

الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية

◆ د. مؤمنة ياسين الزين

■ خلاصة

يُعتبر البحث في موضوع الإدارة، من أهم الأبحاث في وقتنا الراهن، باعتبارها الرُّكن الأساس المسؤول عن تحقيق الأهداف المرسومة في المؤسسات. ونظراً لما يُستقرأ من واقع أغلب المؤسسات من هدر للطاقات، وتفشي الفساد، إلى التخبط في القرارات.. إلخ، فقد ارتأينا تناول موضوع «الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية»، من خلال تجربة نبوية ناجحة في التاريخ، ونقصد بها تجربة نبي الله يوسف (ع).

نظراً لما احتوته هذه التجربة من معايير للإدارة الرشيدة، جسدها نبي الله يوسف (ع) في أخلاقه وقيادته وإدارته للأزمة الاقتصادية التي عرفها المجتمع المصري، واستطاع من خلالها تجاوز هذه أزمة، وتحقيق العدالة الاجتماعية في مجتمعه.

وقد استطاع البحث، تحديد معايير الإدارة الرشيدة، من خلال هذه التجربة النبوية، وما تقوم عليه من مبادئ ووظائف، وقواعد أساسية، من تخطيط ودراسة المعطيات الواقعية، ومعرفة الأهداف واستثمار للطاقات، بالإضافة إلى المواهب الشخصية لدى القائمين على العملية الإدارية..

الكلمات المفتاحية:

الإدارة - العدالة الاجتماعية، التخطيط، الرُّشد، القيادة والقُدوة.

1 - دكتوراه في علوم القرآن، أستاذة في جامعة بلاد الشام، فرع السيدة رقية- سوريا.

مقدمة

الحديث عن تفشي الفساد في المؤسسات اليوم، لا يخص مجتمعا بعينه، أو دولة بذاتها، بل هو حديث الساعة في أي مكان. ومعاناة الجميع من ذلك واضحة، لانعكاس هذه الظاهرة سلباً على نشاط هذه المؤسسات، ولاعتبار هذا الفساد، العامل الأساس في هدر الطاقات بشكل عام، ما يؤدي إلى اختلال نظام العدالة في المجتمع. وهذا الفساد له عدة أسباب، منها عدم أهلية الإدارات بشكل عام.

من جانب آخر، فإنّ الله عز وجل، أكرمنا بكتاب كريم مُنزل، فيه تبياناً لكل شيء، من تشريعات ونُظم وقيم، نهتدي بها في تنظيم حياتنا الاجتماعية، يقول عز وجل: ﴿وَنُنزِّلُ مِنَ الْقُرْآنِ مَا هُوَ شِفَاءٌ وَرَحْمَةٌ لِّلْمُؤْمِنِينَ وَلَا يَزِيدُ الظَّالِمِينَ إِلَّا خَسَارًا﴾ [الإسراء: 82].

ومن خلال رجوعنا للقرآن الكريم، نجده يتحدّث عن الأسس النظرية للإدارة الرشيدة، ووسائلها في تحقيق العدالة الاجتماعية، وسبل صلاح ونجاح المؤسسات الإدارية، ومواصفات المسؤول الإداري، وكيفية الوصول إلى الأهداف المرسومة في أي مؤسسة لتحقيق النجاح المطلوب. وانطلاقاً من مسؤولية المفكر الإسلامي، ودوره في الكشف عن النظريات الإسلامية والقرآنية، ارتأينا البحث في موضوع «الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية»، من خلال التدبر في تجربة نبي الله يوسف(ع) الإدارية، وكيف تصدّى للأزمة الاقتصادية التي عرفتتها مصر في زمانه، حيث استطاع أن يوصل مجتمعه آن ذاك إلى برّ الأمان، في إطار رؤية حكيمة، وتخطيط استراتيجي، وعدالة اجتماعية.

وقد اعتمدنا في هذا البحث، المنهج الاستنباطي التحليلي، حيث استقرأنا الآيات القرآنية الكاشفة عن معالم الإدارة الرشيدة، من خلال ما ورد في (سورة يوسف). كما تحدثنا في البداية عن آراء علماء الإدارة الحديثة، وتعريفهم للإدارة ومبادئها ووظائفها، وقد توزع البحث على

مبحثين أساسيين وخاتمة.

المبحث الأول: تحدثنا فيه عن الإدارة في الإسلام، مع استعراض أهم التعاريف للإدارة في الفكر الإداري المعاصر، وماهي القواسم المشتركة بين هذه التعاريف، كما بيّنا أهم مبادئها ووظائفها.

المبحث الثاني: خصّصناه للحديث عن معالم الإدارة الرشيدة في التجربة النبوية، وأهم الصفات الشخصية: القيادية والإدارية، التي تحلّى بها نبي الله يوسف (ع) والتي مكنته من أداء دوره على الوجه الأكمل، كما ركّزنا على أهمية التخطيط والقيادة الإدارية في نجاح العملية الإدارية. وفي الخاتمة، استعرضنا أهم النتائج المُستخلصة من هذه التجربة للاستفادة منها.

المبحث الأول: الإدارة في الإسلام وفي الفكر الإداري المعاصر

الإسلام دين ودولة، عقيدة وسلوك وعمل، وهو إسلام الانقياد والخضوع لله سبحانه وتعالى، إسلام يُنظّم حياة الإنسان في كل ما يتعلق بحركة حياته على كافة المستويات. والإنسان بواقع تكوينه الخلقي، قاصر عن تحقيق سعادته في الدنيا والآخرة، أو إدارة شؤون حياته كافة، دون الاستعانة بالدين وشريعته المنزلة.

وقد كشف الاجتماع البشري عبر التاريخ، أهمية الإدارة، وكيف شغلت حيزًا كبيرًا من اهتمام الإنسان، لارتباطها الوثيق بحياته وعيشه وكيفية تسيير وإدارة شؤون نفسه وعائلته، وصولًا إلى إدارة المؤسسات الكبرى في المجتمع الذي يعيش به.

من هنا، تأتي أهمية الكشف عن الفكر الإداري في الإسلام، وبيان محوريته، باعتباره الأساس لنهضة الأمة الإسلامية وقاعدة ارتكاز لصحتها، وسعيها لاستعادة مجدها المشرق في المستقبل بإذن الله تعالى.

أما بالنسبة للفكر الإداري المعاصر، فهناك تعريفات متعددة للإدارة، وردت في مصنفات الباحثين والمفكرين الإداريين، فقد عرّفت مثلاً بأنها: «استخدام الموارد المادية المتاحة بواسطة الغير، لتحقيق أهداف معينة»، وأنها: «مراحل اتخاذ القرارات على أعمال القوى الإنسانية، بقصد تحقيق الأهداف السابق تقريرها». كما عرّفت بأنها: «المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال أن يعملوه، ثم التأكد من أنهم يقومون بعملهم بأحسن طريقة وأرخصها»..، وعرّفت - كذلك -

بأنها: «عملية توجيه منظمة لتحقيق هدفها المحدد، بحيث تتمكن سياساتها وأساليبها وطرائق العمل فيها من تحقيق هذا الهدف، بفاعلية واقتصاد، مع توفير أكبر قدر من الرضى والانسجام بين العاملين في المنظمة»، كما عُرِّفت بأنها: «فُنُّ قيادة وتوجيه نشاطات مجموعة من الأفراد، لتحقيق هدف مشترك»⁽¹⁾.

من جُملة ما ذكرنا من تعريفات نستخلص الآتي:

لا يُوجد اتفاق تامّ حول تعريف ووظائف ومسؤوليات الإدارة.

أغلب التعريفات، تُركِّز على الأهداف المستقبلية المرسومة والمرجوة من أي إدارة.

الإدارة فُنٌّ وعلم، حيث إنّ هناك جدل بين علماء الاجتماع، هل هي فُنٌّ؟ أم علم؟ أم فُنٌّ وعلم معاً؟، وقد تبين معنا، بأنّها فُنٌّ وعلم معاً، فهي علم، لأنها تستند على قواعد ونظريات ومفاهيم علمية، تُساعد على تحقيق الأهداف المرجوة، وهي موهبة وفنٌّ، لأنها تتطلب إبداع ومهارات شخصية عند المدير، لتطبيق العلم بشكل يتناسب مع الظروف والمتغيرات.

القاسم المُشترك بين هذه التعاريف، يُمكن أن نجمله في: أنها عملية إنسانية، يشترك فيها مجموعة من الأفراد، وتسعى لتحقيق أهداف محددة، بأساليب علمية ومبادئ وضعها المهتمون بعلم الإدارة، وتعتمد على الموهبة الشخصية والخبرة التي يمتلكها القائمون بها. وباختصار، فإنّ تنفيذ العملية الإدارية يتطلب توفير موارد بشرية ومستلزمات مالية ومادية ومعنوية، ولا تتحقق أهداف الإدارة إلا من خلال التوظيف الأفضل للإمكانات والفرص المتاحة، وعليه، فلا بدّ أن نحدد وظائف الإدارة ومبادئها.

المطلب الأول: وظائف الإدارة⁽²⁾

يتعيّن على الإدارة لأجل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، تنفيذ الوظائف الآتية:

1 - التخطيط: ويستهدف الإعداد للمستقبل بكفاءة عالية، ويتناول تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها في المستقبل في ضوء الإمكانات المتاحة والفرص والتحديات المتوقعة في البيئة التي

1- انظر: أحمد بن عيسى، المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة، ص 29.

2- انظر: غانم فنجان موسى وفاطمة فالح أحمد، الإدارة في المنهج الإسلامي، ص 14.

- تعمل فيها، وقد عرّف بعض الباحثين التخطيط بأنه: الجسر، جسر الحاضر والمستقبل⁽¹⁾.
- 2 - التنظيم: ويتناول تحديد الأنشطة التي ينبغي القيام بها، لأجل بلوغ الأهداف المحددة، وتحديد الوحدات الإدارية والفنية التي تُنفذ تلك الأنشطة، ويُبيّن مسؤوليات العاملين وصلاحياتهم في تلك الوحدات، والعلاقات فيما بينهم.
- 3 - القيادة: ينصبُّ اهتمام هذه الوظيفة، على توحيد العاملين وتوجيههم، للقيام بالأعمال المطلوبة، لتحقيق الأهداف المحددة بكفاءة عالية.
- 4 - الرقابة: وهذه الوظيفة، تستهدف معرفة مدى كفاءة الإدارة في تحقيق الأهداف المحددة. من خلال مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المُخطّط، وتحديد الإجراءات اللازمة لتصحيح الانحرافات السلبية وتعميق الإيجابيات. فالعملية الإدارية تتمثل في تحديد هدف معين، ثم تحديد نوع الأعمال اللازمة لتنفيذها، وكيفية أداء هذه الأعمال، ورسم الطرق والوسائل والبرامج الزمنية، وتحديد المطلوبات على المستوى المادي والبشري من أجل تحقيقها.

المطلب الثاني: مبادئ الإدارة

يرى معظم المختصين بعلم الإدارة، أنّ العملية الإدارية في جميع المنظمات، تجري وفق مجموعة من المبادئ، وأن فهم الذين تُنَاط بهم مسؤولية تنفيذ الوظائف الإدارية لتلك المبادئ وتطبيقها بمرونة، تنسجم مع الظروف والمتغيرات التي تواجههم، والإمكانات المتاحة لهم، ما يُسهّم في تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة، ومن أهم المبادئ نذكر ما يلي:

- 1 - مبدأ تفويض العاملين صلاحيات تتناسب مع مسؤولياتهم، لأجل تمكينهم من تنفيذ الأعمال المكلفين بها، وهو ما يُعبّر عنه بمنح حق التصرف واتخاذ القرارات لإنجاز مهمات معينة، في حدود التفويض المتفق عليه، والمكتوب بالتفصيل. والسلطة الإدارية هذه أنواع منها: التنفيذية والاستشارية والوظيفية وسلطة اللجان، وتعتبر السلطة التنفيذية من أهم السلطات الإدارية في المؤسسة، حيث يُمنح الحق للمدير في إصدار القرارات والأوامر الإدارية، وأما الاستشارية، فهي مساعدة في تقديم النصائح دون الحق في إصدار الأوامر، وأما الوظيفية فهي إعطاء تفويض لأحد المديرين سواء كان تنفيذياً أو استشارياً، بوضع سياسة معينة أو برنامج خاص في مجالات معينة

1- انظر: علي محمد الصلابي، الدولة الحديثة المسلمة دعائمها ووظائفها، ص 140.

لأقسام خاصة. وأما سلطة اللجان فهي تعتمد على أن اتخاذ القرارات، ومعالجة المشاكل يتم عن طريق مجموعة من الأشخاص ذات علاقة مباشرة بالمؤسسة.

2 - مبدأ التزام العاملين بالأوامر والتعليمات الصادرة لهم من الإدارة، وبالتالي، يجب على الإدارة أن تكون واضحة بتعليماتها، كما يجب أن يكون مصدر التعليمات جهة واحدة، منعاً من ضياع المسؤوليات والتناقض بين التعليمات والتوجيهات.

3 - مبدأ تبعية المصالح الخاصة للمصالح العامة.

4 - مبدأ العدالة في إدارة العاملين، بتكليف كل عامل حسب مؤهلاته، وتعويضه بالأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته العلمية والعملية، ومدى إخلاصه وتفانيه بالعمل، مما يؤدي إلى خلق روح المنافسة الشريفة بين العاملين، وفي ذلك مصلحة في نجاح أي مؤسسة حيث الإبداع والتجديد المستمر..⁽¹⁾

إنّ العدالة الاجتماعية في الإسلام، تُعتبر من صلب المشروع الإسلامي، ومن أهم غاياته وأهدافه، لأنّ الإسلام تولى تنظيم الحياة الإنسانية بكافة شؤونها، والمشروع الإسلامي يقدم الإنسانية باعتبارها وحدة متكاملة، تفترق أجزاءها لتجتمع، وتختلف لتتفق، حيث تذهب شتى المذاهب والاتجاهات للتعارف والتعاون - في النهاية -، مع بعضها البعض: مصداقاً لقوله تعالى:

﴿ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ﴾ [الحجرات: 13]. لأنّ نظام الحياة الإنسانية، لا يستقيم إلا بالتعاون والتنسيق وفق منهج الله وشرعه. لقد قرّر

الإسلام مبدأ العدل بين الجميع واعتبر قيمتي التقوى والعمل الصالح أساساً للتفاضل. ﴿ الْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَالْبَاقِيَاتُ الصَّالِحَاتُ خَيْرٌ عِنْدَ رَبِّكَ ثَوَابًا وَخَيْرٌ أَمْلًا ﴾ [الكهف: 46].

5 - مبدأ العمل الجماعي، والعمل بروح الفريق، وفقاً لأساليب تُحقق التعاون والانسجام بين العاملين، فالقائد الإداري وأفراد المنظمة العاملين معه، كلّ متكامل، وإن اختلفت الآراء وتباينت الواجبات وتعددت المهام.

وبالتالي، فما أخرجنا اليوم إلى استعادة الوعي والإدراك والمعرفة بالفكر الإداري الإسلامي، نظراً لواقع الأمة الأليم، وما تعيشه من مشاكل خانقة يدركها القاصي والداني. حيث يُعتبر فشل كثير من الإدارات في الدول النامية، انعكاساً واقعياً لعدم معرفة وعدم تطبيق الأسس والمباني

1- هذا المبدأ هو الأساس لتحقيق العدالة الاجتماعية.

الإسلامية في هذا الفكر الإداري.

لقد حدّد الإسلام، من خلال مصدره الأساسيين: - القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة - قواعد إدارية، ودعائم وركائز يُستند إليها، ومن خلالها يُمارس الفكر الإداري دوره في إدارة المجتمع الإنساني، وإدارة موارده وإمكانياته وطاقاته لتأمين سعادته ورفاهيته. والفكر الإداري في الإسلام، له منطلقاته وأسس ومبادئه، التي تُنظم المعاملات، وتُنسّق السلوك بين الأفراد، وبينهم وبين المؤسسات والمنظمات الإدارية المختلفة، وبين هذه المنظمات بعضها ببعض، محلياً وعالمياً.

والملاحظ، أنّ الإدارة في الإسلام ليست غاية في حدّ ذاتها، وإنما وسيلة لبلوغ غايات وتحقيق أهداف. وبلوغ الغايات وتحقيق الأهداف، لن يتحقّق إلا بمعرفة أبعاد هذه الإدارة وأسسها وجوانبها وعناصرها وكذلك الوظائف التي يتعيّن القيام بها.

وما يُميز الإدارة في الإسلام، هو اتصافها بالرشد، فهي إدارة رشيدة، منهجها وهدفها، حُسن إدارة الموارد، وتطوير الإمكانيات، والعمل على زيادة الربح، وخفض التكلفة، وتصريف الإنتاج وتسويقه، بالسعر المناسب للمنتج، والمنسجم مع القدرات الشرائية للمشتري،... إلخ. كل ذلك، حسب نوع المؤسسات والمنظمات الاقتصادية والاجتماعية، ومهامها وأهدافها وخططها، ونوع الإدارة المشرفة عليها، حيث تختلف باختلاف ميادينها، فهناك الإدارة العامة وإدارة المؤسسات الاجتماعية وإدارة المؤسسات التربوية وغيرها من الميادين، ولكلّ ميدان أسلوبه الخاص في معالجة وتناول مشاكله الخاصة به.

وإذا كان الرشد صفة ملازمة للإدارة الناجحة، فليس خافياً على أحد أهمية الرشد ليس فقط في الإدارة، بل في كل جوانب الحياة، فهو السبب في الاستقامة على الطريق الحق، واختيار الوسيلة المثلى لتحقيق الغايات، في إطار رؤية مستقبلية تستشرف العواقب.. ولقد ورد مفهوم الرشد في عدة آيات قرآنية: يقول تعالى: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِن قَبْلُ وَكُنَّا بِهِ عَالِمِينَ﴾ [الأنبياء: 51]، وقوله عز من قائل: ﴿قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَن تُعَلِّمَ مِنَّمَا عَلَّمْتَ رُشْدًا﴾ [الكهف: 66]. وقوله أيضاً: ﴿قُلْ أُوْحَىٰ إِلَىٰ أَنَّهُ اسْتَمَعَ نَفَرٌ مِّنَ الْجِنِّ فَقَالُوا إِنَّا سَمِعْنَا قُرْآنًا عَجَبًا * يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهِ وَلَن نُشْرِكَ بِرَبِّنَا أَحَدًا﴾ [الجن: 1-2]. وغيرها من الآيات، حيث نجد الرشد بمعنى، العلم النافع، والهداية وسلوك طريق الحق، والصالح في أمر الدين والدنيا، وضدّه

الغي، وهو سقوط العمل، حتى يصير بمنزلة مالم يعمل⁽¹⁾. وهذا المعنى يتناسب مع ما ورد في معجم المعاني بأنه: الاهتداء إلى الصلاح في أمر الدين والدنيا، فهو الهداية والتوفيق⁽²⁾. وبالتالي، فالإدارة الرشيدة، تتضمن كل هذه المعاني والمفاهيم، على جميع المستويات: وضع الخطط، الوسائل، الأهداف والغايات.

أما بالنسبة لمصطلح الإدارة في القرآن الكريم، فبعد استقراء الموارد التي ذُكر فيها، يتبين بأن كلمة الإدارة بمفهومها المعاصر، لم ترد في القرآن الكريم، ولكن وُجد مُشتق من مشتقاتها في هذه الآية الكريمة: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا﴾ [البقرة: 282]، والظاهر أن استعمالها في هذا المورد القرآني يتناسب مع معناها اللغوي، إذ أن الإدارة لغّةٌ هي جعل الشيء يدور⁽³⁾.. وجاءت في الآية بمعنى المعاطاة الحاضرة في التبادل التجاري بين الناس.

وإذا كان مصطلح الإدارة حديث الاستعمال، كمصطلح وظيفي في المؤسسات، لكن وجود مفهومها كواقع منذ زمن التشريع لا يمكن تجاهله. فكل إنسان يمارس في حياته - بنحو من الأنحاء - نوعاً ما من الإدارة، سواءً تعلق الأمر بتحصيله لمعاشه وإدارته لإنفاقه، أو في تعامله مع أفراد أسرته أو في عمله.. فكلُّ من يُحسن إدارة شؤونه المالية - مثلاً - وغيرها من الشؤون، بالشكل المطلوب والأمثل والرشيد، فإنه يختصر على نفسه الطريق، حيث يصل إلى أهدافه وغاياته المرجوة، كما يُوفق في استثمار علاقاته بالآخرين في مجتمعه، ما يجعله يقطف ثمار ذلك، نجاحاً وتقدماً وتحقيقاً لأماله وأحلامه.

لقد زادت أهمية الإدارة في وقتنا الراهن، بسبب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية، التي تركت أثرها في جميع المجالات، وظهر أنه بدون وجود إدارة رشيدة، فلن نستطيع - كأفراد أو مجتمعات - أن نُخطط ونُحدد الأهداف، ونرسم المسارات، التي يُمكن من خلالها تحقيق هذه الأهداف.

كما تبين أنّ المشكلة الأساسية في معظم مجتمعاتنا، ليست في قلة الموارد، وإنما تتمثل في

1- انظر: الفضل بن الحسن الطبرسي، مجمع البيان في تفسير القرآن، ج4، ص734.

2- معجم المعاني الجامع، على الموقع الإلكتروني almany.com، معنى الرشد.

3- ابن منظور، لسان العرب، ج4، ص295، باب دَوَّرَ.

ضعف الإدارة، وغياب الوعي الإداري الرشيد، على المستويين التنظيري والممارسة، لذلك، علينا، - إن نحن أردنا معالجة هذا المشكل الخطير الذي تُعاني منه مؤسساتنا وإدارتنا لها، وما تتخبّط فيه من فساد وضياع للجهود والثروات - أن نعود إلى القرآن والسنة، لاستلهام واستنباط أسس ومبادئ الإدارة الرشيدة، والمنظومة القيمة التي تقوم عليها، فهذا كفيل بأن يُساعدنا على معالجة المشاكل والممارسات الإدارية الخاطئة التي تتخبّط فيها مؤسساتنا منذ زمن بعيد.

فما يهمنا هو استقراء الأسس والمعايير التي تقوم عليها الإدارة الإسلامية الرشيدة، من خلال القرآن الكريم، انطلاقاً من قوله تعالى: ﴿مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ﴾ [الأنعام: 38] و من السنة النبوية الشريفة، باعتبارها الميِّنة والمفصلة لما ورد من كليات عامة في القرآن الكريم .

وقد احتضن القرآن الكريم العديد من الآيات الخاصة بموضوع الإدارة والتسيير وتدبير الشؤون الخاصة والعامة، سواء مباشرة أو تلميحاً، وهو يتحدث عن حياة الأنبياء والرسل (عليهم السلام)، وما قاموا به في مسيرتهم الدعوية، وعلاقاتهم بأقوامهم، وحرصهم على تحقيق العدالة الاجتماعية في دعوتهم، ومن خلال التشريعات التي نزلت عليهم، وطبقوها على أرض الواقع. لذلك اخترنا البحث في سورة يوسف (ع)، لأنها تُقدم لنا نموذجاً واقعياً وحقيقاً للإدارة الرشيدة، من خلال ما قام به نبي الله يوسف (ع)، عندما تسلّم إدارة شؤون الزراعة والأمور الاقتصادية والمالية في مصر، زمن الفراعنة، في فترة كانت مصر معرضة لموجة جفاف قاسية، ستسبب في مجاعة وأزمة اقتصادية خطيرة، كادت - لو لم يتصدّى يوسف (ع) لها - أن تُودي بالبلاد والعباد.

لقد وصف الله عز وجل ما ورد في هذه السورة، بأنه أحسن القصص، وذلك لما كشفت عنه من سنن إلهية، ودروس وعبر للبشرية، ليس فقط فيما يخص الإدارة الرشيدة وعواقبها، وإنما وردت فيها الإشارة للكثير من القيم الحاكمة للصراع بين الحق والباطل، وعاقبة الصبر والإحسان، وكيف يأتي الفرج بعد الضيق والشدة، في حياة الأفراد والأمم، وأن بعد كل عسر يأتي اليسر، وغيرها من السنن والعبر، لكننا سنركز بحثنا فيها، عن الكشف عن معالم وخصائص الإدارة الرشيدة، كما ظهرت في سيرة نبي الله يوسف (ع)، وطريقة إدارته لأزمة الجفاف والقحط في مصر.

المبحث الثاني: معالم الإدارة الرشيدة في هذه التجربة النبوية

لقد قدّمت لنا سورة يوسف (ع) نموذجاً عملياً للتخطيط الإداري السليم الذي يقوم على أسس

علمية استشرافية، ما ساعده على تلافي مجاعة كانت ستهدد أرواح الآلاف من الناس بالهلاك، ظهر ذلك في تفسيره لرؤيا الملك: ﴿وَقَالَ الْمَلِكُ إِنِّي أَرَى سَبْعَ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعَ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ﴾ [يوسف: 43]، فقال يوسف (ع): ﴿تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرَوْهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ﴾ [يوسف: 47]. إن يوسف (ع) لم يكتف بتفسير رؤيا الملك وأنها تدل على جفاف وقحط قادم في المستقبل، بل وزاد على ذلك، بأن قدم خطة عملية وفق مبادئ وأسس علم الإدارة الحديث للخروج من هذه الأزمة المستقبلية. كما سيتبين لنا - عند استقراءنا لسورة يوسف (ع) وما ورد فيها من تفاصيل، معايير الإدارة الرشيدة كما جسدها (عليه السلام)، رغم الفتن التي أحاطت به، والتحديات الشخصية والأسرية والاجتماعية، التي كانت تحاصره من كل جانب.

المطلب الأول: الصفات الأخلاقية لنبي الله يوسف (ع)

ثمة أمر في حياة الأمم - عبر التاريخ - يُعتبر مصدر ثباتها ودوامها، وعماد رشادها وسدادها، وركيزة صلاحها وخلصها، به تحيا حياة السعداء، وبدونه تفنى فناء الأشقياء، وقد أثبت تاريخ البشرية أن هذا الأمر هو الأهم فيما تحتاج إليه في وجودها، يتعلق الأمر بقيمة: الأسوة الحسنة، أو القدوة الطيبة الهادية، التي يهْدِي سلوكها يهتدي الناس قبل هدي لسانها، وبسراج فعلها يستنير التائهون في الظلماء قبل نور بيانها، وبوحي تجسيدها لقيم وتعاليم الوحي تهتز الأمة للإيمان، قبل اهتزازها له بالآيات والمعجزات، لأن الأمة لا تنظر في الرسالة قبل أن تنظر في أفعال الرسول، فإذا وجدت صدق الداعي وقد تجسّد في أفعاله وسلوكه، آمنت به وصدّقت، ومشت خلفه بإخلاص ووفاء.

وعليه، فإن مفهوم القدوة يُعتبر ركناً أساسياً من أركان الإدارة الرشيدة، ووعنصرهما مهما لنجاح هذه الإدارة، بل لعله المخرج الأساس لعلاج فساد المؤسسات بشكل عام، وذلك لأن من طبيعة البشر وفطرتهم التي فطرهم الله عليها، أن يتأثروا بالمحاكاة والقدوة، أكثر ممّا يتأثرون بالقراءة والكلام. وقد عرض القرآن الكريم لنا عدة نماذج من القيادات النبوية، ودعانا إلى اتخاذها أسوة وقدوة حسنة، في كل مفاصل حياتنا ومنها جانب الإدارة والتدبير والتسيير في جميع المجالات والأصعدة.

فلا شك أنّ امتلاك المسؤول الإداري لمجموعة من الصفات الأخلاقية الشخصية، يُعدّ عاملاً أساسياً في أداء دوره أفضل أداء، لأن فاقد الشيء لا يعطيه. ويمكن التعرف على الصفات التي اتّصف بها نبي الله يوسف (ع) باعتباره ليس نبياً فقط، وإنما قائداً ومديراً ومسؤولاً ناجحاً، وأجمالها في النقاط التالية⁽¹⁾.

1 - الصدق: فقد وُصف يوسف (ع)، بالصدق في أكثر من آية في السورة، وعلى أكثر من لسان، ففي شهادة الشاهد، استنتج صدقه بالدلائل والقرائن. ﴿وَإِنْ كَانَ قَمِيصُهُ قُدًّا مِنْ ذُبُرٍ فَكَذَبَتْ وَهُوَ مِنَ الصّٰدِقِيْنَ﴾ [يوسف: 27]. كما شهدت امرأة العزيز له بالصدق، واعترفت بخطئها: ﴿قَالَتْ امْرَأَتُ الْعَزِيزِ الْآنَ حَصْحَصَ الْحَقُّ أَنَا رَاوِدْتُهُ عَنْ نَفْسِهِ وَإِنَّهُ لَمِنَ الصّٰدِقِيْنَ﴾ [يوسف: 51]. وعندما خاطبه رسول الملك طالباً منه تعبير رؤيا الملك قال: ﴿يُوسُفُ أَيُّهَا الصّٰدِقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعِ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَّعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ﴾ [يوسف: 46].

2 - التحكم في المشاعر وضبطها: من أهم الصفات التي يجب أن يتحلّى بها المسؤول بشكل عام، والإداري بشكل خاص، ضبط انفعالاته والتحكم في ردود أفعاله. وقد تجلّت هذه الصفة في سلوك يوسف (ع) في عدّة مواقف، في موقفه من امرأة العزيز، وهي تُراوده عن نفسه، وقوة جأشه، وهو يُواجهها وسيدها، قائلاً: ﴿هِيَ رَاوِدْتَنِي عَنْ نَفْسِي وَشَهِدَ شَاهِدٌ مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ كَانَ قَمِيصُهُ قُدًّا مِنْ قَبْلِ فَصَدَقْتَ وَهُوَ مِنَ الْكَٰذِبِيْنَ﴾ [يوسف: 26].

ثم في مواجهة النسوة وإغرائهن له، ورفضه الخروج من السجن، حين جاءه رسول الملك، حتى يتمّ التحقيق في أمره، ويعلم براءته من التُّهم المنسوبة إليه، فلو سارع إلى الخروج دون براءة، لكان قد ضيّع على نفسه هذه الفرصة، التي جعلته يُغادر السجن وهو بريء، وليس مُتهماً قد عفا عنه الملك، وهذه ميزة لا تمتلكها إلا الشخصية القوية والمتزنة والمسددة. وكذلك الأمر، عندما واجه إخوته أول مرة، فلم يظهر عليه أي انفعال، وكأنّه لا يعرفهم، وبعد ذلك، حين افترى عليه إخوته واتهموه كذباً بالسرقة، كظم غيظه: ﴿إِنْ يَسْرِقْ فَقَدْ سَرَقَ أَخٌ لَّهُ مِنْ قَبْلٍ فَأَسْرَهَا يُّوسُفُ فِي نَفْسِهِ وَلَمْ يُبْدِهَا لَهُمْ﴾ [يوسف: 77].

3 - الحكمة: وهي السداد في القول والإصابة في العمل، المتأتي عن علم حقيقي وتجربة

1- أنظر: أحمد نوفل، سورة يوسف دراسة تحليلية، ص 135.

عميقة، وما أحوج الإدارات في زماننا المعاصر إلى أشخاص يتمتعون بالحكمة. وقد تجلّت الحكمة لدى نبي الله يوسف (ع) في مواقف كثيرة، منها تدبيره لاستقدام أخيه الشقيق، حيث لم يُظهر نفسه لإخوته، بل أخفى انفعاله، وتحكّم في أحاسيسه أن يُديها، وقد استطاع أن يستخرج منهم أثناء حديثه معهم، أن لهم أخاً من أبيهم بقي وراءهم. ومن تدبيره الحكيم، منعهم في المرة المقبلة حتى يُحضروا أخاهم، ثم تشجيعهم على المجيء وترغيبهم فيه بعد الترهيب، بأن وضع بضاعتهم في رحالهم، كي يعرفونها إذا انقلبوا إلى أهلهم لعلهم يرجعون. ﴿وَلَمَّا فَتَحُوا مَتَاعَهُمْ وَجَدُوا بِضَاعَتَهُمْ رُدَّتْ إِلَيْهِمْ قَالُوا يَا أَبَانَا مَا نَبُغِي هَذِهِ بِضَاعَتُنَا رُدَّتْ إِلَيْنَا وَنَمِيرُ أَهْلَنَا وَنَحْفَظُ أَخَانَا وَنَزِدَادُ كَيْلٍ بَعِيرٍ ذَلِكَ كَيْلٌ يَسِيرٌ﴾ [يوسف: 65].

4 - الإحسان: وهذه من الصفات التي تميّز بها يوسف (ع)، وقد تكرر ذكرها والإشارة إليها في أكثر من آية قرآنية حيث وصفه الله عز وجل بأنه من المُحْسِنِينَ: ﴿وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ﴾ [يوسف: 22]، ﴿وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نَصِيبٌ بِرَحْمَتِنَا مِنْ نَشَاءٍ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ﴾ [يوسف: 56]. بل إن السجينين معه هما كذلك وصفاه بهذه الصفة: ﴿تَبَيَّنَّا يَتَأْوِيلُهُ إِنَّآ نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ﴾ [يوسف: 36]. وكذلك وصفه إخوته: ﴿يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَكَ أَبَا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّآ نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ﴾ [يوسف: 78]. ممّا يدل على أنّ صفة الإحسان لم تكن صفة باطنية لدى يوسف (ع)، بل تجلّت في سلوكه ومواقفه، وقد تلمسها كل من تعرف عليه أو تعامل معه.

5 - الأمانة والعلم: وهاتان الصفتان تُعتبران من الصفات الأساسية لدى أيّ مدير ناجح ومسؤول، ويوسف (ع)، باعتباره كان نبياً فقد اتّصف بهذه الصفات، بالإضافة إلى مواهب عدّة، وقدرات متنوعة، كقدرته على تأويل الأحاديث، لذلك لم يجد حرجاً في طلبه من الملك تحمل مسؤولية إدارة خزائن مصر: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55]، فالحفظ فيه جانب الأمانة والإخلاص، والعلم فيه جانب الصواب والكفاءة والقدرة على استشراق المستقبل، حيث تُصبح الرؤية المستقبلية واضحة لديه. ويوسف (ع) كان يعرف نفسه وإمكانياته وكفاءته جيّداً، وإلا ما كان ليُقدم نفسه أمام الملك لتحمل هذه المسؤولية. فهو كان يعلم أنّ لديه القدرة على إدارة أمر البلاد وأرزاق العباد فيها، وأنّ لديه خطة للإنتاج والادخار والتوزيع العادل. وبالتالي، فالحفظ والعلم، من الصفات اللازمة وجودها فيمن يتصدّى لإدارة الشأن العام،

وخصوصاً إدارة المشاريع الكبرى في المجتمع لخطورة هذه المسؤولية. وفعالاً، فقد استطاع يوسف (ع) أن يحقق ما وعد به، فقد ضاعف الإنتاج الزراعي لمصر، وادّخر أكثره، حتى غدت مصر مستودع حبوب المنطقة، زمن الجفاف والقحط، كل ذلك بتوفيق من الله وفضل منه عز وجل، وكفاءة الإدارة والقيادة النبوية، التي تصدّت وتحملت المسؤولية في تلك المرحلة الحساسة والخطرة من تاريخ الدولة المصرية.

المطلب الثاني: يوسف (ع) المخطط الناجح

تؤكد كتب علم الإدارة والتخطيط الحديث، أن لا إدارة فعالة إلا بتنظيم وتخطيط سليم مسبق، وهذا ما قام به يوسف (ع)، فقد جاء إلى الحكم والإدارة وهو يحمل في ذهنه برنامجاً واضحاً ومتميزاً للإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، والديني بشكل عام، وقد أعدّ له إعداداً دقيقاً، ظهر ذلك بوضوح في خطوات تنفيذه وما حققه من نجاح.

إنّ التطلع إلى المستقبل وما يريد الإنسان تحقيقه من أهداف يجعلها نصب عينيه، يتطلب بالضرورة وجود تخطيط مسبق، فبهذا التخطيط يُقرر في الوقت الحاضر، ما يجب القيام به في المستقبل، وكيف يُوجه جهود وموارد المؤسسة نحو الأهداف المشتركة⁽¹⁾.

وللتخطيط مراحل هي:

- تحديد الأهداف.
- تحديد الوسائل أو الطرق التي تُوصلنا إلى أهدافنا.
- دراسة هذه الطرق، باعتبار كل واحد منها، يكون بديلاً يحقق الهدف.
- اختيار البديل الذي يبدو أنه أنسب من غيره.
- تنفيذ البديل المختار ومتابعته.

وقد تجلّى التخطيط في عمل يوسف (ع) في المنهج الاقتصادي التخطيطي والتنفيذي الذي اتّبعه (ع) للخروج من الأزمة الاقتصادية التي شهدتها مصر في سنوات القحط. حيث وضع (ع) خطة دقيقة لترشيد الاستهلاك، سواء في السنوات السبع الخصبية، أو في السنوات السبع العجاف. ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا

1- انظر مقال: التخطيط الإداري، منشور على موقع رائد الأعمال العربي، بتاريخ 9-11-2022.

تَأْكُلُونَ﴾ [يوسف: 47]. فهذه إشارة واضحة إلى الاهتمام أولاً بالإنتاج (تزرعون)، ثم الادخار الجيد لهذا لإنتاج (فما حصدم فذروه في سنبله)، وأخيراً، ضرورة الاقتصاد في الاستهلاك، لتفادي مخاطر المجاعة في سنوات القحط المقبلة، وأن يقتصر استهلاككم للقمح على القليل مما يضطرون لأكله. كما جاء في الآية الكريمة.

ويقول الرازي: «فإن - قوله - تزرعون، خبر بمعنى الأمر، أو يمزج الأمر في صورة الخبر للمبالغة في الإيجاب⁽¹⁾.. وفي ذلك تحقيق فائض إنتاجي، كما أن تحديد الاستهلاك، والنصح بعدم الإسراف، كل ذلك، يعدّ ترشيحاً لمواجهة الأزمة الغذائية المقبلة. والملاحظ في أسلوب التخطيط الذي اتبعه يوسف (ع) هو الربط المحكم بين التخطيط والتنفيذ، فقد كان (ع) على رأس المخطّطين والمنفذين والساهر على متابعة الخطة في سنواتها السبع الخصبية، وكذلك سنواتها السبع العجاف، وهذا كان من أسباب نجاح خطته (ع). فمتابعة تنفيذ الخطة من المدير المخطط نفسه، يضمن الوصول إلى الأهداف الرئيسية وتحقيقها على أرض الواقع. لقد كان يوسف (ع) مستعداً للإشراف على تنفيذ خطته التي وضعها، وهذا الاستعداد بدّد ظلال الشك وأوهام التهم التي روج لها أعداؤه، وبذلك، حدث تكامل قوي بين الخطة والإشراف على تنفيذها من طرف المخطط نفسه، الأمر الذي ضمن تحقيقها ونجاحها. لقد كان نبي الله يوسف (ع) بحق قائداً متميزاً، تجسّدت في شخصه جميع سمات المدير الناجح، الذي يُمكن أن يتخذ قدوة وأسوة.

المطلب الثالث: القيادة الإدارية ليوسف (ع)

من المعلوم أنّ القيادة والإرشاد، من حيث الإدارة وطريقة العمل، تختلف باختلاف الأزمان وكذلك باختلاف الأشخاص، ومن خلال استقراء الآيات القرآنية في سورة يوسف (ع) نستطيع أن نُجمل الأسس التي اعتمدها للوصول إلى هدفه، في عدّة نقاط، ونبدأ بالتفويض الإداري الذي حصل عليه نبي الله يوسف (ع) من قبل السلطات العليا، باعتبار هذا التفويض ركيزة أساسية لضمان تنفيذ الخطة على أكمل وجه، ومعلوم أهمية التفويض الإداري في علم الإدارة الحديث، حيث تُعتبر السلطة الإدارية، من أهم السمات التي يمتاز بها المدير، لأنها تسهّل له تنفيذ مهامه ومسؤولياته بما يتناسب مع تحقيق أهداف الشركة، فبدون سلطة إدارية، ستصبح المؤسسة عاجزة

1- الرازي، التفسير الكبير، 150/18.

عن تحقيق أهدافها. وتفويض السلطة. (authority of délégation): هو منح حق التصرف، واتخاذ قرارات إدارية لإنجاز مهمات معينة في حدود التفويض المتفق عليه⁽¹⁾.

1 - يوسف (ع) مفوضاً رسمياً من الملك: إن تفويض السلطة أمر أساسي ومهم لأية مؤسسة، وذلك لسرعة إنجاز المهمات والأعمال، والمفهوم العام للتفويض مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمفهوم العام لكل من الصلاحية والمسؤولية.

والصلاحية هي حق المدير في إصدار الأوامر للمرؤوسين، مع تحقيق قبول التنفيذ منهم، والمسؤولية هي الالتزام بتنفيذ العمل ونجاحه أو بيان الأسباب التي أدت إلى عدم نجاحه في حال اعترض عمله ظرفاً استثنائياً⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح نفسه: كيف استطاع يوسف (ع) أن يحصل على هذا التفويض؟ لقد اتخذ (ع) خطوات عدة للوصول إلى هذا التفويض.

1 - تبرئة نفسه أمام الملك، بهدف الوصول إلى الثقة الممنوحة له من قبله، باعتبار أن انعدام الثقة تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه عملية التفويض. ﴿وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ فَلَمَّا جَاءَهُ الرَّسُولُ قَالَ ارْجِعْ إِلَى رَبِّكَ فَاسْأَلْهُ مَا بَالُ النَّسُوءِ الَّذِي قَطَعْتَ أَيَدِيَهُنَّ إِنَّ رَبِّي بِكَيْدِهِنَّ عَلِيمٌ * قَالَ مَا خَطْبُكُنَّ إِذْ رَاوَدْتُنَّ يُوسُفَ عَنِ نَفْسِهِ قُلْنَ حَاشَ لِلَّهِ مَا عَلِمْنَا عَلَيْهِ مِنْ سُوءٍ قَالَتِ امْرَأَتُ الْعَزِيزِ الْآنَ حَصْحَصَ الْحَقُّ أَنَا رَاوَدْتُهُ عَنْ نَفْسِهِ وَإِنَّهُ لَمِنَ الصَّادِقِينَ﴾ [يوسف: 50-51]. وبعد التحقيق بالأمر من قبل الملك، تحقق ليوسف (ع) ما كان يبتغيه. ﴿ذَلِكَ لِيَعْلَمَ أَنِّي لَمْ أَخُنْهُ بِالْغَيْبِ وَأَنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي كَيْدَ الْخَائِنِينَ﴾ [يوسف: 52]. وعليه، فقد علم العزيز بعدم خيانتها وطابت نفسه تجاه يوسف (ع) وبالتالي، ارتفعت أية شبهة وريبة⁽³⁾.

2 - طلب يوسف (ع) أن يتولى خزائن مصر: بعد أن هيباً (ع) الأرضية المناسبة لطلبه بتولي الأمر وبعد أن رفع عن نفسه أية شبهة وأية تهمة ليحصل على الثقة من الملك، وقد حصل عليها بدليل قوله تعالى: ﴿وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ﴾ [يوسف: 54]، والمكين صاحب المكانة والمنزلة.

1- انظر: هنري أنطوان سميث، تكنولوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، ص 101.

2- انظر: هنري أنطوان سميث، تكنولوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، ص 106.

3- انظر: الطباطبائي، الميزان في تفسير القرآن، ج 11، ص 197.

وهنا جاءت اللحظة المناسبة لطلب يوسف، وهو يرى إقبال الملك عليه، حيث طلب منه أن يجعله على خزائن الأرض، ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمٌ﴾ [يوسف: 55]، ولم يكن طلبه لشخصه، وإنما لينهض بالواجب الثقيل الذي سيلقى عليه، وهو إطعام شعب كامل في سنوات القحط، فليس هذا غنماً يطلبه لنفسه، إنما هي تبعة يهرب منها الرجال⁽¹⁾.

2 - الرقابة والإشراف المباشر

مثل نبي الله يوسف (ع) نموذجاً وقُدوة يحتذى في قيادته الإدارية للأزمة التي مرّت بها مصر في زمانه، فهو لم يكتف بالتنظير الكلامي، بل دخل إلى ساحات العمل مراقباً ومشرفاً، ممثلاً النموذج والقُدوة بعمله وسلوكه وتحمله لمسؤولياته، على مبدأ أن التكليف مسؤولية وليس امتياز، ولولا أنه كذلك، لما تفاعل وتجاوب معه الشعب، وقد أثبتت التجارب أن نجاح أيّ خطة مرهون بتفجير طاقات القاعدة الجماهيرية واكتساب احترامها ومحبتهم وإنصاف الجميع، ولن يتأتى هذا الأمر، إلا من خلال الرقابة المباشرة، منعاً للغش والجشع أو الاحتكار ورفع الأسعار. والدليل على هذه الرقابة المباشرة ليوسف (ع) قوله تعالى: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمٌ﴾ [يوسف: 55].

فهذه الرقابة المباشرة، ضمان لتطبيق الخطة المحكمة، وإلا فإنّ الأمور في ظل الأزمات كثيراً ما تتدهور وتساء أكثر فأكثر، كما هو الحال اليوم في الكثير من المجتمعات المعاصرة، حيث تتخبط مؤسساتها وإداراتها في أزمات معقدة وعميقة، نتيجة غياب الإشراف والرقابة المباشرة.

3 - الاستعانة بطاقات بشرية شبابية: إن مستوى نجاح أيّ عمل، ومدى وصوله إلى أهدافه، مرتبط بكيفية استثمار الطاقات البشرية، التي يُعبّر عنها اليوم بمفهوم «إدارة الموارد البشرية»، حيث تُعتبر القاسم المشترك في كل الأنشطة لأيّ منظمة أو شركة، وفي عالمنا المعاصر تُعتبر إدارة الموارد البشرية، من أهم أصول أي منظمة، باعتبارها أصولاً فكرية، ومن هنا، ظهرت المكانة التي وصل إليها مديرو الموارد البشرية في العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات، بأعلى درجة من الفعالية والإنجاز، حيث أصبحوا مطالبين بأن يمارسوا دوراً فعالاً في تصميم استراتيجية المنظمة، والاستراتيجية الوظيفية للموارد البشرية، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. وقد عرّقت «إدارة الموارد البشرية» في العلم الحديث بعدة تعريفات، منها:

1- انظر: سيد قطب، في ظلال القرآن، ج4، ص2005.

«وظيفة إدارية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المنظمة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة وأفرادها والمجتمع، ويتم ذلك من خلال مجموعة من أنشطة وبرامج خاصة بتحليل وظائف المنظمة، ومن ثم تخطيط الموارد البشرية واستقطابها واختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل فعال»⁽¹⁾.

وهذا ما قام به يوسف(ع) في استفادته من إدارة الموارد البشرية، حيث جند(عليه السلام) طاقات شبابية كثيرة، ساعدته على التصدي للأزمة، مثل الإشراف على سير أمور الزراعة، والتخزين والتوزيع وحراسة المخازن... إلخ، فكل هذه الأعمال والأنشطة، كانت بحاجة إلى أيد عاملة، نشطة، شابة وقوية... إلخ. وقد أشار القرآن الكريم إلى ذلك في قوله تعالى: ﴿وَقَالَ لِفِتْيَانِهِ اجْعَلُوا بِضَاعَتَهُمْ فِي رِحَالِهِمْ﴾ [يوسف: 62]. والفتيان جمع فتى وهو الغلام في سن القوة والنشاط والفاعلية، كما ذكر ذلك العلامة الطبطبائي في تفسير الميزان.

4 - سنّ التشريعات والقوانين الرادعة: لا ريب أنّ للأزمات انعكاسات سلبية على المجتمع، تتمثل في شيوع مظاهر الغش والسرقة والاحتكار.

ولذلك، فللقوانين الصارمة الرادعة الدور الأكبر في منع هذه الأفعال والسلوكيات السلبية أو التماذي فيه، والتي تتسبب في تعميق الأزمات الاقتصادية وفشل المشاريع التنموية، ما ينعكس سلبا على الأمن الاجتماعي..

ومن هنا، فلا بدّ لضمان نجاح أي خطة اقتصادية، من تشريعات وقضاء لفصل الخلافات، وإنهاء النزاعات، وإقامة العدل بين الناس، وهذا أساساً من أهم أهداف بعثت الأنبياء بشكل عام. ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾ [الحديد: 25].

والدليل على ذلك، ما حكم به يوسف(ع) على من وجد عنده صواع الملك، بأن يُسترق. يقول عز من قائل: ﴿كَذَلِكَ كِدْنَا لِيُوسُفَ مَا كَانَ لِيَأْخُذَ أَخَاهُ فِي دِينِ الْمَلِكِ إِلَّا أَنْ يَشَاءَ اللَّهُ﴾ [يوسف: 76].

5 - استثمار الوقت في مرحلة الخصب: لاشك أنّ للوقت واستثماره، أهمية كبيرة في نجاح أي هدف، خاصة إذا كان المجتمع في ظروف صعبة مثل حالة الجفاف وجذب.

لذلك، فقد استفاد نبي الله يوسف(ع) بشكل كبير من فترة الخصب، حيث طلب من

1- انظر: محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية، ص23.

المزارعين تكثيف وزيادة النشاط الزراعي، لتنمية الإنتاج الفلاحي في هذه الفترة، ويدل على ذلك قوله: ﴿تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا﴾ [يوسف: 47]. والمعنى - كما ذكر العلامة الطبطبائي في تفسيره - أي تزرعون بجد واجتهاد، زراعة متوالية مستمرة.

6 - العدالة في التوزيع: حقق يوسف (ع) العدل في توزيع الذرة والقمح على الناس، عندما بدأت فترة المجاعة والقحط، فكان ذلك سبباً في تساوي جميع الناس في العطاء والاستفادة من الثروة المدخرة، وهذا ما صرح به قائلاً: ﴿أَلَا تَرَوْنَ أَنِّي أُوفِي الْكَيْلَ﴾ [يوسف: 59]. كما رسم يوسف (ع) خطة، يستطيع المحتاج من خلالها أن يأخذ حاجته بالقسط والعدل، دون أن يقف ساعات وساعات في طوابير طويلة، تستهلك وقته وكرامته، كما هو الحال في المجتمعات التي تُعاني من أزمات في الوقت الحاضر.

وهذا ما قام به الإمام علي (ع) أثناء حكمه، فقد كان حريصاً على تطبيق العدالة في توزيعه للأموال بين الناس، كما أوصى جميع عماله بالالتزام بهذا السلوك في إدارتهم لأموال الدولة، يقول عليه السلام في عهده لمالك الأشر واليه على مصر: « أنصف الله وأنصف الناس من نفسك ومن خاصة أهلك، ومن لك فيه هوى من رعيتك، فإنك إلا تفعل تظلم، ومن ظلم عباد الله كان الله خصمه دون عباده، ومن خصمه الله أدحض حجته، وكان لله حرباً حتى ينزع ويتوب، وليس شيء أدعى إلى تغيير نعمة الله وتعجيل نقمته من إقامة على ظلم، فإن الله سميع دعوة المضطهدين وهو للظالمين بالمرصاد⁽¹⁾.

الخاتمة

بعد هذا البحث في عنوان الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية، توصلنا إلى عدّة نقاط نذكرها كالتالي:

1 - العدالة الاجتماعية من المبادئ الإنسانية التي أكد عليها القرآن الكريم، وهي أمل الإنسان منذ وجد على هذه الأرض، فليس هناك من شيء أشدّ وقعاً على الفطرة البشرية من الظلم وهضم الحقوق، حيث يتسبب في انتشار الكراهية والبغض من المظلوم تجاه الظالم.

1- انظر: محمد باقر الناصري، مع الإمام علي في عهده لمالك الأشر، ص 43.

2 - مصطلح الإدارة كمصطلح وظيفي حديث، لكن جذوره مُمتدة إلى بداية الخلق، فقد احتاج الإنسان إلى إدارة شؤونه بدءاً من إدارته لأسرته وصولاً لإدارة المؤسسات الكبيرة والمتعددة، بعدما تطور الاجتماع الإنساني مدنيًا وحضاريًا، وهذا يصبّ في إعمار الأرض، باعتباره من أهداف الاستخلاف الإلهي للإنسان.

3 - الإدارة الرشيدة، هي الإدارة الكفيلة بتحقيق جميع أهداف وغايات الخطط الموضوعية، لأنها تلتزم بالقيم والمبادئ والأسس التي يقوم عليها النجاح، مثل: التخطيط العلمي، استشراف الرؤية المستقبلية، اختيار العناصر الكفؤة (العلم، التجربة، التدريب المستمر.. إلخ)، المدير المتميزة بالصفات الأخلاقية والمؤهلات القيادية، التركيز على تنمية الإنتاج وترشيد الاستهلاك... وغيرها من الصفات والمبادئ التي تحدثنا عنها بالتفصيل.

4 - اشتملت سورة يوسف (ع) على المعايير العامة للإدارة الناجحة، حيث استطاع (ع) من خلال إدارته الرشيدة تحقيق جميع الأهداف التي وضعها وخطّ لها. وهذه المعايير تتناسب مع معايير الإدارة الناجحة في العصر الحديث، والتي تشتمل على التخطيط بكافة مستوياته، والتوجيه والرقابة وسنّ التشريعات الرادعة، وتحملُّ المسؤولية الإدارية، في سبيل الوصول إلى الأهداف المرجوة التي تريدها المؤسسة.

5 - الإدارة فنٌّ وعلم قائم على التخصص المطلوب، لتسلّم مهام إدارية وتسييرية، بالإضافة إلى ضرورة التوفر على بعض السمات الشخصية وعلى رأسها قيمة «القدوة»، لأهميتها في النجاح وتحقيق الأهداف.

6 - العنصر الإنساني يعتبر المحور الذي تدور حوله باقي عناصر الإدارة الرشيدة، ولذلك، فلا بدّ من الاهتمام بالمقومات الشخصية للمدير: الصفات الأخلاقية، الكفاءة العلمية، القدرة على التنبؤ مسبقًا بالمخاطر والتخطيط على المدى البعيد، والشجاعة في التنفيذ والمبادرة.. إلخ.

7 - في سبيل الإحاطة الكاملة بموضوع الإدارة الرشيدة في الإسلام، لا بدّ من استقراء جميع معايير الإدارة الرشيدة، سواء ما ورد منها في سورة يوسف (ع) وتجربته العملية، أو باقي التجارب النبوية الأخرى، بالإضافة إلى البحث فيما ورد في السنّة النبوية الشريفة، وروايات أئمة أهل البيت (ع)، لا سيما في ما ورد في عهد الإمام علي (ع) لمالك الأشتر (واليه على مصر).

المراجع والمصادر

- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، لبنان/بيروت، ط3/ عام 1414 هـ.
- أحمد بني عيسى، المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة، دار اليازوري العلمية للنشر، طبعة عام 2017م.
- أحمد نوفل، سورة يوسف دراسة تحليلية، دار الفرقان للنشر والتوزيع، طبعة عام 1989م.
- أسعد كمال محمد الهاشمي، يوسف (عليه السلام) مخططاً اقتصادياً، دار الإبداع، ط1، عام 2020م.
- الرازي، التفسير الكبير، طبعة بلا تاريخ.
- سيد قطب، في ظلال القرآن، مكتبة نور، برنامج جامع التفاسير.
- علي محمد الصلابي، الدولة الحديثة المسلمة دعائمها ووظائفها، دار المعرفة، بدون تاريخ.
- غانم فنجان موسى، وفاطمة فالح أحمد، الإدارة في المنهج الإسلامي، مكتبة نور الالكترونية.
- الفضل بن الحسن الطبرسي، مجمع البيان في تفسير القرآن، برنامج جامع التفاسير الإلكتروني.
- محمد باقر الصدر، اقتصادنا، دار التعارف للمطبوعات، لبنان/بيروت، طبعة عام 1981م.
- محمد باقر الناصري، مع الإمام علي في عهده لمالك الأشتر، دار التعارف للمطبوعات، لبنان/بيروت، طبعة عام 1980م.
- محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية، طبعة الرياض، عام 2008م.
- محمد بن يعقوب الكليني، الكافي، تحقيق قسم إحياء التراث مركز بحوث دار الحديث، بلا تاريخ.
- محمد حسين الطباطبائي، الميزان في تفسير القرآن، منشورات الأعلمي للمطبوعات، لبنان/بيروت، طبعة عام 1989م.
- معجم المعاني الجامع، الموقع الإلكتروني: almany.com.
- مقال: التخطيط الإداري، منشور على موقع رائد الأعمال العربي بتاريخ: 9-11-2022م.
- هنري أنطوان سميث، تكنولوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، دار زهران، الأردن/عمان، طبعة عام 2009م.