

(12)

محددات الجدارة القيادية في الفكر الإداري المعاصر
والمنهج النبوي

(دراسة تأصيلية تطبيقية في ضوء حوكمة المؤسسات)

**Determinants of Competency Leadership in Contemporary
Administrative Thought and the Prophetic Approach**
(An Applied Foundational Study in Light of Corporate Governance)

أناهيد الطيب محمد أبو الحسن

أستاذ الحديث المساعد - كلية الدراسات الإسلامية

جامعة إفريقيا العالمية - السودان

2026

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تأصيل محددات الجدارة القيادية في الفكر الإداري المعاصر، والمنهج النبوي الشريف، واستكشاف أوجه التكامل، والتطبيق بينهما في ضوء أطر حوكمة المؤسسات.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن لتفكيك النصوص الحديثية، والأدبيات الإدارية المعاصرة.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، أبرزها: سبق المنهج النبوي في التأسيس لمصفوفة الجدارات القيادية عبر قاعدة التلازم بين الكفاءة المهنية، والوازع الأخلاقي (القوة، والأمانة). كما أثبتت الدراسة أن التشريعات النبوية وضعت أسس الحوكمة الحديثة من خلال آليات حاسمة لحماية المال العام، ومكافحة الفساد الإداري، وتجريم استغلال المنصب. بالإضافة إلى التميز الاستراتيجي للسنة النبوية في التخطيط للتعاقب القيادي، وبناء الصف الثاني عبر تمكين الشباب، وإدارة الأزمات بأسلوب القيادة التشاركية القائم على الشورى. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة دمج الفكر الإداري الإسلامي في المناهج الأكاديمية الحديثة، وتفعيل منظومة الجدارات الأخلاقية جنباً إلى جنب مع الجدارات المهنية في اختيار قادة المؤسسات المعاصرة.

الكلمات المفتاحية: الجدارة القيادية، المنهج النبوي، حوكمة المؤسسات، مكافحة الفساد، التعاقب القيادي.

Abstract

This study aimed to root the determinants of leadership competency in contemporary administrative thought and the Prophetic methodology, exploring the integration and practical application between them in light of corporate governance frameworks. The study adopted a descriptive, analytical, and comparative approach to examine Hadith texts alongside contemporary management literature. The study yielded several key results, most notably: the precedence of the Prophetic methodology in establishing leadership competency frameworks through the interconnected relationship between professional efficiency and ethical standards (Strength and Trustworthiness). Furthermore, the study demonstrated that prophetic legislations laid the foundations of modern governance through decisive mechanisms for protecting public funds, combating administrative corruption, and criminalizing the abuse of power. Additionally, it highlighted the strategic excellence of the Prophetic Sunnah in succession planning and developing second-tier leaders by empowering youth and managing crises through a participative leadership style based on Shura (consultation). Based on these findings, the study recommended integrating Islamic administrative thought into modern academic curricula and activating ethical competency frameworks alongside professional ones when selecting leaders for contemporary organizations.

Keywords: Leadership Competency, Prophetic Methodology, Corporate Governance, Anti-Corruption, Succession Planning

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة:

أولاً: مقدمة الدراسة (Introduction):

تعد القيادة الإدارية الركيزة الأساسية التي تتوقف عليها كفاءة المؤسسات المعاصرة، وقدرتها على تحقيق الاستدامة، والتميز المؤسسي. ومع تصاعد وتيرة الأزمات الاقتصادية، والمالية، وظهور مفاهيم حديثة كـ «الحوكمة»، والشفافية لمكافحة الفساد، سعت النظريات الإدارية الغربية لتطوير أطر مادية جافة لضبط سلوك القائد الإداري. غير أن الواقع العملي يثبت قصور هذه الأطر في غياب «الوازع القيمي، والأخلاقي» للقيادة. ومن هنا تبرز الأهمية البالغة للعودة إلى المنهج القيادي الإداري للنبي - صلى الله عليه وسلم -، باعتباره القائد الأعلى الذي قدم نموذجاً إدارياً متكاملًا يوازن بين الكفاءة المادية (القوة)، والالتزام الأخلاقي (الأمانة)، مما يوفر أرضية خصبة لإعادة صياغة الفكر الإداري المعاصر بروح مقاصدية نبوية رصينة تناسب النشر العلمي.

ثانياً: مشكلة الدراسة (Problem Research):

تتبلور المشكلة في وجود فجوة تنظيمية بين المعايير المادية التي تفرضها الحوكمة الحديثة، وبين الممارسات السلوكية للقيادات الإدارية في الواقع؛ حيث تقتصر النظريات المعاصرة للبعد الأخلاقي الإيماني الذي يمنع الانحراف الإداري (كالترجح، واستغلال السلطة). وتسعى الدراسة لعلاج هذه الفجوة عبر الإجابة عن السؤال الرئيس: «ما محددات الجدارة القيادية في المنهج النبوي، وكيف تسهم في ترشيد تطبيقات الإدارة، وحوكمة المؤسسات المعاصرة؟»

ثالثاً: أهداف الدراسة (Objectives Research):

تأصيل أركان الجدارة القيادية مستنبطة من الأحاديث النبوية الشريفة. مقارنة معايير القيادة النبوية بنظريات الإدارة، وحوكمة المؤسسات المعاصرة. تقديم تصور إداري مقترح لتطوير أداء القيادات التنفيذية بالاعتماد على المنهج النبوي.

رابعاً: أهمية الدراسة (Study the of Significance) نظرياً:

إثراء المكتبة الإدارية الإسلامية ببحث تأصيلي يربط وفق الحديث النبوي بنظريات الحوكمة، والإدارة الحديثة بشكل مرن، وجديد. تطبيقياً: تزويد المؤسسات، والشركات بدليل قيمي يسهم في اختيار القيادات الإدارية، وتطوير مهاراتهم السلوكية، والتنفيذية.

خامساً: منهج الدراسة (Methodology Research):

المنهج الاستنباطي التحليلي: لتجميع، وتخراج الأحاديث النبوية المتعلقة بالإدارة، وتفسير غريبها، ومضامينها الإدارية.

المنهج الوصفي المقارن: للمقارنة، والربط بين النص الشرعي، والأثر الإداري المعاصر.

سادساً: مصطلحات الدراسة، وتعريفاتها:

الجدارة القيادية (Competency Leadership):

- إجرائياً: هي مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم السلوكية التي يجب أن يمتلكها المدير لتمكينه من قيادة المؤسسة بفعالية ونزاهة.

- الحوكمة (Governance): إجرائياً: هي مجموعة النظم، والضوابط الأخلاقية، والقانونية التي تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية في المؤسسة لمنع الفساد، وضمان الشفافية.

تقسيم البحث

المبحث الأول: التأصيل الحديثي لمحددات القيادة، والإدارة في السنة النبوية

المطلب الأول: معيار الكفاءة المهنية، والأمانة (قاعدة: القوة، والأمانة) التأصيل، والأثر.

المطلب الثاني: استراتيجية حماية المال العام، ومكافحة الفساد الإداري التأصيل، والأثر.

المطلب الثالث: مقصد التمكين الإداري، وبناء الصف الثاني، وإدارة الأزمات بالشورى

المبحث الثاني: محددات الجدارة القيادية في الفكر الإداري المعاصر، وأطر الحوكمة المؤسسية

المطلب الأول: الجدارة المبنية على الكفاءة (Competency-Based) والمسؤولية الأخلاقية في الإدارة الحديثة

المطلب الثاني: آليات النزاهة، والشفافية، والمساءلة المؤسسية كأدوات لمكافحة الفساد الإداري

المطلب الثالث: التمكين المستدام (Empowerment)، والتخطيط للتعاقب القيادي (Succession Planning)، وإدارة الأزمات بالتكامل التشاركي

المبحث الأول: التأصيل الحديثي لمحددات القيادة، والإدارة في السنة النبوية

المطلب الأول: معيار الكفاءة المهنية، والأمانة (قاعدة: القوة، والأمانة) التأصيل، والأثر:

عَنْ أَبِي ذَرٍّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي؟ قَالَ: فَضَرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكَبِي، ثُمَّ قَالَ: (يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِلَّا مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا). تخريج الحديث : (مسلم، ج (3)، ص (1457)، ح رقم (1825)، مسلم، ج 3، ص 1457].

شرح غريب اللفظ (لسان العرب): «تَسْتَعْمَلُنِي: الْإِسْتِعْمَالُ فِي الْإِدَارَةِ هُوَ تَوَلِّيَةُ الْعَمَلِ، وَجَعَلَ الشَّخْصَ عَامِلًا أَوْ مَدِيرًا عَلَى وَلَايَةٍ، أَوْ مَصْلَحَةٍ». والمقصد الإداري هو منع المحاباة، وتولية المناصب بناءً على الجدارة، والكفاءة الذاتية لا المكانة الشخصية [ابن منظور، ج 11، ص 475].

التحليل الإداري المعاصر: هذا الأثر يمثل جوهر (إدارة الموارد البشرية الحديثة)؛ فالنبي - صلى الله عليه وسلم - رفض تولية أبي ذر رغم صلاحه لافتقاده الجدارة التنفيذية، والبدنية (إنك ضعيف)، مما يؤصل لقاعدة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حماية للمؤسسة من الهدر، والفساد.

المطلب الثاني: استراتيجية حماية المال العام، ومكافحة الفساد الإداري التأصيل، والأثر:

عَنْ أَبِي حُمَيْدٍ السَّاعِدِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: اسْتَعْمَلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ رَجُلًا مِنَ الْأَزْدِ، يُقَالُ لَهُ ابْنُ اللَّثْبَةِ عَلَى الصَّدَقَةِ، فَلَمَّا قَدِمَ قَالَ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا أُهْدِيَ لِي، فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى الْمُنْبَرِ فَقَالَ: (مَا بَالُ الْعَامِلِ نَسْتَعْمَلُهُ، فَيَأْتِيَنِي فَيَقُولُ: هَذَا لَكُمْ وَهَذَا أُهْدِيَ لِي، فَهَلَا جَلَسَ فِي بَيْتِ أَبِيهِ وَأُمِّهِ فَيَنْظُرُ أَيُّهُدَى لَهُ أَمْ لَا؟). (البخاري، ج (9)، ص (63)، ح رقم (7174)، البخاري، ج 9، ص 63].

التحليل الإداري المعاصر:

هذا الأثر النبوي يمثل أعتى، وأقدم نظام لقواعد الحوكمة الصارمة، والنزاهة، والشفافية، وفصل الذمة المالية للقائد عن ذمة المؤسسة؛ حيث جرم النبي - صلى الله عليه وسلم - تعارض المصالح (Conflicts of Interest) وقبول الهدايا، والرشاوى المبطنة للعمال، واعتبرها كسباً غير مشروع، وهدرًا للمال العام.

وضع المنهج النبوي تشريعات حاسمة، وصارمة لحماية المال العام، ومكافحة استغلال النفوذ، والتربح من الوظيفة العامة (الكسب غير المشروع)، مرسخاً مبدأ الرقابة، والمحاسبة قبل القوانين الوضعية بقرون طويلة.

وفي حديث تجريم هدايا العمال (الرشوة المبطنة): عن أبي حميد الساعدي - رضي الله عنه - قال: استعمل النبي - صلى الله عليه وسلم - رجلاً من الأزد يقال له ابن اللتية على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي إلي، فقام النبي - صلى الله عليه وسلم - على المنبر فحمد الله، وأثنى عليه ثم قال: «ما بال عامل أستعمله فيقول: هذا لكم، وهذا أهدي إلي! أفلا قعد في بيت أبيه، أو بيت أمه فينظر أيهدى إليه، أم لا؟ والذي نفسي بيده لا يأخذ أحد منكم شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته...». (البخاري، ج9، ص70، ح رقم (7174). ومسلم، ج3، ص1463، ح رقم (1832).

التحليل الفقهي والإداري للحديث:

يضع هذا الحديث قاعدة إدارية دستورية تُعرف في العصر الحديث بـ «تجريم استغلال المنصب». فالنبي - صلى الله عليه وسلم - بين بوضوح أن الهدايا التي يحصل عليها المسؤول بسبب وظيفته هي نوع من الفساد، والرشوة المقنعة، لأن الصفة الوظيفية هي التي جلبت الهدية، وليس شخص العامل، وفي هذا حماية مطلقة لنزاهة الوظيفة العامة من أي تأثير خارجي.

(الأثر، والتطبيق في الفكر المعاصر، وأطر الحوكمة).

تتطابق هذه الاستراتيجية النبوية لحماية المال العام مع أحدث نظم «حوكمة المؤسسات» (Corporate Governance)، والتي تهدف إلى ضبط العلاقة بين إدارة المؤسسة، وأصحاب المصلحة لضمان النزاهة. وحينما نسقط هذا على الواقع الإداري المعاصر، نجد أن إغلاق منافذ الفساد يركز في نهاية هذا المطلب على أربع آليات تنفيذية وإجرائية معاصرة:

1. آلية فصل السلطات، والمهام المتعاضدة:

تقتضي الحوكمة الحديثة عدم جمع القيادي، أو الموظف بين سلطة التنفيذ، وسلطة الرقابة، أو الاعتماد المالي في آن واحد؛ وذلك منعاً للتواطؤ، أو تمرير المخالفات. وهو ما يتناغم مع المنهج النبوي الذي كان يفصل فيه النبي - صلى الله عليه وسلم - بين عامل جباية الأموال، وعامل قسمتها، وتوزيعها لضمان أعلى درجات النزاهة.

2. نظام الإفصاح المالي، والذمة المالية (من أين لك هذا؟):

تلزم تشريعات الحوكمة المعاصرة القادة بكتابة تقارير دورية تكشف عن ذممهم المالية، وممتلكاتهم قبل تولي المنصب، وعند مغادرته، للتأكد من عدم نمو ثرواتهم بطرق غير مشروعة ناتجة عن استغلال النفوذ؛ وهو المبدأ الذي طبقه الصحابة امتداداً للمنهج النبوي في مآثور محاسبة العمال.

3. قنوات الإبلاغ الآمنة، والسرية (Whistleblowing):

تعتمد المؤسسات المعاصرة أنظمة رقمية مشفرة تتيح للموظفين الإبلاغ عن أي شبهات فساد، أو انحراف مالي داخل المؤسسة مع ضمان سرية هوياتهم، وحمايتهم من أي تعسف إداري، مما يعزز مناخ الرقابة المشتركة.

4. لجان التدقيق، والمراجعة الداخلية المستقلة:

تُعد هذه اللجان ذراع الحوكمة الأقوى، حيث تتبع مباشرة لمجالس الإدارة، أو جهات رقابية عليا، وتتولى فحص الدفاتر، والمشتريات، والتعاقدات بشكل دوري ومفاجئ، لضمان الامتثال التام للقوانين، واللوائح، وضبط أي هدر مالي قبل، وقوعه [الشريف، 2022، ج1، ص84].

المطلب الثالث: مقصد التمكين الإداري، وبناء الصف الثاني، وإدارة الأزمات بالشورى:

أولاً: التأصيل النبوي، وتخريج الأحاديث:

تفصيلاً لم يقف المنهج القيادي النبوي عند حدود الإدارة الفردية، بل سعى لتأسيس بيئة عمل مؤسسية تعتمد على تفويض السلطات، والتمكين الإداري لكفاءات الشابة، وبناء الصف الثاني للقيادة لاستدامة المؤسسة، فضلاً عن حوكمة القرارات الكبرى عبر آلية «الشورى». ومن الشواهد الأثرية العظمى في ذلك: الأثر الأول (بناء الصف الثاني وتمكين القيادات الشابة): عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: (بَعَثَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعْثًا، وَأَمَرَ عَلَيْهِمْ أَسَامَةَ بْنَ زَيْدٍ، فَطَعَنَ النَّاسَ فِي إِمْرَتِهِ، فَقَامَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: إِنْ تَطَعْنُوا فِي إِمْرَتِهِ فَقَدْ كُنْتُمْ تَطَعُونُ فِي إِمْرَتِهِ أَبِيهِ مِنْ قَبْلُ، وَإِنَّمَا اللَّهُ إِنْ كَانَ لَخَلِيفًا لِلْإِمَارَةِ...). البخاري: ج (5)، ص (151). ح رقم (4469)، البخاري، 1422هـ، ج 5، ص 151، رقم [4469]، ومسلم، ج (4)، ص (1884). ح رقم (2426)، مسلم، ج 4، ص 1884، رقم [2426].

ثانياً: شرح غريب الألفاظ بالرجوع إلى «لسان العرب» لابن منظور:

بَعْثًا: جاء في لسان العرب (مادة: بعث): «الْبَعْثُ: الرَّسُولُ، وَالْجَمَاعَةُ يُرْسَلُونَ فِي مَصْلَحَةٍ، وَمِنْهُ بَعَثَ النَّبِيُّ بَعْثًا أَيْ جَيْشًا، أَوْ لَجْنَةً تَنْفِيزِيَّةً مَخْصُوصَةً». وإدارياً، يعني إرسال فريق عمل بمهام، وصلاحيات محددة لتحقيق مستهدفات مؤسسية [ابن منظور، ط3، 1414هـ، مجلد (2)، ص 114-116]. لَخَلِيفًا: جاء في لسان العرب (مادة: خلق): «خَلِيقٌ بِالْأَمْرِ: أَيْ جَدِيرٌ بِهِ، وَأَهْلٌ لَهُ، وَيُقَالُ: هَذَا الْأَمْرُ مَخْلَقٌ لِذَلِكَ أَيْ مَطْنَةٌ وَمَوْضِعٌ لَهُ». فالخلافة هنا هي المرادف اللغوي الشرعي لكلمة «الجدارة»، أو الكفاءة القيادية (Competency) التي يبحث عنها الفكر الإداري المعاصر [ابن منظور، مجلد (10)، ص 92-94].

ثالثاً: التحليل الإداري المعاصر، والربط بنوازل الحوكمة (Governance Corporate):

يمثل هذا المطلب حلاً جذرياً لواحدة من كبريات النوازل الإدارية المعاصرة في الشركات والمؤسسات، وهي نازلة «أزمة تعاقب القيادات، وسقوط المؤسسات بموت القائد، أو استقالته»؛ ويمكن تلخيص الأبعاد الإدارية التطبيقية لهذا المطلب في النقاط الآتية: إقرار استراتيجية التمكين (Empowerment): تصر النظريات الإدارية الحديثة على أن المدير الناجح لا يحتكر السلطة بل يفوضها. والنبّي - صلى الله عليه وسلم -، عبر تولية أسامة بن زيد (وهو شاب صغير السن) على جيش يضم كبار الصحابة، ضرب أروع الأمثلة في تفسير القيود البيروقراطية، وتمكين الكفاءات

الواعدة بناءً على المعيار الإداري (الجدارة) لا المعيار الاجتماعي (السن، والمكانة). بناء الصف الثاني، واستدامة المؤسسة: تفرض حوكمة المؤسسات المعاصرة وجود ما يُسمى بـ (برنامج الإحلال، والتعاقب / Succession Planning) لضمان عدم انهيار المؤسسة عند غياب القائد التنفيذي. والمنهج النبوي أصل لهذا البعد التنموي المستدام؛ إذ لم يترك العمل الإداري مرتجلاً، بل صنع أجيالاً قيادية قادرة على قيادة الدفة، وإدارة الأزمات بثبات كامل. حوكمة القرار بالشورى الشفافة: إن دفاع النبي - صلى الله عليه وسلم - عن قراره الإداري، وتوضيحه للمؤسسة، وللجمهور أسباب اختيار أسامة بقوله (وإن كان لخليقاً للإمارة)، يمثل قمة معايير الشفافية، والمساءلة التي تتادي بها لجان الحوكمة العالمية اليوم لضمان ثقة الموظفين والمستثمرين بعدالة التعيينات الإدارية، ونزاهتها.

المبحث الثاني: محددات الجدارة القيادية في الفكر الإداري المعاصر، وأطر الحوكمة المؤسسية
المطلب الأول: الجدارة المبنية على الكفاءة (Based-Competency) والمسؤولية الأخلاقية في الإدارة الحديثة:

أولاً: التأصيل الحديثي، والمفهوم الشرعي (قاعدة القوة، والأمانة):

تُمثل القوة، والأمانة الركيزتين الأساسيتين للولاية، والإدارة في الإسلام، وتتجلى القوة في الكفاءة، والقدرة البدنية، والعقلية، والعلمية على إدارة المهام، بينما تمثل الأمانة الوازع الأخلاقي، والرقابة الذاتية. تخريج الحديث الأساسي في الكفاءة، وتوسيد الأمر لأهله: عن أبي هريرة - رضي الله عنه - قال: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: «إذا ضُبِّعَتِ الأمانةُ فانتظِرِ السَّاعةَ»، قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: «إذا وُسِّدَ الأمرُ إلى غيرِ أهلهِ فانتظِرِ السَّاعةَ». (البخاري، ج 1، ص 21، ح رقم 59). تخريج حديث الضعف الإداري، وعدم تحمل المسؤولية القيادية: عن أبي ذر - رضي الله عنه - قال: قلت: يا رسول الله، ألا تستعملني؟ قال: فضرِبَ بيده على منكبي، ثم قال: «يا أبا ذر، إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي، وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها». (مسلم، ج 3، ص 1457، ح رقم 1825).

ثانياً: البعد المعاصر (الأثر، والتطبيق في الفكر الحديث):

يقابل هذه القاعدة في الفكر الإداري المعاصر ما يُعرف بـ «الإدارة المبنية على الجدارات» (Competency-Based Management)، حيث يُعرّف الفكر المعاصر «الجدارة» بأنها حزمة من المعارف، والمهارات، والسلوكيات التي تمكّن الفرد من أداء عمله بكفاءة. وتعد «المسؤولية الأخلاقية، والمهنية» (Ethics Professional) هي الحارس الحقيقي لتلك الجدارات لمنع الانحراف الإداري. [السلمي، ج 1، ص 112].

تُمثل «القوة، والأمانة» في المنهج النبوي الركيزتين الأساسيتين اللتين لا تقوم لأي ولاية أو إدارة قائمة بدونهما، فالقوة هي مجموع القدرات العلمية والبدنية، والعملية التي تمكّن القيادي من إنجاز مهامه، بينما تمثل الأمانة الوازع الأخلاقي، والرقابة الذاتية التي تمنع القائد من استغلال منصبه، أو التهاون في حقوق مرؤوسيه، ومؤسساته.

وقد ركز الفكر النبوي الشريف تعبيراً، وتطبيقاً على ضرورة إسناد المهام الإدارية، والقيادية بناءً على الأهلية، والكفاءة المطلقة، وحذر تحذيراً شديداً من محاباة غير الأكفاء، أو تولية المناصب لاعتبارات الشخصية، أو القرابة؛ لما في ذلك من هدم لأركان المؤسسة، والدولة ومقدراتها.

تخريج الحديث الأساسي في الكفاءة، وتوسيد الأمر لأهله:

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - قال: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: «إذا ضُبِعَتِ الأمانةُ فانتظِرِ السَّاعةَ»، قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: «إذا وُسِدَ الأمرُ إلى غيرِ أهلهِ فانتظِرِ السَّاعةَ». (البخاري، ج1، ص21، رقم الحديث: (59)).

التحليل الفقهي والإداري للحديث:

يربط النَّبي - صلى الله عليه وسلم - في هذا الحديث الشريف بين ضياع الأمانة، وبين إسناد المناصب، والمسؤوليات (توسيد الأمر) لغير المؤهلين لها (غير أهله). وفي هذا إشارة إدارية واضحة إلى أن وضع الشخص غير المناسب في المكان التنفيذي هو هدم للمؤسسة، ووصفه بـ «قيام الساعة» كدلالة مجازية على الفوضى، والانهيار المؤسسي الشامل.

تخريج حديث الضعف الإداري، وعدم تحمل المسؤولية القيادية:

وعندما يغيب عنصر «القوة، والكفاءة» الإدارية، فإن الأمانة وحدها لا تكفي لتبرير اعتلاء منصب قيادي؛ ويسجل لنا المنهج النبوي نموذجاً حياً في التجرد، والموضوعية عند تقييم الكفاءات، ويتجلى ذلك في حديث أبي ذر - رضي الله عنه - قال: قلت: يا رسول الله، ألا تستعلمني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: «يا أبا ذر، إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها». (مسلم، ج3، ص1457، رقم الحديث: (1825)).

التحليل الفقهي، والإداري للحديث:

على الرغم من المكانة الإيمانية والقدر العظيم لأبي ذر - رضي الله عنه -، إلا أن النَّبي - صلى الله عليه وسلم - صارحه بـ «ضعفه الإداري» لعدم امتلاكه لمهارات القيادة، والتحمل اللازمة للمناصب التنفيذية. وهذا يؤصل لمنهج التقييم الموضوعي في الإسلام القائم على فصل الصلاح الديني، والشخصي عن الكفاءة المهنية الإدارية، فالإمارة تتطلب مواصفات نوعية تتجاوز مجرد النوايا الحسنة.

الأبعاد المعاصرة للجدارة القيادية (الأثر، والتطبيق في الفكر الحديث)

يتطابق هذا التأصيل النبوي المحكم مع ما يطلق عليه في الفكر الإداري المعاصر، وحوكمة المؤسسات بـ «الإدارة المبنية على الجدارات» (Competency-Based Management). حيث تُعرّف الجدارة قيادياً بأنها: «مجموعة متكاملة من المعارف، والمهارات، والقدرات، والسلوكيات التي تؤهل الفرد لأداء أعماله القيادية بكفاءة وتميز فوق المعدل الطبيعي» [السلمي، 2018، ج1، ص112]. وهناك أبعاد أربعة رئيسة تترجم عملياً مفهومي (القوة، والأمانة):

1. الجدارة المعرفية، والفكرية (القدرة العلمية، والتخطيطية):

وتمثل الشق الأول من «القوة»، وتعني امتلاك القائد لرؤية استراتيجية واضحة، وقدرة على قراءة المستقبل، والبيئة المحيطة بالمؤسسة، والتحليل المنطقي للمشكلات، واتخاذ القرارات المعقدة بناءً على التدفق المعرفي، والمعلوماتي. فالقائد المعاصر لا يقود بالعاطفة، بل بالمعرفة، والخبرة التخصصية المتراكمة.

2. الجدارة السلوكية، والاتصالية (المهارات الناعمة):

وتشمل السمات الشخصية، والذكاء العاطفي، والاجتماعي (Emotional Intelligence) الذي يتمتع به القائد ليتواصل بكفاءة مع مرؤوسيه، والقدرة على بناء فرق العمل وتوجيهها، وتحفيزها، فضلاً عن مهارات التفاوض وحل النزاعات الداخلية بمرونة، ونضج إداري.

3. الجدارة التنظيمية والإجرائية (إدارة العمليات):

وتعني القدرة الفائقة على توزيع المهام، والمسؤوليات، وتفويض الصلاحيات بشكل عادل وفعال، وتطوير، وتيسير أساليب العمل داخل المؤسسة بما يضمن تقليل الهدر في الوقت، والجهد، ومتابعة مؤشرات الأداء (KPIs) لضمان تحقيق الأهداف المرسومة.

4. الجدارة الأخلاقية، والمهنية (المسؤولية القيادية):

وهي الترجمة الحرفية المعاصرة لصفة «الأمانة»، وتعني التزام القيادي بمنظومة القيم الأخلاقية، وقواعد السلوك المهني (Professional Ethics)، والعدالة، والنزاهة، والموضوعية الشاملة في تقييم الموظفين، وتعيينهم دون محاباة، أو تمييز، مع تغليب المصلحة العليا للمؤسسة على المصالح الذاتية الضيقة [مرسي، 2020، ج1، ص195].

الأثر، والتكامل بين المنظورين (المقارنة، والتحليل)

من خلال القراءة التحليلية المقارنة، يتضح لنا أن الفكر الإداري المعاصر قد انتبه مؤخراً إلى أن امتلاك القائد للجدارات المعرفية، والتنظيمية (القوة) دون ارتكازه على الجدارة الأخلاقية (الأمانة) يؤول بالمؤسسات حتماً إلى الانهيار والسقوط الأخلاقي، والمالي، وهو ما تجسد في أزمات كبرى لشركات عالمية انهارت بسبب غياب الوازع الأخلاقي لقاداتها على الرغم من ذكائهم الإداري الشديد.

وهنا تبرز عظمة السبق في المنهج النبوي، الذي لم ينظر إلى «الأمانة، والقوة» كعنصرين منفصلين، بل جعلهما علاقة تكاملية تلازمية؛ فالكفاءة بلا أخلاق هي مدعاة للفساد، والظلم، والأخلاق بلا كفاءة هي عجز، وضياح للمقدرات. وبناءً عليه، فإن حوكمة المؤسسات المعاصرة لن تبلغ غاياتها في تحقيق الاستدامة، والاستقرار إلا إذا تم تفعيل مصفوفة الجدارات الإدارية المعاصرة عبر استلهاً الروح الرقابية الأخلاقية، والمسؤولية التعبدية التي غرسها النبي -صلى الله عليه وسلم- في نفوس قاداته، وعماله.

المطلب الثاني: آليات النزاهة، والشفافية، والمساءلة المؤسسية كأدوات لمكافحة الفساد الإداري:

أولاً: التأصيل الحديثي، والمفهوم الشرعي (استراتيجية حماية المال العام):

وضع المنهج النبوي تشريعات حاسمة لحماية المال العام، ومكافحة استغلال النفوذ، والتربح من الوظيفة العامة (الكسب غير المشروع) قبل القوانين الوضعية بقرون.

ففي تجريم هدايا العمال (الرشوة المبطنة):

عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه قال: استعمل النبي -صلى الله عليه وسلم- رجلاً من الأزدي يقال له ابن اللتبية على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي إلي، فقام النبي صلى الله عليه وسلم على المنبر فحمد الله وأثنى عليه ثم قال: «ما بال عامل أستعمله فيقول: هذا لكم وهذا أهدي إلي! أفلا قعد في بيت أبيه أو بيت أمه فينظر

أُيْهِدَى إِلَيْهِ أَمْ لَا؟ وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ لَا يَأْخُذُ أَحَدٌ مِنْكُمْ شَيْئاً إِلَّا جَاءَ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يَحْمِلُهُ عَلَى رَقَبَتِهِ...». (البخاري، ج9، ص70، ح رقم (7174). ومسلم، ج3، ص1463، رقم الحديث: (1832).

ثانياً: البعد المعاصر (الأثر، والتطبيق في الفكر الحديث):

يتطابق هذا المنع النبوي الحاسم مع أحدث نظم «حوكمة المؤسسات» (Corporate Governance)، والتي تقوم على ركائز أساسية هي: الشفافية (Transparency)، والمساءلة (Accountability)، والامتثال للقوانين لتجفيف منابع الفساد المالي، والإداري عبر لجان التدقيق، والرقابة الداخلية، والخارجية لمنع تعارض المصالح واستغلال السلطة. [كنعان، (2021). ج1، ص245].

المطلب الثالث: التمكين المستدام (Empowerment)، والتخطيط للتعاقب القيادي (Succession Planning)، وإدارة الأزمات بالتكامل التشاركي:

قام المنهج النبوي على تفويض السلطات، وبناء جيل من القادة القادرين على قيادة الأمة (الصف الثاني) عبر التمكين وتدريب الشباب، وإدارة الأزمات الكبرى عبر تفعيل مبدأ الشورى الجماعي لتقليل نسب المخاطرة، والخطأ. تخريج حديث تمكين الشباب، وبناء قادة المستقبل (قيادة أسامة بن زيد):

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- بعث بعثاً، وأمر عليهم أسامة بن زيد، فطعن الناس في إمرته، فقام رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: «إن تطعنوا في إمرته فقد كنتم تطعنون في إمرة أبيه من قبل، وإيم الله إن كان لخليقاً للإمرة، وإن كان لمن أحب الناس إلي...». (البخاري، ج5، ص34، ح رقم (3730).

تخريج حديث إدارة الأزمات بالشورى، ونزول القائد على رأي الجماعة:

عن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: «ما رأيت أحداً قط كان أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله صلى الله عليه وسلم». (الشافعي، ج2، ص118. والترمذي، ج4، ص214، ح رقم (1714) وقال: حديث حسن غريب. **البعد المعاصر (الأثر، والتطبيق في الفكر الحديث):**

يلتقي المنهج النبوي هنا مع أحدث نظريات الإدارة المعاصرة مثل: «التخطيط للتعاقب القيادي» (Succession Planning) لتفادي الفراغ الإداري عند الأزمات، واستراتيجية «تمكين العاملين» (Empowerment Employee) التي تمنح الصف الثاني مرونة اتخاذ القرار. كما تتماشى الشورى النبوية مع نظام «القيادة التشاركية» (Participative Leadership) في إدارة الأزمات، والمخاطر عبر لجان اتخاذ القرار الجماعي لضمان مرونة، وجودة المخرجات المؤسسية. [ماهر، أحمد. (2019)، ج1، ص88].

التأصيل الحديثي، والمفهوم الشرعي (مقصد التمكين وبناء الصف الثاني، والشورى):

قام المنهج النبوي الشريف على فكرة استدامة القيادة، وتفويض السلطات عبر بناء جيل من الشباب القادرين على تحمل المسؤولية، وإدارة الأزمات، مستخدماً الشورى كأداة تشاركية لتقليل المخاطر.

تخريج حديث تمكين الشباب، وبناء قادة المستقبل (قيادة أسامة بن زيد):

عن عبد الله بن عمر -رضي الله عنهما-: أن رسول الله -صلى الله عليه وسلم- بعث بعثاً، وأمر عليهم أسامة بن زيد، فطعن الناس في إمرته، فقام رسول الله -صلى الله عليه وسلم- فقال: «إن تطعنوا في إمرته فقد كنتم تقولون في إمره أبيه من قبل، وإيم الله إن كان لخليقاً للإمرة، وإن كان لمن أحب الناس إلي...». (البخاري، ج5، ص34، ح رقم (3730).

تخريج حديث إدارة الأزمات بالشورى:

عن أبي هريرة -رضي الله عنه- قال: «ما رأيت أحداً قط كان أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله -صلى الله عليه وسلم-»، (الشافعي، ج2، ص118. والترمذي، ج4، ص214، ح رقم (1714).

(الأثر، والتطبيق في الفكر المعاصر، والتعاقب الوظيفي):

يلتقي المنهج النبوي في هذا المحور مع أحدث إستراتيجيات التطوير التنظيمي؛ إذ يرى الفكر الإداري المعاصر أن بقاء المؤسسة، وازدهارها مرهون بقدرتها على تفادي الفراغ الإداري عند حدوث الأزمات، أو غياب القيادات العليا. ولتحقيق ذلك في نهاية هذا المطلب، تبرز إستراتيجية صناعة الصف الثاني، والتعاقب القيادي عبر ثلاث آليات معاصرة:

1. آلية التدوير الوظيفي (Rotation Job):

تعتمد المؤسسات المعاصرة على نقل الكفاءات الشابة، والواعدة دورياً بين الإدارات، والأقسام المختلفة (تسويق، مالية، عمليات)، لاكتساب نظرة شمولية عن كيفية عمل المؤسسة، مما يؤهلهم فكرياً، وعملياً لتولي مناصب قيادية عليا مستقبلاً، ويسد الفجوات المعرفية لديهم.

2. التفويض الموجه والمتدرج للصلاحيات (Empowerment):

لا تكفي الإدارة الحديثة بإعطاء الأوامر، بل تمنح الصف الثاني من المديرين صلاحيات اتخاذ القرار في ملفات محددة تحت إشراف، وتوجيه من القيادة العليا. هذا التفويض يكسر حاجز الخوف لدى القيادات الشابة، ويدربهم على تحمل تبعات القرار في بيئة عمل حقيقية، وأمنة.

3. التوجيه القيادي المباشر، والكوتشينغ (Mentoring):

وهي عملية نقل الخبرات الإدارية العميقة من القادة التنفيذيين الكبار إلى الكفاءات الشابة بشكل مباشر، وممنهج (جلسات توجيهية، مشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة كـ «مراقبين»). هذا الأسلوب المعاصر يحاكي تماماً كيف كان النبي -صلى الله عليه وسلم- يصحب معه شباب الصحابة (كابن عباس، ومعاذ بن جبل، وأسامة)، ويعلمهم أصول القيادة، والحكمة عملياً [عقيلي، 2019، ج1، ص142].

وتتكامل هذه الآليات مع «القيادة التشاركية» (Participative Leadership) في إدارة الأزمات، حيث يتم صياغة القرارات الحرجة عبر لجان مشتركة، وعصف ذهني جماعي (شورى معاصرة) لضمان جودة القرارات، وتقليل نسب المخاطرة الكارثية في بيئات الأعمال المعقدة.

الخاتمة، النتائج والتوصيات:

النتائج:

بعد إتمام هذه الدراسة المقارنة، والتحليلية بين محددات الجدارة القيادية في المنهج النبوي، والفكر الإداري المعاصر، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج المحورية، أبرزها:

أولاً: إن المنهج النبوي الشريف وضع قاعدة تلازمية، وتكاملية بين الكفاءة المهنية، والوازع الأخلاقي عبر معيار (القوة، والأمانة)، وهو ما يتطابق تماماً مع مفهوم «الإدارة المبنية على الجدارات»، والمعايير الأخلاقية في الفكر المعاصر.

ثانياً: ثبت بالدليل القاطع سبق السُّنة النبوية في وضع آليات إجرائية صارمة لحماية المال العام، وتجفيف منابع الفساد (مثل تجريم هدايا العمال، واستغلال النفوذ)، والتي تشكل اليوم العمود الفقري لأنظمة الرقابة الداخلية، والشفافية في أطر الحوكمة.

ثالثاً: تميز المنهج النبوي ببعد استراتيجي في التمكين، وصناعة الصف الثاني من القادة الشباب، وتفويض السلطات (كما في إمرة أسامة بن زيد)، وهو ما ينادي به الفكر المعاصر اليوم تحت مسمى «التخطيط للتعاقب القيادي».

رابعاً: إن الشورى النبوية في إدارة الأزمات تمثل التطبيق الأمثل، والأنضج لنظام «القيادة التشاركية»، والقرارات الجماعية لتقليل نسب المخاطرة، والمحافظة على استقرار المؤسسات.

خامساً: أثبت البحث أن المنهج النبوي الشريف أسس لأحدث معايير الجدارة الإدارية، والحوكمة المؤسسية قبل ظهورها في الفكر الإداري الغربي بقرون.

سادساً: إن اشتراط الكفاءة بجانب الأمانة يمثل الضمانة الوحيدة لمنع الانهيارات التنظيمية في المصارف، والمؤسسات المعاصرة.

التوصيات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بما يلي:

التوصية الأولى: ضرورة قيام كليات الإدارة، والمؤسسات الأكاديمية بإدراج مساقات تعليمية تُعنى بـ "الفكر الإداري، والقيادي في الإسلام"، وربطها بنظريات الإدارة الحديثة لإثراء المعرفة، وتأسيس المفاهيم لدى الطلاب.

التوصية الثانية: حث المؤسسات، والشركات المعاصرة على تفعيل مصفوفة الجدارات القيادية (المعرفية، السلوكية، والتنظيمية) بالتوازي مع غرس قيم الرقابة الذاتية، والمسؤولية الأخلاقية (الأمانة) كأولوية في اختيار، وتعيين القادة التنفيذيين.

التوصية الثالثة: تبني آليات "فصل السلطات"، ونظم الإفصاح المالي، وقنوات التبليغ السرية كإجراءات وقائية، ومستدامة لحماية مقدرات المؤسسات، ومنع تعارض المصالح استلهاماً من الهدي النبوي الشريف.

التوصية الرابعة: إلزام القيادات العليا في المنظمات بوضع خطط واضحة ،وممنهجة للتعاقب الوظيفي، وتطبيق آليات التدوير ، والتفويض لتمكين الكفاءات الشابة، وصناعة قادة المستقبل القادرين على إدارة الأزمات بالشورى، والتكامل التشاركي.

التوصية الخامسة: تقنين معايير النزاهة النبوية : إلزام المؤسسات، والشركات بإدراج بروتوكول (ابن التبية) لمنع، وتجريم تعارض المصالح ، وقبول الهدايا التنفيذية في لوائحها الداخلية.

التوصية السادسة: برامج تدريبية إدارية مقاصدية: إعداد حقائب تدريبية في معاهد الإدارة العامة، والعلوم الإدارية تركز على "أخلاقيات الإدارة، والقيادة في ضوء السنة النبوية".

قائمة المصادر والمراجع :

أولاً: المصادر الشرعية والحديثية

- البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبد الله الجعفي. (1422هـ). الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه (صحيح البخاري). تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة، بيروت، الطبعة الأولى.
- مسلم، بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري. (د.ت). المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم (صحيح مسلم). تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- الترمذي، محمد بن عيسى أبو عيسى السلمي. (1395هـ - 1975م). الجامع الكبير (سنن الترمذي). تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرون، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، الطبعة الثانية.
- الشافعي، أبو عبد الله محمد بن إدريس. (1400هـ - 1980م). مسند الإمام الشافعي. ترتيب: يوسف بن يعقوب السندي، دار الكتب العلمية، بيروت.
- ابن منظور، محمد بن مكرم (ت: 711هـ): لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414هـ.
- عساف، عبد المعطي (2018): الفكر الإداري المعاصر والحوكمة المؤسسية، دار زهران للنشر، عمان - الأردن، الطبعة الأولى.

ثانياً: المراجع الإدارية المعاصرة:

- السلمي، علي. (2018). الإدارة القيادية للمؤسسات المعاصرة. دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، جمهورية مصر العربية، الطبعة الأولى. كنعان، نواف. (2021).
- الحوكمة المؤسسية، وتطبيقاتها في الإدارة العامة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى. ماهر، أحمد. (2019).

- التمكين والتقويض كأدوات للقيادة الإستراتيجية. الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، الطبعة الثانية.
- حوكمة الشركات والوقاية من الفساد المالي والإداري. دار النهضة العربية، القاهرة، ج1، ص84. الشريف، عبد الرحمن. (2022).
- القيادة الإدارية المعاصرة: مفاهيم وأنماط. دار وائل للنشر، عمان، ج1، ص142. عقيلي، عمر وصفي. (2019).
- الإدارة القيادية للمؤسسات المعاصرة. دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ج1، ص112. السلمي، علي. (2018).
- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: المدخل لبناء الجدارات. الدار الجامعية، الإسكندرية، ج1، ص195. مرسى، جمال الدين. (2020).