّهُ وَسُوهُ وَأَلَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ﴾ (١٦) ﴿[المجادلة: 6]، وقوله تعالى: ﴿وَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَإِنْ كَانَ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ أَتَيْنَا بِهَا وَكَفَىٰ بِنَا حَاسِبِينَ﴾ (٤٧) [الأنبياء: ٤٧] وقوله تعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ﴾ (٧) ﴿وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ (٨) ﴿، [الزلزلة: 7-8].

فالفكر الإداري في الإسلام يقوم على المسؤولية لكل أفراد المنظمة قادة وأفراداً، فكل مسؤول عن عمله، يقول الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا وَاتَّبَعَتْهُمْ ذُرِّيَّتُهُمْ بِإِذْنِ الْحَقِّنَا بِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَمَا أَلْتَنَاهُمْ مِنْ عَمَلِهِمْ مِنْ شَيْءٍ كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهِينٌ﴾ (١١) ﴿ [الطور: 21].

ختاماً، من خلال ما تمَّ عرضه وبيانه يتبين أنَّ المهارات الإنسانية للمدير داخل القيادة الإدارية في الواقع المعاصر تتمثل في مبدأ الشورى والمشاركة في الإدارة، والعدالة، والأمانة، وكذلك في الدعوة إلى الله تعالى، إلى جانب الطاعة، ومن ثمَّ المسؤولية.

1 مسند الإمام أحمد بن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني، المتوفى: 241 هـ، تحقيق: شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد وآخرون، إشراف: د عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة، ط 1، 1421 هـ - 2001 م، المجلد رقم 28، ص 373، حديث رقم: 17144.

لائحة المراجع والمصادر

1. ابن تيمية، بن تيمية الحراني، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم، المتوفى: 728هـ، مجموع الفتاوى تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ/1995م، المجلد رقم 28.
2. أبو زهرة، محمد بن أحمد بن مصطفى بن أحمد المعروف بأبي زهرة، المتوفى: 1394هـ، زهرة التفاسير، دار الفكر العربي، المجلد رقم 4.
3. أبو زهرة، محمد بن أحمد بن مصطفى، المتوفى: 1394هـ، زهرة التفاسير، دارالفكر العربي.
4. أحمد سيد، مصطفى، إتجاهات إدارية معاصرة، أخبار الإدارة، العدد 15، يونيو 1996م.
5. أحمد سيد، مصطفى، المقارنة بمنافس نموذجي لتطوير الأداء الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1998م.
6. الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله ﷺ وسننه وأيامه = صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري الجعفي، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، ط.1، 1422هـ، المجلد رقم 9.
7. جحيش، بشير بن مولود، وعمر عبيد حسنه، الاجتهاد التنزيلي، د. ط.، د. ت.
8. حمودي، كمال، الإدارة بين النظرية والتطبيق، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر، 1997م.
9. الخميسي، السيد سلامة، التجديد في فلسفة التربية العربية لمواجهة تحديات العولمة، رؤية نقدية من منظور مستقبلي، بحث مقدم إلى مؤتمر العولمة وألويات التربية المنعقد بجامعة الملك سعود في الفترة 20-22/4/2004م.
10. الرازي، أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين التيمي الرازي، الملقب بفخر الدين الرازي خطيب الرازي، المتوفى: 606هـ، مفاتيح الغيب: التفسير الكبير، دار إحياء التراث العربي - بيروت، ط 3، 1420هـ، المجلد رقم 27.
11. الرقب، صالح، واقعنا المعاصر والغزو الفكري، ط 6، الجامعة الإسلامية، مكتبة الطالب الجامعي، غزة، 2004 م.
12. روزنا، جيمس، ديناميكية العولمة: نحو صياغة علمية، مركز الدراسات الاستراتيجية، مطبعة الأهرام، القاهرة، 1997م.
13. زعتري، علاء الدين، العولمة وتأثيرها على العمل المصرفي الإسلامي، بحث غير منشور مقدم إلى ندوة البركة الثانية والعشرين، البحرين، 2012 م.
14. السلمي، أبو عبد الرحمن محمد بن الحسين بن موسى الأزدي، تفسير السلمي حقائق التفسير، تحقيق: سيد عمران، دار الكتب العلمية، 1421هـ - 2001م، لبنان/ بيروت، (1/ 151).

15. السمين الحلبي، أبو العباس، شهاب الدين، أحمد بن يوسف بن عبد الدائم، المعروف بالسمين الحلبي المتوفى: 756 هـ، عمدة الحفاظ في تفسير أشرف الألفاظ، تحقيق: محمد باسل عيون السود، دار الكتب العلمية، ط. 1، 1417 هـ - 1996 م، المجلد رقم 3.
16. سيار، الجميل، العولمة والمستقبل إستراتيجية تفكير، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000 م.
17. الشعراوي، محمد متولي، المتوفى: 1418 هـ، تفسير الشعراوي - الخواطر، مطابع أخبار اليوم، المجلد رقم 2.
18. الشكر، غازي أحمد، الدورة التمهيدية للمديرين المساعدين الجدد حول فلسفة ومفهوم وأهداف وأدوار الإدارة المدرسية، وزارة التربية والتعليم، البحرين، 2002 م.
19. الصابوني، محمد علي الصابوني، صفوة التفاسير، دار الصابوني للطباعة والنشر والتوزيع - القاهرة، ط 1، 1417 هـ - 1997 م، المجلد رقم 2.
20. صقر، محمد أحمد، الاقتصاد الإسلامي : مفاهيم ومرتكزات، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1، 1398 هـ - 1978 م.
21. عبد الخالق، أحمد فؤاد، المنهج الإسلامي في اتخاذ القرارات، مجلة العلوم التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد 4، 1986 م.
22. عزت، دروزة محمد، التفسير الحديث [مرتب وفق ترتيب النزول، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، 1383 هـ، المجلد رقم 5.
23. عمر، أحمد مختار، معجم الصواب اللغوي: دليل المتقف العربي، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 1429 هـ - 2008 م، ج 1.
24. العيسوي، عبد الرحمن، علم النفس الحديث، تقويم البحوث النفسية والاجتماعية والتربوية، دراسات في تفسير السلوك الإنساني، عمان، الأردن، 1999 م.
25. القرني، حمد علي، مقدمة في أصول الاقتصاد الإسلامي، دار حافظ، جدة، ط2، 1414 هـ - 1993 م.
26. الكيلاني، ماجد عرسان، مقومات الشخصيات المسلمة أو الإنسان الصالح، مؤسسة الريان، بيروت، 2000 م.
27. مبروك، محمد إبراهيم، الإسلام والعولمة، الدار القومية العربية، القاهرة، 1999 م.
28. مسند الإمام أحمد بن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد الشيباني، المتوفى: 241 هـ، تحقيق: شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد وآخرون، إشراف: د عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة، ط 1، 1421 هـ - 2001 م، المجلد رقم 28، حديث رقم: 17144.

29. مصطفى، أحمد سيد، إدارة الإنتاج والعمليات في الصناعة والخدمات، ط 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997م.
30. المعايير، محمد حسن المعايير، مبادئ الإدارة المدرسية، مرجع سابق.
31. المعايير، محمد حسن، مبادئ الإدارة المدرسية، دار المسيرة للنشر، عمان، ط 1، 1999م.
32. نصار، سامي، قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة، مرجع سابق.
33. يوسف، باسيل، حقوق الإنسان من العالمية الإنسانية والعولمة السياسية، مجلة الموقف الثقافي، دار الشؤون الثقافية، بغداد، العدد 10، 1997م.

List of References and Sources

31. 1- Ibn Taymiyyah, Ibn Taymiyyah al-Harrani, Taqi al-Din Abu al-Abbas Ahmad ibn Abd al-Halim, died: 728 AH, Majmu' al-Fatawa, edited by: Abd al-Rahman ibn Muhammad ibn Qasim, King Fahd Complex for the Printing of the Holy Qur'an, Medina, Kingdom of Saudi Arabia, 1416 AH/1995 AD, Volume No. 28.
32. 2- Abu Zahra, Muhammad ibn Ahmad ibn Mustafa ibn Ahmad known as Abu Zahra, died: 1394 AH -, Zahrat al-Tafasir, Dar al-Fikr al-Arabi, Volume No. 4.
33. 3- Abu Zahra, Muhammad bin Ahmad bin Mustafa, died: 1394 AH, Zahrat Al-Tafasir, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
34. 4- Ahmed Sayed, Mustafa, Contemporary Administrative Trends, Administrative News, Issue 15, June 1996.
35. 5- Ahmed Sayed, Mustafa, Comparison with a Model Competitor to Develop Administrative Performance, Arab Organization for Administrative Development, Cairo, 1998.
36. 6- The comprehensive, authentic, and concise collection of the affairs, traditions, and days of the Messenger of Allah, peace and blessings be upon him = Sahih Al-Bukhari, Muhammad bin Ismail Abu Abdullah Al-Bukhari Al-Ja'fi, edited by: Muhammad Zuhair bin Nasser Al-Nasir, Dar Tawq Al-Najah, 1st edition, 1422 AH, Volume No. 9.
37. 7- Juhaish, Bashir bin Mawloud, and Omar Ubaid Hasana, Ijtihad Al-Tanzili, 1st edition, no date. 8- Hamoudi, Kamal, Administration between Theory and Application, Ain Shams Library, Cairo, Egypt,

1997 AD.

38. 8- Hamoudi, Kamal, Management between Theory and Application, Ain Shams Library, Cairo, Egypt, 1997.
39. 9- Al-Khamisi, Sayed Salama, Renewal in the Philosophy of Arab Education to Confront the Challenges of Globalization, A Critical Vision from a Future Perspective, a paper presented to the Globalization and Educational Priorities Conference held at King Saud University during the period 20-22/4/2004 .
40. 10- Al-Razi, Abu Abdullah Muhammad bin Omar bin Al-Hassan bin Al-Hussein Al-Taimi Al-Razi, nicknamed Fakhr Al-Din Al-Razi, Khatib Al-Razi, died: 606 AH, Keys of the Unseen: The Great Interpretation, Dar Ihya Al-Turath Al-Arabi - Beirut, 3rd ed., 1420 AH, Volume No. 27.
41. 11- Al-Raqab, Saleh, Our Contemporary Reality and the Intellectual Invasion, 6th ed., Islamic University, University Student Library, Gaza, 2004 AD.
42. 12- Rozana, James, The Dynamics of Globalization: Towards a Scientific Formulation, Center for Strategic Studies, Al-Ahram Press, Cairo, 1997 AD.
43. 13- Zaatari, Alaa El-Din, Globalization and its Impact on Islamic Banking, unpublished research presented to the 22nd Al-Baraka Symposium, Bahrain, 2012.
44. 14- Al-Salami, Abu Abdul Rahman Muhammad bin Al-Hussein bin Musa Al-Azdi, Al-Salami's Interpretation, Facts of Interpretation, edited by: Sayyid Imran, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1421 AH - 2001 AD, Lebanon/Beirut, (1/151).
45. 15- Al-Samīn Al-Halabi, Abu Al-Abbas, Shihab Al-Din, Ahmad bin Yusuf bin Abdul-Da'im, known as Al-Samīn Al-Halabi, died: 756 AH, Umdat Al-Huffaz in the interpretation of the most honorable words, edited by: Muhammad Basil Ayūn Al-Sūd, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyyah, 1st ed., 1417 AH - 1996 AD, Volume No. 3.
46. 16- Sayyar, Al-Jamil, Globalization and the Future: A Thinking Strategy,

- Al-Ahliya for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2000 AD.
47. 17- Al-Shaarawy, Muhammad Metwally, died: 1418 AH, Al-Shaarawy's Interpretation – Thoughts, Akhbar Al-Youm Printing Press, Volume No. 2.
 48. 18- Al-Shukr, Ghazi Ahmed, Introductory Course for New Assistant Directors on the Philosophy, Concept, Objectives and Roles of School Administration, Ministry of Education, Bahrain, 2002 AD.
 49. 19- Al-Sabuni, Muhammad Ali Al-Sabuni, Elite Interpretations, Dar Al-Sabuni for Printing, Publishing and Distribution – Cairo, 1st ed., 1417 AH – 1997 AD, Volume No. 2.
 50. 20- Saqr, Muhammad Ahmad, Islamic Economics: Concepts and Foundations, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 1st ed., 1398 AH – 1978 AD.
 51. 21- Abdul Khaliq, Ahmad Fuad, The Islamic Approach to Adopting Readings, Journal of Commercial Sciences, Faculty of Commerce, Menoufia University, Issue 4, 1986 AD.
 52. 22- Izzat, Darwaza Muhammad, Modern Interpretation [Arranged According to the Order of Revelation], Dar Ihya Al Kotob Al Arabiya, Cairo, 1383 AH, Volume No. 5.
 53. 23- Omar, Ahmed Mukhtar, Dictionary of Linguistic Correctness: A Guide for the Arab Intellectual, Alam Al-Kutub, Cairo, 1st ed., 1429 AH – 2008 AD, Vol. 1.
 54. 24- Al-Eisawi, Abdul Rahman, Modern Psychology, Evaluation of Psychological, Social and Educational Research, Studies in the Interpretation of Human Behavior, Amman, Jordan, 1999 AD.
 55. 25- Al-Qari, Hamad Ali, Introduction to the Principles of Islamic Economics, Dar Hafez, Jeddah, 2nd ed., 1414 AH – 1993 AD.
 56. 26- Al-Kilani, Majed Arsan, The Characteristics of Muslim Personalities or the Righteous Person, Al-Rayyan Foundation, Beirut, 2000.
 57. 27- Mabrouk, Muhammad Ibrahim, Islam and Globalization, Arab National House, Cairo, 1999.

58. 28– Musnad of Imam Ahmad bin Hanbal, Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Al-Shaibani, died: 241 AH, investigation: Shuaib Al-Arnaout – Adel Murshid and others, supervision: Dr. Abdullah bin Abdul Mohsen Al-Turki, Al-Risala Foundation, 1st edition, 1421 AH – 2001 AD, volume no. 28, hadith no. 17144.
59. 29– Mustafa, Ahmed Sayed, Production and Operations Management in Industry and Services, 3rd ed., Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 1997.
60. 30– Al-Ma’arirah, Muhammad Hassan Al-Ma’arirah, Principles of School Administration, previous reference.
61. 31– Al-Ma’arirah, Muhammad Hassan, Principles of School Administration, Dar Al-Masirah for Publishing, Amman, 1st ed., 1999.
62. 32– Nassar, Sami, Educational Issues in the Era of Globalization and Postmodernity, previous reference. 33– Youssef, Basil, Human Rights from Human Universality and Political Globalization, Al-Mawqif Al-Thaqafi Magazine, Dar Al-Shu’un Al-Thaqafiyyah, Baghdad, Issue 10, 1997 .
63. 33– Youssef, Basil, Human Rights from Human Universality and Political Globalization, Al-Mawqif Al-Thaqafi Magazine, Dar Al-Shu’un Al-Thaqafiyyah, Baghdad, Issue 10, 1997.