

المبادئ الإدارية في العمل الخيري من حيث دورها وأهميتها من منظور إسلامي¹

عبد المجيد بن عبد العزيز البشر²، إسموليادي لوبيس³، فضلية بنت منصور⁴

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أهم المبادئ الإدارية في العمل الخيري ودورها في تحقيق أهدافه ومقاصده، وتناولت الدراسة- باستخدام الباحث المنهج الاستقرائي، والوصفي التحليلي - لمحة عن العمل الخيري وأهميته ومقاصده وأهدافه، وبيان مفهوم الإدارة، ودور المبادئ الإدارية للعمل الخيري في تحقيق أهدافه ومقاصده. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أن للمبادئ الإسلامية خصوصيتها في مجال الإدارة عموماً والعمل الخيري على وجه الخصوص، فهي غائية المقصد، نبيلة الهدف؛ لارتباطها بمفهوم الاستخلاف في الأرض وفق منهج الله تعالى ابتغاء لمرضاته، وأن المبادئ والقيم الإدارية للعمل الخيري تسهم بشكل محوري في تحقيق أهداف ومقاصد العمل الخيري وتطوره واستمراره، وكان من توصياتها الدعوة إلى تقنين مبادئ العمل الخيري، بحيث تُبنى لوائح منظمات القطاع الثالث على تلك المبادئ، وأوصت كذلك بضرورة تعريف وتدريب العاملين عليها، كما أوصت الدراسة بإنشاء مراكز أبحاث متخصصة في العمل الخير تُعنى بدراسة العمل الخيري والوقوف على متطلباته، وتقديم الدعم له.

الكلمات المفتاحية: المبادئ/ الإدارية/ منظور/ الخيري/ إسلامي.

¹. هذا البحث مستل من رسالة دكتوراة في قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا UM

². طالب دكتوراه جامعة ملايا، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا UM
Albeshr350@gmail.com

³. أستاذ مشارك، الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا UM
asmuliadilubis@um.edu.my

⁴. أستاذ مشارك، الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا UM
Fadillah@um.edu.my

Administrative principles in charitable work in terms of Role and significance from the Islamic perspective

Abdulmajed Abdulaziz Albeshr, Asmuliadi Lubis & Fadillah Binti Mansor

Abstract

The purpose of this study was to investigate the major administrative principles in the charitable work and their role in fulfilling its objectives and intentions. Using the descriptive analytical, the inductive and deductive approaches by the researcher, the study has addressed an overview of the charitable work, its importance, objectives, intentions and investigated the concept of charitable work and the role of administrative principles of charitable work in achieving its objectives and intentions. The study reached several major conclusions, where the most important points of them were as follows: There is a difference between the Islamic and western principles in administration in general and the charitable work in particular. In addition, the administrative principles of the charitable work and its applications have a pivotal contribution to the fulfilling the charitable work's objectives, intentions, development, progression, and continuity. Codification of the charitable work's principles, so that that the regulations of the third sector organizations are based on those principles, was one of the stud's recommendations. The study also recommended establishing research centers specialized in the charitable work for studying the charitable work, investigating its requirements and providing it with the required support.

Keywords: (Principles, Administrative, Perspective, Charitable, Islamic.)

المقدمة:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسوله الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد: من مسلمات علم الاجتماع الإنساني "أن الإنسان مدني بطبعه"، فلا يمكنه العيش دون مجتمع بشري ينتمي إليه ويتبادل المنافع معه، وتتنوع طبيعة التجمعات بحسب طبيعة الاهتمامات والأهداف، وقد أدى تطور المجتمع المستمر إلى التحول نحو العمل المؤسسي المبني على أسس علمية ومهارية.

وتشكل الإدارة وتطبيقاتها، وممارستها بمهنية، إحدى الركائز المحورية للعمل المؤسسي، ووسيلة رئيسية في النجاح أو الإخفاق في أي مؤسسة، مما جعل منها مجالاً رحباً يطرقه الباحثون من أوجه مختلفة، سعياً لبلوغ أعلى مراتب النجاح وتحقيق الأهداف.

والمجال الخيري هو أحد المجالات الآخذة في التوسع والتنوع، وحلقة هامة من حلقات اكتمال الاجتماع الإنساني، وهو أحد روافد مسيرة العطاء في هذه الأمة، الذي يخرج في صور وقوالب متعددة تتعاطى بإيجابية مع طبيعة مراحل التاريخ بتعقيداتها المختلفة.

لقد وصل العمل الخيري في عصرنا الراهن إلى حد كبير، نعتقد أنه لم يصله في زمن من الأزمان، وبلغ حجمه والبذل فيه ما يفوق ميزانية دولة بل مجموعة دول - أحياناً -، وهو بذلك جدير بأن ينال المزيد من الدراسة والبحث.

وموضوع هذا البحث يركز على (المبادئ الإدارية في العمل الخيري من حيث دورها وأهميتها من منظور إسلامي)، يلقي الضوء على معرفة دور المبادئ في إنجاح وتحقيق أهداف العمل الخيري، لتشكّل إضافة علمية، تفتح آفاقاً لتطوير العمل الخيري، ومدخلاً للباحثين للقيام بمزيد من الدراسات في مجالها، بإذن الله تعالى.

إشكالية البحث:

محور السؤال العام للبحث: هل للمبادئ الإدارية دور في تحقيق أهداف ومقاصد العمل الخيري؟. وتتفرع عنه الأسئلة التالية:

1- ما المقصود بالعمل الخيري في الفكر الإسلامي؟.

2- ما أهداف ومقاصد العمل الخيري؟.

3- ما دور المبادئ الإدارية في تحقيق مقاصد العمل الخيري؟.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى ما يأتي:

1- بيان موجز للمقصود بالعمل الخيري في الفكر الإسلامي.

2- التعرف على أهداف العمل الخيري ومقاصده.

3- إدراك أهمية الإدارة في إنجاح العمل الخيري.

4- توضيح دور المبادئ الإدارية في تحقيق أهداف العمل الخيري.

أهمية البحث: يمكن إيجاز أهمية البحث فيما يلي:

1. أنه يسعى للإسهام في معالجة بعض الأساليب الإدارية الخاطئة في إدارة المنظمات الخيرية.

2. السعي لتحقيق الاستفادة من المبادئ الإدارية الحديثة، في تطوير العمل الخير وربطها بمقاصده الشرعية.

منهجية البحث:

سلك الباحث في هذا البحث:

المنهج الوصفي والاستقرائي: يستقرئ به الباحث تعاريف العمل الخيري ومفهومه وأهميته، مع تتبع النصوص والأقوال الشارحة لها.

المنهج الوصفي التحليلي: لاستخدامه في عملية التفسير، والنقد، والاستنتاج؛ لاستنباط دور المبادئ الإدارية في تحقيق الأهداف.

الدراسات السابقة:

تيسر للباحث خلال فترة إعداد البحث الوقوف على بعض الدراسات السابقة، كما يلي:

1. مدخل إلى مفهوم الإدارة الناجحة:

وهي رسالة للباحث خالد عثمان السعد، وهي رسالة ماجستير، من الجامعة العربية الألمانية المفتوحة، (2010م).

تهدف الدراسة إلى التعريف بالعملية الإدارية ووظائفها ودور ووظائف المدراء الجيدون فيها، وما ينبغي أن يتمتعوا به من مهارات إدارية.

وتوصلت إلى أن الإدارة هي: "العملية الخاصة بإنجاز الأعمال والأهداف من خلال آخرين بفاعلية وكفاءة"، وأن من أبرز نجاح العملية الإدارية جمع المدراء والعاملون بين المهارات الفنية، والإنسانية، ومهارة القدرة على الفهم والتبصر.

والدراسة وإن لم تكن متناولة لصلب موضع "المبادئ الإدارية في العمل الخيري"؛ إلا أنها تنفيذ في جزئية المهارات الإنسانية التي تعتبر إحدى ركائز النجاح الإداري عموماً وفي المجال الخيري بشكل خاص.

2. أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين:

وهي رسالة للباحث محمد مبارك محمد الرشيد، رسالة ماجستير، من جامعة الشرق الأوسط، (2014م).

تهدف الدراسة إلى قياس وتحليل أثر استخدام الإدارة بالأهداف وأبعادها (المشاركة، والالتزام، والثقة، والتغذية الراجعة) في أداء العاملين.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى استخدام طريقة الإدارة بالأهداف من وجهة نظر العاملين كان متوسطاً، وأن بُعد التزام العاملين في تحقيق الأهداف كان الأكثر تأثيراً في أداء العاملين في المؤسسة.

3. الإدارة في سورة يوسف:

4. وهي للباحث نايف شعبان قرموط، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية - غزة، عام 2009م.

وتهدف الدراسة إلى إبراز الجوانب الإدارية في سورة يوسف، وتوجيه العاملين في حقل العمل الإسلامي إلى العمل تفعيل الجوانب الإدارية.

وتوصلت الدراسة في أبرز نتائجها، أن العلوم الإدارية في العصر الحديث تمثل الصحوة الحضارية العالمية، وأن صناعة القيادة لا بد أن تكون متكاملة في أساسياتها، والجمع بينها أساس النجاح والتقدم.

5. تفعيل خلق الإحسان في العمل الخيري ودوره في إصلاح المجتمع:

وهي للباحث للدكتور محمد عبد الدايم الجندي، من أبحاث مؤتمر العمل الخيري ومقاصده، بمكة المكرمة 2-3 صفر 1441هـ الموافق 1-2 أكتوبر 2019م.

تهدف الدراسة إلى الإسهام في معالجة مقومات العمل الخيري لاستفادة من العمل الخيري في تنمية المجتمع، وقد استخدم الباحث مناهج التحليل والوصف والتحليل، وتوصل الباحث إلى أن طبيعة

العلاقات الاجتماعية الخيرية تقتضي المعالجة الشرعية لها، وأن خلق الإحسان أحد برامج النجاح لتحقيق ذلك.

6. القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين:

وهي للباحث د. صفوان أمين السقاف، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، عام 2015م.

تهدف الدراسة -التي كان محلها مجموعة شركات هائل سعيد أنعم وشركاه في اليمن- حول التعرف على مدى وجود علاقة تأثيرية بين أسلوب القيادة بالقيم وبين أداء العاملين والولاء التنظيمي، وتحت هذا الهدف مجموع أهداف حول الأهمية والإدراك والتطبيق، والجانب النظري لمفهوم القيادة بالقيم في المجتمع محل الدراسة، والدراسة مفيدة للباحث فيما له علاقة بمجال القيادة.

7. القيادة الإدارية في الجمعيات الخيرية:

8. وهي للباحث غالب حباب الحربي، بحث تكميلي لدرجة الماجستير، جامعة الملك سعود، عام 2003م.

تهدف الدراسة إلى معرفة نمط القيادة الملائم لإدارة الجمعيات الخيرية، وهي دراسة ميدانية تمت في مدينة الرياض، جعلها الباحث في أربعة فصول، استخدم فيها المنهج الوصفي والتحليلي، وجعل الفصل الخامس لخلاصة الدراسة والنتائج العامة والتوصيات، هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، والنمط المفضل لإدارة الجمعيات الخيرية، وكذلك قياس مدى اختلاف وجهات نظر الموظفين في تحديدهم القيادة الإدارية السائدة، ثم معرفة مدى تحلي مديري الجمعيات الخيرية بالصفات الإسلامية للقيادة، والدراسة وإن كانت دراسة ميدانية خاصة بجمعيات مدينة الرياض؛ إلا أنها ذات ارتباط جيد بموضوع البحث.

ويمكن القول أن الدراسات السابقة لم يعدم الباحث فائدة منها، فقد أفادته فيما سيركز على إبرازه في دراسته المتعلقة "بالمبادئ الإدارية في العمل الخيري"، والمنهج المناسب لها، كما دلت على بعض المصادر والمراجع، وبخلفية مكنته من استنتاج النتائج واقتراح التوصيات.

وأما الدراسة الحالية فتتميز -عما سبق- في تركيزها على "المبادئ الإدارية للعمل الخيري من حيث دورها وأهميتها من منظور إسلامي".

المبحث الأول: مفهوم العمل الخيري

الخير قاسم مشترك بين جميع بني آدم، فهو معروف عند مختلف الحضارات الإنسانية، ومألوف لدى معظم الشعوب والأمم، قديمها وحديثها، وله مقاصد تختلف تفاصيلها بنسب متفاوتة من حضارة لأخرى، ومن مجتمع لآخر، وجلها تتفق في أن الإنسان محورها، وأن هدفها منفعتها. فما هو الخير؟ وما أهميته؟ ومقاصده؟.

أولاً: تعريف العمل الخيري:

المصطلح مركب من لفظين: (العمل، والخيري)، وليبيان المصطلح المركب نعرّف مفرداته. فالعمل لغة: المهنة والفعل، وجمعه: أعمال. والعامل: هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قوله تعالى: ﴿وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا﴾. [التوبة: 60]، وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها⁵. وفي الاصطلاح: "هو كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة؛ حكومية كانت أو خاصة، أو في حرفة، أو مهنة"⁶.

والعمل بهذا المفهوم، تدخل فيه مفاهيم: (الوظيفة، والحرفة، والمهنة).

و(الخيري) نسبة إلى الخير، وهو يدل على كل ما فيه نفع ولذة وسعادة وصلاح، وهو ما يرغب فيه كل البشر، كالعدل والفضل، والنفع والفضل، وضده الشر⁷.

والفرق بين الخير والمنفعة، "أن كل خير نافع، وليس كل نفع خيراً"⁸، فقد قال تعالى عن الخمر والميسر: ﴿وَإِنَّهُمَا أَكْبَرُ مِنْ نَفْعِهِمَا﴾ [البقرة: 219].

ومن مرادفات العمل الخيري (التطوع) وهو: "كل عمل يقوم به الإنسان من تلقاء نفسه، ويؤدي فيه خدمة لغيره دون انتظار أجر أو مقابل يسمى تطوعاً"⁹.

وبناء عليه، فالعمل الخيري هو: «أعمال البر وصنائع المعروف التي وجود بها المجتمع المدني، بدءاً من الفرد، ومروراً بالجماعة، وانتهاءً بالمؤسسة»¹⁰، وهو مظهر اجتماعي حضاري، الغاية منه، نفع الناس، وإدخال السرور عليهم، والتخفيف من معاناتهم، لتعزيز ثقافة التكافل الاجتماعي، ونمو المجتمع وتطوره.

⁵. ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، ج11، ص475.

⁶. ينظر: عبدالحميد، رشيد، وآخرون، أخلاقيات المهنة، ص:9.

⁷. الأصفهاني، أبو القاسم الراغب، المفردات في غرائب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، ص 448.

⁸. العسكري، أبي هلال الحسن، الوجوه والنظائر، تحقيق محمد عثمان، ص 212.

⁹. مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، ص570.

ثانيا: أهمية العمل الخيري وخصائصه

يشكل العمل الخيري مع الأعمال الطوعية المدنية) القطاع الاقتصادي الثالث بعد القطاع العام والخاص، ويسهم في تنمية المجتمع، ودعم الاقتصاد الوطني للبلاد التي تتبناه، كما أنه يعزز قيمة التماسك المجتمعي، بما يحققه من تكافل اجتماعي، وتضامن إنساني في مختلف أوجه البر، وله دور بارز في إحداث الوعي بالمسؤولية الفردية والجماعية تجاه المجتمع¹¹.

ويتميز العمل الخيري في الإسلام بجملة من الخصائص والمميزات التي تنطلق من قواعد الشريعة وخصائصها ومن ذلك تميزه بالشمول، والكمال، والتنوع، والاستمرارية، و(الإخلاف) على فاعله، فأجره يدوم ويستمر لفاعله حيا وميتا، قال صلى الله عليه وسلم: «إذا مات الإنسان انقطع عنه عمله إلا من ثلاثة، إلا من صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له»¹².

ثالثا: لمحة تاريخية عن العمل الخيري:

ارتبط الإنسان منذ بدايته بفعل الخير، ومارسه في صور مختلفة، استجابة لنداء الفطرة فيه، فسجل أدورا تاريخية وصفحات مشرقة لهذا النشاط في مختلف عصوره، فعرفه الإنسان في العصر البدائي بفطرته، وعرفه في العصر الجاهلي كقيمة إنسانية ومكارم أخلاقية اتصف بها العرب، كالكرم، وإغاثة الملهوف، والشجاعة، والنخوة، ونحوه¹³، ثم جاء الإسلام ليقرر هذه المبادئ وينميها، وينظمها، ويهدفها، ويقيمها على قواعد تضمن استمراريتها، وعبر تاريخ المسلمين لم ينقطع فعل الخير الرسمي والأهلي، فهو من صلب عقيدتهم، وإحدى مفردات العبادة والتقرب إلى الله تعالى عندهم.

وما تقوم به اليوم المؤسسات الخيرية والتطوعية المنضبطة بالشريعة الإسلامية، في مختلف المجالات، هو امتداد لتلك المسيرة الخالدة، وترجمة لمنظور الإسلام للعمل الخيري ومقاصده، وما فيه من دور حيوي وإيجابي في تنمية المجتمعات وتطويرها¹⁴.

رابعا: العمل الخيري بين الإسلام والغرب¹⁵:

¹⁰ . الرسيوني، قطب، قواعد الوسائل وأثرها في تنمية العمل الخيري ص7، وينظر: العبدلاوي، فاتحة فاضل، العمل الخيري الإسلامي بين التأصيل وإمكانات التفعيل، ص5.

¹¹ . ينظر: بكار، عبدالكريم، ثقافة العمل الخيري، ص7.

¹² . النيسابوري، مسلم بن الحجاج، المسند الصحيح، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، كتاب البر والصلة والآداب، باب: ما يلحق الإنسان من الثواب بعد وفاته، رقم: 1631، ج3، ص1255.

¹³ . ينظر: الجمل، أحمد محمد عبدالعظيم، دور نظام الوقف الإسلامي في التنمية الاقتصادية المعاصرة، ص159.

¹⁴ . للمزيد من التفصيل: الجمل، أحمد محمد عبدالعظيم، دور نظام الوقف الإسلامي في التنمية الاقتصادية المعاصرة، ص159.

ينظر الإسلام إلى العمل الخيري أنه من أجلّ القربات إلى الله تعالى، ووجه من أوجه البر والصدقات، في حين يفصل الغرب بين مفهوم (الصدقة) ومساعدة الآخرين.

ففي الإسلام لا يقتصر عمل الخير على تقديم الشيء المادي، بل يشمل كل منفعة وجهد، قال صلى الله عليه وسلم: «تبسمك في وجه أخيك صدقة»¹⁶، «ومن كان له فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له»¹⁷. وهذا يدل على أن التصدق المعنوي له مكانة كذلك في الإسلام.

قد يكون البعض أشد حاجة له من التصدق المادي، وفي حقهم يقول النبي صلى الله عليه وسلم: «أحب الناس إلى الله أنفعهم للناس، وأحب الأعمال إلى الله سرور تدخله على مسلم، أو تكشف عنه كربة، أو تقضي عنه ديناً، أو تطرد عنه جوعاً، ولئن أمشي مع أخ لي في حاجة أحب إلي من أن أعتكف في هذا المسجد شهراً»¹⁸.

وعمل الخير في الإسلام لا يقتصر على فئة بعينها فحديث النبي صلى الله عليه وسلم: «الخلق كلهم عيال الله، وأحبهم إلى الله أنفعهم لعياله»¹⁹، يشير إلى نفع الناس أجمعين وليس نفع المسلمين فقط، والمال مال الله والناس عيال الله وأحبهم إلى الله أنفعهم لعياله.

وقد اتخذت الصدقة في الإسلام والدولة الإسلامية صورة مؤسسية في شكل الأوقاف في صورها المختلفة من خلال المساجد، والدور القرآنية، وبيوت السبيل، والوقف الاستثماري لدعم المساجد ودور العلم وطلابه، وكما هو الحال في دواوين الزكاة وغيرها.

وتتبع فلسفة العمل الخيري ومقاصده في الإسلام من أصول الرؤية الإسلامية التي تتضمنها الأصول الإسلامية (القرآن والسنة) كنظرية متكاملة للخير وتطبيقاته، وأبعاده النفسية والاجتماعية والاقتصادية، الفردية والجماعية²⁰.

¹⁵ . للمزيد ينظر: الحربي، غالب حباب محمد، القيادة الإدارية العمل الخيري، ص 45.

¹⁶ . الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة بن موسى بن الضحاك، سنن الترمذي، تحقيق: محمود شاكر، باب: ما جاء في صنائع المعروف، رقم: 1959.

¹⁷ . النيسابوري، مسلم بن الحجاج، المسند الصحيح، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي كتاب الحدود، باب المؤسسة بفضول المال، رقم: 1728، ج 3، ص 1354.

¹⁸ . الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب، المعجم الصغير، باب الميم من اسممه محمد، رقم: (861)، ج 2، ص 106، وفي ترتيب الأمالي الخيمسية للشجري، رقم: 2298.

¹⁹ . البزار، أبو بكر أحمد بن عمرو، مسند البزار، مسند أبي حمزة أنس بن مالك، رقم 6947،. وفي مسند أبي يعلى، رقم 3315.

أما فلسفة الحضارة الغربية الحديثة فلا يوجد بها ما يحض على المبادرة بعمل الخير سوى الدوافع الإنسانية عند البعض، ولم تظهر نزعة "عمل الخير" المجرد من المنفعة المادية لصاحبه في الأفكار الفلسفية الكبرى للحضارة الغربية، فكل شيء عندهم يقاس بحاجة الفرد ومصالحته المادية في المقام الأول والأخير²¹.

على الرغم من الحجم الكبير للقطاع الثالث في الغرب والذي يعتبر ضخماً إذا ما قورن بالدول النامية²²؛ إلا أن هذا الحجم الضخم مصاب باعتلال جوهرى نابع من اختلال القيم والمبادئ التي يقوم عليها، فهو نشاط محكوم بالمنفعة المادية، قائم على التمييز بين من هم داخل حدود دولهم ومن هم خارجها، نشاط يشوبه انحراف عن الفطرة السليمة؛ فقد يحضى عندهم كلبٌ أو قطٌ بملايين الدولارات في سبيل رعايته بناء على وصية أو استحقاق بالورث، بينما هم في الوقت ذاته يحتلون شعوباً بكاملها، يذلون أهلها ويستنزفون خيراتها في سبيل رفاهية شعوبهم.

ومن زاوية أخرى، فهو فكر لا يبالي إن استهدف بأعماله الخيرية تشجيع وحماية المنحرفين كالمثليين والشذاذ ونحوهم.

وفي هذا دلالات تبين قصور واضمحلال القيم الغربية في التصور وفي التطبيق، وإن تضخم حجم القطاع الثالث لديهم، فهو يعاني من إفلاس في دعوى الإنسانية والعالمية، والمصادقية الحقة، والتوافق مع الفطرة البشرية.

خامساً: أهداف العمل الخيري ومقاصده

الاهتمام بالعمل الخيري وتحقيق أهدافه ومقاصده، نابع من إدراك أنه ثروة عامة وليست حكراً على أحد ولا لأحد، فهو رابطة إنسانية تقوم على القيم الإسلامية الحميدة مثل: الثقة والصدق والتعاون والتراحم والتكافل، كما أنه من الروابط التي يجد المواطنون فيها أنفسهم - كأفراد ومجموعات - يسعون فيها لتحقيق ذاتهم ومصالحهم ومصالح المجموعات التي يعيشون فيها وبها.

²⁰. ينظر: حسين، إبراهيم، العمل التطوعي في منظور عالمي، (المؤتمر الثاني للتطوع، المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية الأولويات والتحديات، الشارقة (23-24/يناير/2001)، (متوفر على الشبكة العالمية) وينظر أيضاً: غانم، إبراهيم البيومي، العمل الخيري: مفهومه وموقعه من مقاصد الشريعة، (موقع الإسلام في تونس، تاريخ النشر: 11 ديسمبر 2011م، تاريخ زيارة الباحث للموقع 23/فبراير 2020م).

²¹. ينظر: ربيع، محمد محمود وآخرون، موسوعة العلوم السياسية، ج1، ص 282-283).

²². للمزيد ينظر: الحربي، غالب حباب محمد، القيادة الإدارية العمل الخيري، ص 45-46.

يهدف العمل الخيري الناجح إلى إحداث تنمية شاملة ومستدامة، وتأهيل المحتاجين مهنيًا حتى يعتمدوا على ذاتهم، والاستفادة من الموارد البشرية، وإتاحة الفرصة لكافة أفراد المجتمع في الإسهام في البناء الاجتماعي والاقتصادي المتكامل.

وهو يقصد إلى تحقيق الحرية الكاملة للإنسان، وعمارة الأرض في شتى مجالات الحياة، وتعزيز حالة البناء الاجتماعي، ومحاربة الفقر، بوسائل مضافة للزكاة كالوقف والصدقات والهبة والقرض الحسن وغيرها²³.

المبحث الثاني: دور الإدارة في نجاح العمل الخيري

العمل العشوائي كالقطع بلا راعي، وكالجسد مقطوع الأوصال الفاقد للقيمة، والإدارة أداة تنسيق الجهود وتنظيمها، والإدارة الحديثة حلقة من حلقات تطور العمل المؤسسي الذي بدأ مع بداية المدارس الإدارية التي مر بها الفكر الإداري.

ولكل مدرسة نظريتها واتجاهاتها، وعند التطبيق يستفاد منها جميعا، في إدارة العمل الخيري.

ومما يجب التأكيد عليه في ظل الحديث عن الإدارة من منظور إسلامي أن مقصود الإدارة في الإسلام ليس تسيير الأعمال نحو تحقيق المكاسب الدنيوية فقط، بل هي أكبر من ذلك بكثير، فقد مارس النبي صلى الله عليه وسلم العمل الإداري قبل البعثة وبعدها، وقام بجميع أعمال الإدارة من التخطيط والتنفيذ والمتابعة والرقابة إلى التقييم والتقويم، وعمل على دراسة المدخلات وتحليلها، وتنفيذ العمليات وإجراءاتها، والتحقق من الحصول على المنتجات والمخرجات، وكل ذلك في سياق تحقيق العبودية لله تعالى في نفسه صلى الله عليه وسلم، وفي الناس كافة.

لذلك كانت إدارته قائمة على الإتقان والضبط والمبادرة والفاعلية والجودة في جو من الإبداع، وفي صورة بديعة من المهنية والعطاء، مع محافظة على المقاصد العالية، والأهداف الكبرى المرتبطة بحقيقة الوجود، والدوران في فلك تحقيق مقاصد التشريع والسعي للوصول إلى رضا الله تعالى.

وسيكون الحديث في هذه الأسطر عن نظرية المبادئ الإدارية كونها موضوع الدراسة.

أولا: تعريف الإدارة:

²³. ينظر: خليل، عماد، رؤية إسلامية في قضايا معاصرة، كتاب الأمة، (الدوحة: وزارة الشؤون الإسلامية)، ع45، سنة 1416هـ - 2015م، ص: 15، 43، 80)، وأيضاً: الشايب، البشير التيجاني، أثر العمل الخيري في الإصلاح الاجتماعي، (مؤتمر العمل الخيري، مقاصده وقواعده وتطبيقاته، جامعة أم القرى، 141هـ - 2019م)، ج1، ص174-178، وأيضاً: كساب، بشار أديب، العمل الخيري من منظور غير إسلامي، (موقع مداد الإلكتروني: articales/Medad.center.com).

الإدارة لغة: مصدر أدار يدير إدارة، تقول العرب: أدت الشيء أديره إدارة، وأدار الشيء يديره إدارة، ويريدون من ذلك التعدي التدوير للشيء دوراناً ذات اليمين وذات الشمال، ويستعمل الفعل لازماً أيضاً، فيقال دار الشيء يدور دوراناً²⁴.

وقد جاء الفعل (تدير) في قوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ﴾ [البقرة: 282]، ومعنى (تديرونها) يتناولونها من يد ليد، أو يتبايعونها²⁵، كما وردت كلمة (تدور) في الآية: ﴿فَإِذَا جَاءَ الْخَوْفُ رَأَيْتَهُمْ يَنْظُرُونَ إِلَيْكَ تَدُورُ أَعْيُنُهُمْ كَالَّذِي يُغْشَى عَلَيْهِ مِنَ الْمَوْتِ﴾ [الأحزاب: 19].

والإدارة: المداولة والتعاطي من غير تأجيل²⁶، ولم ترد كلمة: (إدارة) في حديث النبي صلى الله عليه وسلم²⁷.

مما يدل أنها حديثة الاستعمال بلفظها، مع إمكانية وجود حقيقتها الفعلية في الواقع، قال ابن منظور يقال: مداورة الشؤون ومعالجتها، والمداورة المعالجة²⁸.

واللفظ الذي استخدمه المسلمون للدلالة على معنى الإدارة هو

لفظ (التدبير)، وورد لفظ التدبير في آيات كثيرة، قال تعالى: ﴿يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ﴾ [السجدة: 5].

ولفظ ﴿يُدَبِّرُ﴾ أشمل وأعم ويشتمل على ضرورة التمعن والتفكير في الأمور، والحرص على اختيار أفضل الطرق لتأدية الأعمال.

ولفظ (إدارة) لفظة محدودة الاستعمال، وتعني التنفيذ، وأصبحت الأكثر شيوعاً في المراجع والاستخدامات الإدارية²⁹.

²⁴. الزبيدي، محمّد بن محمّد بن عبد الرزاق الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق مجموعة من المحققين، ج 11، ص 331، وابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ج 4، ص 295.

²⁵. ينظر: الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب، النكت والعيون، تحقيق: السيد بن عبد المقصود بن عبد الرحيم، 357/1.

²⁶. الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، مرجع سابق، 343/11.

²⁷. عبد الباقي، محمد، المعجم المفهرس لألفاظ الحديث الشريف، 159/2.

²⁸. وابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ج 4، ص 497.

²⁹. ينظر: عروة، عباس، عمل الخير (مقاربة شاملة للأمن البشري)، ص: 64.

الإدارة في الاصطلاح:

تعددت تعريفات الباحثين للإدارة، ويرجع هذا الاختلاف للكيفية التي سلكوها في تحديد ماهيتها، فبعضهم عرفها بذكر خصائصها، والآخر ركز على وظائفها، وهكذا؛ إلا أنه يمكن التمييز بين اتجاهات ثلاثة:

- الأول: اتجاه يربط بين الإدارة العامة والسياسة العامة.
- الثاني: يربط بين الإدارة العامة والنشاط الإداري.
- الثالث، يربط بين الإدارة العامة والأجهزة الإدارية.
- وقد خلص -بحسب مجدي عريف- بعد دراسته لتلك التعريفات باتجاهاتها المختلفة، إلى أن الإدارة العامة هي: "ذلك النشاط الذي تتولاه منظمة عامة، ويقوم على تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية من أجل تحقيق الأهداف العامة، وتنفيذ السياسات العامة للدولة"³⁰. وهذا المنهج يعتبر منهجا مهما؛ لأنه لا يقيم وزنا للدور أو المنصب، فهو يعد الأنشطة الإدارية جزء من الأنشطة الإنسانية³¹.

إن مفهوم الإدارة كنشاط لا بد أن يتضمن المفاهيم والأفكار التالية:

- 1- أن الإدارة عملية ذات قصد محدد وموجهة لتحقيق أهداف المنظمات.
- 2- أنها تتعامل مع موارد قد تكون بشرية أو غير بشرية.
- 3- تتضمن وظائف وأنشطة وعمليات مترابطة (تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة، حل المشكلات..).
- 4- تحرص على تحقيق الكفاءة (الحصول على إنتاج كبير بأقل المدخلات)³².

ومع نمو الحياة البشرية، وتقدم مراحلها عبر القرون والأزمان، تطورت العمليات الإدارية في عدة مراحل من العفوية والتلقائية حتى التنوع والاحترافية كما نشاهدها اليوم؛ فأصبحت علما يدرس، وخبرة تنقل، وتجارب تخضع للاختبار والمراقبة والتقييم، كما أصبحت تخصصا من التخصصات التي ينال بها أعلى

³⁰. ينظر: عروة، عباس، عمل الخير (مقاربة شاملة للأمن البشري)، مرجع سابق، ص: 64.

³¹. ينظر: الملحم، د. إبراهيم بن علي، علماء الإدارة وروادها في العالم، سير ذاتية وإسهامات علمية، ص: 42.

³². الشماع، خليل محمد حسن، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، ص: 3.

الدراجات العلمية، والجوائز العالمية، ومن خلال هذا النمو والتطور تشكل التنوع في المدارس والاتجاهات الإدارية، وولادة نظريات ومبادئ إدارية جديدة وزوال أخرى.

ولا نجافي الحقيقة إن قلنا أن المصطلح المعاصر للإدارة هو ذات الأعمال التي كانت تمارس منذ صدر الإسلام بل وقبله، ولكنها لم تكن بهذا التعقيد والتنظير الإداري، فالرقابة مثلا، والمحاسبة على التقصير، والتحفيز، وإدارة الوقت، والتدريب، وغيرها من الأعمال الإدارية كانت تمارس عمليا، وبدون سابق تلقي أو تعليم نظري، وبشيء من العفوية والتلقائية.

كما أنها كانت توصف وتمارس بألفاظ وعبارات أخرى، تحمل نتائج مقارنة لمفاهيم الإدارة الحديثة، وإن كانت تختلف في المسميات وأبعادها، فمفهوم الإتقان في صدر الإسلام يقابل مفهوم الجودة اليوم، والرعاية تقابل المسؤولية، والإحسان يقابل التجويد، والتدبير يقابل الإدارة، وهكذا.

وليس الغرض من ذكر هذا التقابل بين المفاهيم أو المصطلحات الشرعية وما يقابلها من مصطلحات أو مفاهيم إدارية، تطويع المصطلحات الحديثة، إنما الهدف من ذلك هو النظر إلى المفهوم الإداري الحديث باتزان، وبدون المبالغة في الإدارة الحديثة ومفاهيمها، أو التحجيم والتهميش للمفاهيم الإدارية الإسلامية والتغافل عنها، مع الأخذ في الاعتبار، أن بعض الممارسات الإدارية كانت موجودة، مع اختلاف في الأدوات والأساليب المستخدمة في تطبيق هذه المفاهيم بين العصرين على مستوى العمليات والوعي، وكذلك الدافع.

والقضية الأساسية هنا هي النظر والاستفادة من الإدارة الحديثة مع المحافظة على الأصالة، وذلك من خلال إبراز المبادئ والقيم الإسلامية، وأثرها في تحقيق أهداف العمل الخيري ونجاحه.

ثانيا: أهمية الإدارة في نجاح العمل الخيري:

الإتقان الإداري وسيلة بارزة في تحقيق الأهداف، وأداة لتفجير الطاقات واستثمار الإمكانيات البشرية والمادية، وإحداث تغيرات جوهرية في الجهد الإنساني من حيث زيادة كفاءته، وتحقيق التقدم والازدهار، فالإدارة مبادئ وعلم وفن.

والإدارة العامة أداة في تنفيذ أهداف المجتمع عبر منظماته المتعددة، ودورها قد تعدى التنفيذ إلى الإسهام في وضع السياسات العامة، وصياغة الأهداف، واتخاذ القرارات، وهذا ينطبق على العمل الخيري

كإحدى هذه المنظمات في ارتباط الإدارة العامة بوظيفة العمل الخيري، كجزء من إدارة الأعمال، ومن هنا تظهر أهميتها في إنجاح العمل الخيري، وتحقيق أهدافه ومقاصده³³.

وتتميز الإدارة الإسلامية بخصائص تسمو بها على الإدارة العامة في الفكر الحديث ومنها:

- 1- أنها تمارس نشاطات مباحة من أجل الوصول لأهداف مشروعة ومقاصد محمودة.
 - 2- تسعى الإدارة الإسلامية بأنشطتها إلى تحقيق أهدافها بمفهوم العبادة الشاملة.
 - 3- أن الإدارة الإسلامية تمارس أعمالها لتقديم خدمة لجميع الناس دون تمييز.
 - 4- يستشعر القائمون على الإدارة الإسلامية أن أعمالهم أمانة فيتولد لديهم رقابة ذاتية.
 - 5- إن الإدارة الإسلامية تقوم بمهامها وفقا لقواعد وأحكام مصدرها الشريعة.
 - 6- الإدارة الإسلامية تسعى لإشباع حاجات الإنسان المادية والروحية والنفسية والفكرية³⁴.
- وهذه الخصائص للإدارة الإسلامية، تبين اختلاف المفهوم الإسلامي للإدارة عن المفهوم الوضعي لها.

ثالثا: المبادئ الإدارية العامة

المبدأ: هو أول الشيء ومادته، وهو الأصل ومكان البداءة في الشيء، والمبادئ: ما لا تحتاج إلى البرهان، بخلاف المسائل؛ فإنها تثبت بالبرهان القاطع.

والمبادئ: معتقد راسخ الثبات، ومعياري علمي تُقاس على أساسه الأحكام والآراء، والأساس المعرفي المسلم به لشدة وضوحه³⁵.

وإن من أشهر النظريات الإدارية المعاصرة في الفكر الغربي التي تناولت موضوع المبادئ الإدارية، نظرية فايول (Henri Fayol)³⁶، حيث وضع أربعة عشر مبدأ للإدارة، توصل إليها نتيجة مشاهداته وخبراته، ودعا لاستخدامها وتطويرها حسب الظروف والبيئة، وهذه المبادئ هي:

- 1- مبدأ التخصص: ويقصد به تجميع الوظائف المرتبطة مع بعضها البعض.

³³. ينظر: عريف، مجدي، المعلومات الإدارية، ص: 38.

³⁴. ينظر: مقدم، وهيبة، الإدارة الإسلامية (مدخل مبسط لكل باحث) (مقال منشور على الشبكة العالمية، ص2-7).

³⁵. ينظر: الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، التعريفات، تحقيق: جماعة من العلماء بإشراف الناشر، ص197، وأيضا:

المعاني لكل رسم، <https://www.almaany.com>

³⁶. هنري فايول، (Henri Fayol) فرنسي الجنسية، ولد بإسطنبول عام1841م، أحد علماء الإدارة الكلاسيكية، صاحب نظرية الإدارة

العامة، وضع(14) مبدأ للإدارة ما يزال مفيدا استخدامها في الإدارة الحديثة. (وكيبديا). <https://ar.wikipedia.org/wiki>.

- 2- مبدأ السلطة والمسؤولية: السلطة مزيج من السلطتين الرسمية والشخصية.
- 3- مبدأ الانضباط: احترام الالتزامات الهادفة في تحقيق الطاعة والتنفيذ.
- 4- مبدأ وحدة القيادة: للموظف رئيس واحد منه يتلقى الأوامر وإليه يرفع التقارير.
- 5- مبدأ وحد التوجيه: المجموعة في النشاط برئيس وهدف واحد وخطة واحدة.
- 6- مبدأ سيادة المصلحة العامة على المصلحة الفردية.
- 7- مبدأ الأجر العادل: أن تكون الرواتب والمكافآت عادلة ومجزية للجميع.
- 8- مبدأ المركزية أو تفويض السلطة: يقصد به مدى تركيز السلطة وتوزيعها.
- 9- مبدأ التسلسل وتدرج الرتب: ويعني تسلسل الرؤساء من أعلى إلى أسفل.
- 10- مبدأ الترتيب: ويقصد به وضع كل شيء، وكل شخص في مكانه.
- 11- مبدأ العدل والمساواة: يجب أن يعامل جميع العاملين معاملة واحدة.
- 12- مبدأ استقرار الأفراد: ينص على أهمية استقرار الموظف في عمله.
- 13- مبدأ حرية المبادرة: إعداد الخطط وكيفية تنفيذها، وتنمية روح الابتكار.
- 14- مبدأ وحدة الأفراد: تجنب العمل بمقولة فرق تسد³⁷.

لكن تبقى نتائج النظريات الإدارية متباينة من حيث الغاية والهدف بين مختلف الثقافات، فالفكر الغربي الليبرالي المصبوغ بالصبغة المادية البحتة، يجعل تحقيق المنفعة والكسب أولاً، وربما قدمها على حساب الجانب الإنساني وجانب القيم، وهو بذلك يختلف عن الفكر الإداري في الإسلام اختلافاً كبيراً، ومرد ذلك هو التباين في الأسس والمنطلقات الفكرية، والمبادئ.

قد يتوافقا في جملة من الخطوات الإجرائية -مع الإقرار بالتفوق الإجرائي للنظرية الغربية-؛ لكن يظل هناك تميزاً للفكر الإداري الإسلامي في مجال المبادئ والقيم³⁸، كونها ترتبط بالعميقة، مما يجعلها تسهم بدور رئيسي في تحقيق الأهداف.

³⁷ كاظم، رحاب حسين جواد، محاضرة "نظرية المبادئ الادارية"، (كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة البيئة، جامعة بابل، تاريخ النشر الإلكتروني (4/12/2014)، تاريخ زيارة الموقع 10/2/2020.

³⁸ ينظر: المري، أحمد سعيد بن طوق، المبادئ الإدارية وعلاقتها في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء سورة يوسف، (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، 2019م)، ص58.

ومما يؤكد ذلك، أن العقلية الغربية في العصر الحديث أصبحت عقلية مادية، تؤمن بالمحسوس والتجربة، وأنه هو الحقيقة، وأما غير المادي المحسوس والمجرب فهو نسبي ولا يملك الحقيقة، وتأثرت الإدارة الغربية بذلك، وأصبحت تطرح كل شيء بصورة مادية وأن يكون محسوس، فعمدت إلى العملية الإدارية وجعلتها ذات مؤشرات ومعايير وأرقام من أجل أن تقاس، وهذا ما لا يمكن تحقيقه في كل عمل خيري، فمن العمل الخيري ما يمكن وضع معيار عددي له كعدد المستفيدين من المشروع الخيري، ومنه ما لا يمكن وضع معيار له كالمشاريع الخيرية الموجهة للوعظ وتغذية القلوب، فكيف يوضع معيار حقيقي لمعرفة أثر الموعظة على قلوب المستفيدين!، وهو مما لا يمكن قياسه، ثم يقال بعد ذلك ما لا يمكن قياسه لا يمكن تحقيقه، أو ما لا يقاس لا يصح أن يكون هدفاً!، فكل الأعمال الخيرية المتعلقة بالجانب الوجداني والروحي لا يمكن قياسها، فهل نخرجها من أهداف العمل الخيري؟!.

القيم والأخلاق كذلك لا يمكن قياسها أو تحويلها إلى شيء مادي حقيقي محسوس وقيمنا وأخلاقنا الإسلامية تنطلق من معاني روحية ووجدانية، مرتبطة بالحرص على نيل طلب الأجر من الله، والفوز برضاه سبحانه، فمن الذي يملك قياسها أو الإحساس بها؟، فليس إلا الملاحظة والمشاهدة فحسب، وأما الحكم على صدقها من عدمه فهو لله تعالى، ولا يخفى على مُنصف أن أثرها أعظم من أثر ما ينتجه العقل البشري من وسائل إدارية وإجراءات لضبط السلوك البشري، وكبح السلوكيات التي تبث عن غفلة عين الرقيب لتتجاوز النظام، وترتكب المحظور.!

والنمو والازدهار الإداري إلى الآن لم يقدم النموذج الإداري المتسق مع روح العمل الخيري، والذي يمكن أن يعتبر منتج نابع من ثقافتنا وأخلاقنا الإسلامية، ومتسم بالأصالة والمعاصرة، خاصة وأن العمل الخيري في الإسلام يملك من مقومات التميز والاحترافية والمهنية ما لا يقبل المنافسة، لاستناده إلى جملة من القيم والمنطلقات التي تغذي العمل الخيري لدى المسلمين وتميزه عن غيرهم من أمم الأرض.

ومن هنا تتبع الإشكالية حول استيراد النظم والأدوات الإدارية النابعة من القيم الغربية أو المعتمدة عليها، وتقديمتها كحل حصري للنهوض بالعمل الخيري الإسلامي، مع الفارق الشاسع بين القيم والأخلاق الإسلامية والقيم الغربية، ومع تقادم الزمان يصبح هناك تهميش للقيم والأخلاق الإسلامية إدارياً - وهي المحركة والمهمة للعاملين في العمل الخيري - ويحل مكانها المبادئ والقوانين الإدارية، والتي قد تكون هي ذاتها لا تتصادم مع القيم والأخلاق الإسلامية ولكنها جاءت في سياق منتج من منتجات الفكر

الغربي، وتتنسب للإدارة الحديثة ذات القيم المادية والرأسمالية، فهل يستبدل الذي هو أدنى بالذي هو خير؟³⁹!

والمتمائل في سمات الإدارة في صدر الإسلام لن يخطئ مشاهدة وملامسة التفرد والتميز الذي وجد في تلك الممارسات، فقد كانت ممارسات النبي صلى الله عليه وسلم في إدارة الدولة الناشئة، ووصاياه، كالقاعدة التي وسعت المدارك للشخصيات الفاعلة والقيادية من المسلمين، وفتحت الآفاق لإطلاق المبادرات من عموم المسلمين، ولقد كان التقليد أو المحاكاة للأمم الأخرى هو عامل التطوير في العمليات الإدارية ونمو الدولة، وكانت تمر عبر قيم متعددة من تحسين وتجويد وتمتين، وتطوير وإبداع وتجديد، في ظل حضور لقيم العزة، والغيرة، والفاعلية، والإتقان، والصدق، والنصح للأمة، وغيرها من المبادئ والقيم الإسلامية.

المبحث الثالث: المبادئ الإدارية للعمل الخيري

أولاً: مبادئ العمل الخيري الإدارية

يتميز القطاع الخيري عن القطاع العام والخاص بأنه نشاط خيري (طوعي وغير ربحي)، الغاية منه ابتغاء مرضات الله تعالى بتقديم الخير بمختلف صورته للآخرين أفراداً وجماعات، وهي ميزة تقتضي تفرداً وتميزاً في المبادئ التي يقوم عليها وينطلق منها.

قد تتقاطع مبادئ إدارة العمل الخيري مع جملة من المبادئ الإدارية في المجال الحكومي والخاص؛ لكنها تتميز بميزات سمو الهدف ونبيل الغاية في هذا القطاع، فهو قطاع يسعى لمد جسور الإنسانية وسقي جذور التكافل داخل المجتمع من خلال أنشطته وفعالياته المختلفة.

وواقع الحال يدعو إلى ضرورة التركيز على جانب تفعيل المبادئ والقيم في المجال الخيري، تأصيلاً وتفنيناً وتوعية وتدريباً، فعلى سبيل المثال في دراسة بعنوان (التوجهات الجديدة للعمل الخيري بالمملكة العربية السعودية 1433هـ-1437هـ) أفاد ما نسبته 80% من عينة الدراسة: بأن من المتغيرات التي تؤثر على العمل الخيري مجموعة متغيرات منها: (الانحراف الديني، والانفلات الأخلاقي، وضعف

³⁹. وللأسف يتكرر هذا السياق في أكثر من فن، فتجد مثل ذلك في النظريات التربوية، وبرامج التنمية البشرية، والنظريات المرتبطة بالعلوم

الاجتماعية والنفسية، ينظر: مسعود، عبد المجيد، القيم الإسلامية التربوية والمجتمع المعاصر، ص32.

وسائل الضبط، ونفشي الفساد الإداري، والمنافسة على الدنيا، الدعوة إلى الاندماج مع الثقافات الغربية، تغيير العادات المحافظة واستبدالها بالثقافات الوافدة، وظهور الانحراف السلوكي والعقدي⁴⁰

وهي متغيرات تعود في سببها إلى اختلال وضعف في منظومة المبادئ والقيم، وهو ما يعني ضرورة التركيز على وضع المعالجات من "نافذة المبادئ والقيم"، وتأمل أهداف ومقاصد العمل الخيري بمفهومه الشامل سنجد أن أبرز مبادئ العمل الإداري التي يحتاجها هذا المجال الخيري، تتمثل فيما يلي:

أ: المبادئ العامة: ويقصد بها الخطوط العامة للعمل الخيري، وهي مبادئ يفترض أن تُفصح عنها المنظمة الخيرية في نظامها الأساسي نصاً أو بالمعنى والمضمون، وأهمها:

1- **العدالة والشمول:** بحيث يعطي كل ذي حق حقه دون تمييز، فتبني المشروعات وتنفيذ البرامج فوق مبادئ ومعايير وأسس منطقية متفق عليها، تقتضي معاملة عادلة ومنصفة للأفراد والجهات المستحقة والمستهدفة، واستيعاب كافة أفراد المجتمع ودمجهم بشتى جوانب ومجالات التنمية وفرص العمل والتأهيل دون النظر إلى الجنس أو العرق أو اللون، وذلك على قاعدة تكافؤ الفرص.

2- **الشورى:** في مختلف محطات ومراحل العمل تخطيطاً وتنفيذاً ومراقبة، والإسلام حث عليها وألزم بها قال الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ﴾ [الشورى:38].

3- **مبدأ الحوافز في محيط العمل:** على أساس التفاوت في الكفاية والعلم والإنجاز.

4- **مبدأ الطاعة:** إذ لا يمكن بدونه أن تستقيم أمور المنظمات⁴¹.

5- **التجرد في الغاية:** بإرضاء الخالق، والرحمة بالخلق، والتجرد من حظوظ النفس.

6- **التكامل في الهدف والتنفيذ:** بتلبية الضروريات، وبناء القدرات، والتنمية المستدامة، والعمل بروح الفريق الواحد على قاعدة التعاون والعمل الجماعي بين كافة الأطراف وصولاً إلى الإدارة الرشيدة.

⁴⁰ الإدارية، مؤسسة أول إنجاز للاستشارات، التوجهات الجديدة للعمل الخيري في المملكة العربية السعودية، 1433هـ-1437هـ، ص52.

⁴¹ الكردي، أحمد السيد، مبادئ الإدارة في الإسلام، (مقال منشور على الشبكة العالمية، تاريخ النشر 23 مايو 2010م، تاريخ زيارة

الموقع (20/2/2020)، ((http://aklaam.net/forum/archive/index.php/t-34179.html).

- 7- الشفافية في المهمة: بتحديد باب الخير، وتحديد مصادره ومصارفه.
- 8- استقلال القرار: عن الجهات المانحة، أو أي جهة ذات تأثير على رؤية المنظمة، وأهدافها.
- 9- الاحترام في التعامل: احترام إرادة المانح، واحترام المستفيد، وجميع أصحاب المصلحة.
- 10- الرشاد في الأداء: بالتعاون مع المنظمات الأخرى، واستعمال الموارد المحلية، واعتماد أفضل الممارسات⁴².

وهذه المبادئ العامة للعمل الخيري يمكن أن تؤسس لميثاق خاص بالعمل الخيري من المنظور الإسلامي، ويمكن استعماله كوثيقة للتعريف بالعمل الخيري على المستوى الدولي.

ب: المبادئ الإدارية ذات العلاقة بالعمل الخيري⁴³:

ويُراد بها الأسس والقواعد المنظمة له، في إطار السعي لتحقيق أهدافه وغاياته، وهي -هنا- أشبه ما تكون بالإرشادية في مسيرة العمل الخيري، وإلا فالمبادئ الإدارية ذات العلاقة الخاصة بالعمل الخيري تحتاج لمزيد بسط واستقراء، وتحليل واستنباط، واستخدام بعض الأدوات لاختبار قوة علاقة هذه المبادئ وأصالتها في العمل الخيري، ومن هذه المبادئ الإرشادية ما يلي:

1- مبدأ تسهيل تحقيق الأهداف: وتسهيل تحقيق الهدف يتطلب سلاسة الإجراءات، وحسن التنفيذ، وتوفير الإمكانيات، ﴿ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ﴾ [الكهف:95].

2- مبدأ الفاعلية في الأداء: المنطلق من استشعار نبيل المقصد، فاعلية تحقق الهدف بأقصر الطرق وبأقل تكلفة ممكنة.

مبدأ المحاسبة: محاسبة إدارية ومالية وذاتية، قال تعالى: ﴿ كَلَّمَا دَخَلَ عَلَيْهَا زَكَرِيَّا الْمِحْرَابَ وَجَدَ عِنْدَهَا رِزْقًا قَالَ يَا مَرْيَمُ أَنَّى لَكِ هَذَا ﴾ [آل عمران:37]، فلا مجال لغض الطرف باعتبار العمل طوعياً وذاتياً.

⁴². ينظر: عروة، عباس، عمل الخير (مقاربة شاملة للأمن البشري)، (ص:64-71).

⁴³. القيم والمبادئ قد يكون بينهما تداخل وتقاطع، مثل العدل والمساواة والشفافية واحترام الآخرين، لكن المبادئ -غالباً- تُعني بالأسس والقواعد، بينما تنجس القيم نحو أخلاق وسلوكيات العمل.

- 3- مبدأ وحدة الأمر والتوجيه: وهذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِذَا كَانُوا مَعَهُ عَلَى أَمْرٍ جَامِعٍ لَمْ يَذْهَبُوا حَتَّى يَسْتَأْذِنُوهُ﴾، [النور:62]، فتعدد مصادر التوجيه تُؤخر تحقيق الهدف إن لم تكن سببا في ضياعه.
- 4- مبدأ سلاسة التسلسل الإداري: قال تعالى: ﴿وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ﴾ [الزخرف:32]، فوجود القادة في موقعهم هو سنة إلهية، تقتضي التفاوت في الدرجات والرتب، لكنه تفاوت خادم للهدف وليس مقصودا لذاته كما في العمل الحكومي أو الخاص.
- 5- مبدأ الاحتياط: ويعني توقع حصول موانع ومعوقات، مع الاستعداد للتعامل مع كل الاحتمالات وهذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ﴾ [القصص:28]، قال الإمام الرازي (606هـ): "أراد بذلك تقرير أمر الخيار؛ يعني إن شاء هذا وإن شاء هذا، ويكون اختيار الأجل الزائد موكولا إلى رأيه من غير أن يكون لأحد عليه إجبار"⁴⁴.
- 6- التفاعل الإيجابي مع الأحداث: وهذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا (77) قَالَ هَذَا فِرَاقُ بَيْنِي وَبَيْنِكَ سَأُنَبِّئُكَ بِتَأْوِيلِ مَا لَمْ تَسْتَطِعْ عَلَيْهِ صَبْرًا﴾ [الكهف:77].
- 7- إتخاذ القرارات الحاسمة عند وجود مقتضياتها: وهذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿قَالَ هَذَا فِرَاقُ بَيْنِي وَبَيْنِكَ سَأُنَبِّئُكَ بِتَأْوِيلِ مَا لَمْ تَسْتَطِعْ عَلَيْهِ صَبْرًا﴾ [الكهف:78]، حيث كان قرار الخضر حاسما؛ عندما لم يلتزم موسى - عليه السلام - بشرط الصحبة.
- 8- تفسير القرارات المتخذة وبيان أسبابها: هذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿وَأَمَّا الْجِدَارُ فَكَانَ لِغُلَامَيْنِ يَتِيمَيْنِ فِي الْمَدِينَةِ وَكَانَ تَحْتَهُ كَنْزٌ لَهُمَا وَكَانَ أَبُوهُمَا صَالِحًا فَأَرَادَ رَبُّكَ أَنْ يَبْلُغَا أَشُدَّهُمَا وَيَسْتَخْرِجَا كَنْزَهُمَا رَحْمَةً مِنْ رَبِّكَ وَمَا فَعَلْتُهُ عَنْ أَمْرِي ذَلِكَ تَأْوِيلُ مَا لَمْ تَسْتَطِعْ عَلَيْهِ

⁴⁴. الرازي، أبو عبدالله، محمد بن عمر الحسن التيمي، مفاتيح الغيب، (التفسير الكبير)، ج24، ص 592.

صَبْرًا ﴿الكهف:82﴾؛ حيث ذكر الخضر لسيدنا موسى - عليه السلام - سبب إقامته للجدار كما في الآية⁴⁵.

وهذه المبادئ المستوحاة من القرآن الكريم -المتعلقة بأعمال طوعية وخيرية- تحمل في طياتها إرشادات إدارية ناضجة، وممارسة عملية في مبادئ العمل الخيري، تفتح آفاقا رحبة لمستقبل إدارة العمل الخيري⁴⁶، الأمر الذي يعني ضرورة الربط بين سياق النصوص الشرعية المتعلقة بالعمل الخيري والطوعي ومقاصدها، وبين النظم والنظريات الإدارية الحديثة من جهة أخرى، للخروج بمزيد من المبادئ المقننة في مجال العمل الخيري، بحيث تكون حاکمة وضابطة له وللعاملين فيه.

ثانيا: دور المبادئ الإدارية في نجاح العمل الخيري:

إن مما يميز عمل المنظمات الخيرية هو تعدد وسعة أهدافها، فهي تستوعب الأهداف الاجتماعية، والصحية، والبيئية، والخيرية، وغيرها، كما أنها تحمل أبعادا إنسانية، ولذلك تحتاج إلى أن تقوم على أسس متينة تضمن سلامة السير وتحقيق الهدف.

ويعتبر دور المبادئ الإدارية في نجاح العمل الخيري في الآتي:

1- **وضوح الأهداف والرسالة:** إن وضوح أهداف ورسالة المنظمات الخيرية، وتركيزها على المستفيدين، أمر هام بالنسبة للمتبرعين والمانحين، ويساعد على الرؤية السليمة لكافة الإجراءات والجهود المبذولة من القائمين على العمل الخيري، لذلك يجب "عند وضع الأهداف المادية موضع التنفيذ؛ أن تركز الرؤية على ما تحاول المؤسسة فعلاً أن تقدمه، وبذلك يستطيع كل شخص فيها أن يقول: هذه مساهمتي أنا شخصياً لتحقيق الهدف"⁴⁷.

وانعكاسات تطبيق هذا المبدأ لتحقيق أهداف ومقاصد العمل الخيري، يتطلب تنظيم لقاءات دورية بين منظمات العمل الخيري والعاملين فيها من جهة، وبينها وبين المانحين من جهة ثانية، بغرض وضوح الرؤية الخيرية، والأهداف المقاصدية، والآليات الإدارية، مما يساعد على الاقتناع بكافة الإجراءات

⁴⁵ . ينظر: مزروعة، حاتم محمد منصور، المهارات الناعمة وأثرها في العمل الخيري، (مؤتمر العمل الخيري، مقاصده وقواعده وتطبيقاته، جامعة أم القرى، مكة، (141هـ - 2019م، ص 518-545)، وينظر: البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، التنظيم الإداري في العمل الخيري، مقال منشور بتاريخ النشر(2014م/9/16)، تاريخ الزيارة (2014م/2/26).

⁴⁶ . وهو ما يقتضي وجود مراكز أبحاث متخصصة منبثقة عن الجامعات أو المعاهد والمؤسسات الحكومية، تعنى بهذا المجال.

⁴⁷ . الموسى، موسى بن محمد، ملخص الكتروني لإدارة المنظمات غير الربحية (المبادئ والتطبيقات)، ص: 5.

والجهود المبذولة، وزيادة الوعي بمميزات النظام الإداري للعمل الخيري وأهدافه ومقاصده، ويساعد على تحقيقها.

2- **التركيز على المستفيد (خدمة وتعاملاً):** فجودة العمل الخيري، هي ترجمة لاحتياجات وتوقعات المستفيدين منه، وديننا الإسلامي حث على التعامل الحسن مع المستفيد أيا كان نوع الخدمة المقدمة، ففي الهدي النبوي ما يشير إلى ذلك، كحديث جابر بن عبد الله مرفوعاً: «رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع، وإذا اشترى، وإذا اقتضى»⁴⁸، ووجه الدلالة أن رضا المستفيد يكون نابع من تفعيل المبادئ والأخلاق في البيع والشراء، فالعمل الخيري أولى بذلك، مراعاة للمستفيد، وإقامة لحقه، وحفظاً لكرامته، وماء وجهه.

وانعكاسات تطبيق هذا المبدأ على العمل الخيري يكون بترجمة احتياجات وتوقعات المستفيدين إلى خصائص محددة، تكون أساساً في أسلوب العمل الخيري ونهجه، والعمل بكل الوسائل لرصد توقعات المستفيدين والسعي لتحقيقها، وتحقيق رضاهم، وتبصير القائمين بالعمل الخيري في المؤسسة بهذه المتطلبات، والعمل على إشباع الحاجة لدى المستفيدين المادية والمعنوية والنفسية، والتطوير الدائم في التعامل مع هذه الحاجات وإشباعها كهدف ومقصد خيري يجب الوفاء به وتحقيقه.

3- **الإنجاز باحتراف وإتقان:** الالتزام بإنجاز العمل وإتقانه، هو مبدأ إسلامي أصيل في العمل الخيري، ومبني على ما سلف من مبادئ، ويظهر تفعيل وتطبيقات هذا المبدأ والمهارة من خلال حرص القائمين على المنظمات الخيرية بإدارتها وفق خطط منظمة ومدروسة، ومن أثر ذلك التركيز على (الكيف)؛ المتمثل في الإتقان، وليس (الكم)؛ المتمثل في العدد، فتفعيل هذا المبدأ يساعد في تحقيق الجودة والريادة والتميز في العمل الخيري⁴⁹، مع الأخذ في الاعتبار أن الكم ليس مذموماً في كل الأحوال، ولكن هو في منزلة بعد الكيف في إدارة المنظمات الخيرية.

إن الالتزام بمبدأ الانجاز والإتقان والتحسين المستمر، يساعد على تجويد العملية الخيرية والفاعلية في استخدام الوسائل والأساليب الإدارية المناسبة، ويقلل من الأخطاء في العمل الخيري، ويساعد على ابتكارات ومبادرات تسهم في تحقيق أهداف ومقاصد المنظمة الخيرية.

⁴⁸ البخاري، محمد بن إسماعيل، المسند الجامع الصحيح، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، كتاب البيوع، باب السهولة والسماحة في الشراء والبيع، رقم: 2076، ج3، ص57.

⁴⁹ مزروعة، حاتم، المهارات الناعمة وأثرها في العمل الخيري، ص: 532.

4- **حسن التنظيم:** الذي يحقق للمنظمة الخيري السلامة الإدارية والمالية والبشرية، والوقاية من الأخطاء، والتركيز على المشكلات بتوقعها، ووضع الأنظمة الوقائية التي تمنع حصولها، وتفعيل الرقابة الذاتية لدى العاملين والمستفيدين.

والتنظيم يعتبر ممارسة ونتيجة في نفس الوقت، فهو ممارسة للعمليات الإدارية في المنظمة، وانعكاس لتطبيق المبادئ والمهارات الإدارية في العمل الخيري، وذلك من خلال إيجاد معايير محددة ومعلومة، وملزمة للعاملين والمستفيدين، مع تنمية الرقابة الذاتية لضبط السلوك، والحد من وقوع الأخطاء.

5- **استثمار الطاقات وتفعيلها:** من خلال تفعيل دور العاملين بطريقة تشعرهم بالأهمية، من خلال:

- المشاركة في تصميم خطة العمل، وصنع القرار، بتفعيل مبدأ (الشورى)، كما كان يقوم به النبي صلى الله عليه وسلم فعليا طوال مسيرة حياته، قال تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾: [آل عمران: 159].

- إسناد المهام لذوي الاختصاص، وقد كان صلى الله عليه وسلم يسند لكل طاقة من القدرات البشرية المتاحة عنده من العمل ما يناسبها، مراعيًا المهارات التي يتمتع بها الصحابة رضي الله عنه⁵⁰.

6- **بناء فريق العمل الواحد:** وجودة العمل، والبلوغ به درجة الكمال مسؤولية الجميع، والطريق إلى ذلك تكوين فريق واحد، والتكامل بين مختلف الإدارات، وتعزيز روح العمل الجماعي، ونقل العاملين من دائرة السلبية والكسل، إلى دائرة التفاعل والعمل، وتمكينهم من المشاركة الفاعلة، كما فعل ذو القرنين مع القوم الذين طلبوا منه بناء سد يحول بينهم وبين يأجوج ومأجوج، قال تعالى: ﴿قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا﴾ [الكهف: 95]، فالخضر دعاهم إلى التعاون والمشاركة في بناء الردم بروح العمل الجماعي الذي سينتفع به الجميع ويعود أثره عليهم⁵¹.

وقد صور النبي صلى الله عليه وسلم العمل الجماعي بالبنيان، فقال: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا، وشبك بين أصابعه»⁵².

⁵⁰. ينظر: القميحي، عثمان عبدالرحمن، نظم ضمان الجودة في العمل الدعوي، ص: 41.

⁵¹. ينظر: مزروعة، حاتم، المهارات الناعمة وأثرها في العمل الخيري، مرجع سابق، ص 535.

⁵². البخاري، محمد بن إسماعيل، المسند الجامع الصحيح، مرجع سابق، كتاب المظالم والغصب، باب نصر المظلوم، رقم: 481، ج3،

ص 129، والنيسابوري، مسلم بن الحجاج، المسند الصحيح، مرجع سابق، حديث رقم: 2585.

ومتى ما كانت المبادئ الإدارية لا تحقق هذا البناء الواحد لفريق العمل فإنها تبقى تنظير إداري، يحتاج إلى تحويلها واقع عملي محسوس داخل المنظمة.

7- **تطويع الإمكانيات لتحقيق الأهداف:** وهذا مستفاد من قوله تعالى: ﴿ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ﴾ [الكهف:95]، - كما مر - وقد علق الدكتور وهبة الزحيلي بقوله: "وهذا بداية النجاح في العمل، فإن القوم لو جمعوا خرجا لم يعنه أحد، ولتركوه بيني، فكان عونهم أسرع في إنجاز العمل، وإنجاح المشروع"⁵³.

ومما يساهم في تحقيق ذلك أيضا دعوة المجتمع، وبعض المستفيدين من العمل الخيري للمشاركة بقدراتهم وجهودهم وطاقاتهم المتاحة في العمل الخيري، مما يحقق نتائج أعلى.

وهو ما يساهم في تحويل المستفيدين من العمل الخيري من قالب السلبية والأخذ والتلقي، إلى قالب الإيجابية ودائرة المشاركة والتعاون والمساهمة في تحقيق الخير لهم، والنهوض بهم، ليتحولوا من الاحتياج إلى الإنتاج⁵⁴.

والخلاصة، أن الإدارة في الإسلام ترتقي من تحقيق الأهداف البشرية، إلى السعي وبذل الجهد واستثمار الطاقات، وبذل الأسباب في تحقيق المقاصد الشرعية الربانية.

وكما تساهم الإدارة في نجاح العمل، تساهم المبادئ في تحقق الإدارة الرشيدة التي تستلهم مبادئها ونظمها من المنظور الإسلامي، وتحقيق أهداف ومقاصد العمل الخيري في الدنيا والآخرة، فعن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه قال: قال النبي صلى الله عليه وسلم: «الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر به طيبة نفسه أحد المتصدقين»⁵⁵، فبالإدارة الحسنة والصادقة، يصير العامل أو الخازن (المدير والموظف) الذي يقوم بأعمال لقضاء حاجة غيره - وهو صادق في ذلك، ومخلص، وأمين، وطيب النفس - شريكا في الأجر مع صاحب المال والمالك له، ولو لم يدفع من ماله الخاص شيئا، و دون أن ينقص من أجر أحد شيئا، والله يضاعف لمن يشاء، والله ذو الفضل العظيم.

الخاتمة: النتائج والتوصيات

أولا: النتائج

⁵³ . الزحيلي، وهبة مصطفى، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، ج16، ص32.

⁵⁴ . ينظر: مزروعة، حاتم، مرجع سابق، ص:534.

⁵⁵ . البخاري، محمد بن إسماعيل، المسند الجامع الصحيح، مرجع سابق، كتب الإجارة، باب استئجار الرجل الصالح، رقم: 2260، ج3،

- 1- العمل الخيري رابطة إنسانية تسعى لتحقيق التكافل الاجتماعي بين الناس.
- 2- يمكن للعمل الخيري النجاح أن يسهم بفاعلية في إحداث تنمية شاملة ومستدامة، بتأهيل المحتاجين مهنيًا ليتحولوا من الاحتياج إلى الإنتاج.
- 3- فهم المبادئ الإدارية للعمل الخيري وتطبيقها يؤدي إلى تحقيق أهدافه ومقاصده.
- 4- ثمة فوارق بين المبادئ الإسلامية والمبادئ الغربية في مجال الإدارة عموماً والعمل الخيري على وجه الخصوص.
- 5- الاسترشاد بمنهج الإسلام له دور في التعرف على المبادئ الإدارية وتطبيقاتها لإحداث التميز في الإدارة، وتحقيق أهدافها.
- 6- المبادئ الإدارية للعمل الخيري المستوحاة من القرآن الكريم تُعد سبباً علمياً في علوم الإدارة.

ثانياً: التوصيات:

- 1- الدعوة إلى تقنين مبادئ العمل الخيري وبناء لوائح منظمات العمل الخيري على المبادئ والقيم الإسلامية الأصيلة.
- 2- تثقيف وتدريب العاملين في القطاع الخيري على مبادئ العمل الخيري.
- 3- توصي الدراسة بإنشاء مراكز أبحاث متخصصة في العمل الخير تُعنى بدراسة العمل الخيري والوقوف على متطلباته، وتقديم الدعم له، ورصد مشكلاته، ودراساتها، واقتراح الحلول المناسبة لها. ضرورة الاهتمام بالمؤتمرات والندوات والملتقيات التي تُعنى بقضايا العمل الخيري وربطه بالإدارة الحديثة.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

- 1- الأصفهاني، أبو القاسم الراغب، **المفردات في غرائب القرآن**، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، (دمشق-بيروت، دار القلم، دار الشامية، الطبعة الأولى، 1991م).
- 2- البخاري، محمد بن إسماعيل، **المسند الجامع الصحيح**، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، (القاهرة، دار طوق النجاة مصورة عن السلطانية، بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي، الطبعة: الأولى، 1422هـ).
- 3- البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، **التنظيم الإداري في العمل الخيري**، (مقال منشور بتاريخ النشر (2014/9/16)، تاريخ الزيارة، (2014/2/26)).
- 4- بكار، عبدالكريم، **ثقافة العمل الخيري**، (القاهرة، دار السلام للطباعة والنشر والترجمة، الطبعة الأولى، 2011م).
- 5- الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف، **التعريفات**، تحقيق: جماعة من العلماء بإشراف الناشر، (بيروت، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، 1403هـ - 1983م).
- 6- الجمل، أحمد محمد عبدالعظيم، **دور نظام الوقف الإسلامي في التنمية الاقتصادية المعاصرة**، (القاهرة، دار السلام، الطبعة الأولى، 1428هـ - 2007م).
- 7- الحيارى، رشيد عبدالحميد، **أخلاقيات المهنة**، (عمّان: دار الفكر، الطبعة الثانية، 1985م).
- 8- الحربي، غالب حباب محمد، **القيادة الإدارية العمل الخيري**، (دراسة ميدانية، لاستكمال متطلبات الماجستير، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الإدارة العامة).
- 9- خليل، عماد، **رؤية إسلامية في قضايا معاصرة**، كتاب الأمة (الدوحة، وزارة الشؤون الإسلامية) العدد 45، 1416هـ - 2015م.

- 10- الرازي، أبو عبدالله، محمد بن عمر الحسن التيمي، مفاتيح الغيب (التفسير الكبير)، (بيروت، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، 1999م).
- 11- ربيع، محمد محمود، وإسماعيل صبري، (محرران)، موسوعة العلوم السياسية، (الكويت، جامعة الكويت، 1993م، و1994م).
- 12- الرسيوني، قطب، قواعد الوسائل وأثرها في تنمية العمل الخيري، (مؤتمر العمل العربي الخليجي الثالث، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، دبي، بتاريخ: 20-22-يناير 2008م).
- 13- الزبيدي، محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، أبو الفيض، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق مجموعة من المحققين، (الناشر: دار الهداية، د.ط، د.ت).
- 14- الزحيلي، وهبة مصطفى، التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، (دمشق، دار الفكر المعاصر، الطبعة الثانية، 1418هـ).
- 15- الشايب، البشير التيجاني محمد، أثر العمل الخيري في الإصلاح الاجتماعي (مؤتمر العمل الخيري، مقاصده وقواعده وتطبيقاته، جامعة أم القرى، مكة، 141هـ - 2019م).
- 16- عبد الباقي، محمد، المعجم المفهرس لألفاظ الحديث الشريف، (لندن، إي وسنك، مطبعة برل، 1943م).
- 17- العبدلاوي، فاتحة فاضل، العمل الخيري الإسلامي بين التأصيل وإمكانات التفعيل، (مؤتمر العمل العربي الخليجي الثالث بدائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري الإمارات، دبي، بتاريخ: 20-22-يناير 2008م).
- 18- عروة، عباس، عمل الخير "مقاربة شاملة للأمن البشري"، (الجزائر، معهد الهوقار، مؤسسة قرطبة، 2011م).
- 19- العسكري، أبو هلال الحسن، الوجوه والنظائر، تحقيق محمد عثمان، (القاهرة، مكتبة الثقافة الدينية، الطبعة الأولى، 1428هـ - 2007م).

- 20- غانم، إبراهيم البيومي، **العمل الخيري: مفهومه وموقعه من مقاصد الشريعة**، (مقال، موقع الإسلام في تونس، تاريخ النشر (11 ديسمبر 2011م)، تاريخ زيارة الباحث للموقع (23 فبراير 2020م).
- 21- القميحي، عثمان عبدالرحمن، **نظم ضمان الجودة في العمل الدعوي**، (الهيئة العالمية لضمان جودة الدعوة وتقييم الأداء، الطبعة الأولى، 2015م).
- 22- كاظم، رحاب حسين جواد، "محاضرة" **نظرية المبادئ الإدارية**، (جامعة بابل، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة البيئة، تاريخ النشر (4/12/2014)، تاريخ زيارة الموقع (2/2/2020/10).
- 23- الكردي، أحمد السيد، **مبادئ الإدارة في الإسلام**، (موقع الكلام، تاريخ النشر 23 مايو 2010م، تاريخ زيارة الموقع (20/2/2020) (<http://www.aklaam.net/newaqlam>).
- 24- كساب، بشار أديب، **العمل الخيري من منظور غير إسلامي**، (مقال في موقع مداد الإلكتروني: articales.Medad.center.com).
- 25- الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري، **النكت والعيون**، تحقيق: السيد بن عبد المقصود بن عبد الرحيم، (بيروت، دار الكتب العلمية. د. ط، د. ت).
- 26- مجمع اللغة العربية، بالقاهرة، **المعجم الوسيط**، (بيروت، دار الحديث للطباعة والنشر، د. ط، د. ت).
- 27- المري، أحمد سعيد بن طوق، **المبادئ الإدارية وعلاقتها في تحقيق التميز المؤسسي في ضوء سورة يوسف**، (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، 2019م).
- 28- مزروعة، حاتم محمد منصور، **المهارات الناعمة وأثرها في العمل الخيري**، (مؤتمر العمل الخيري، مقاصده وقواعده وتطبيقاته، جامعة أم القرى، مكة، (141هـ - 2019م).
- 29- مسعود، عبدالمجيد، **القيم الإسلامية التربوية والمجتمع المعاصر**، (الدوحة، وزارة الشؤون الإسلامية قطر، د. ط، 1999م).

30-مقدم، وهيبة، الإدارة الإسلامية، (مقال، منتديات موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي، الشبكة العالمية).

31- ابن منظور، جمال الدين، لسان العرب، (بيروت، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، 1999م).

32- موقع المعاني لكل رسم: <https://www.almaany.com/>

النيسابوري، مسلم بن الحجاج، المسند الصحيح، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (بيروت، دار إحياء التراث العربي، د.ط، د.ت)