

السلوك المبسطة من منظور القرآن الكريم (دراسة حالة سورة البقرة)

الإسم الاول
أحمد خميس مطر

ahmed khamees mutr

ahmdkhmysmtr22@gmail.com

اللقب العلمي / مدرس مساعد
موظف على وزارة التربية مديرية تربية الانبار

الإسم الثاني
طه حسين ثامر

taha hussein thamer

tahaalzaidi3@gmail.com

اللقب العلمي الحالي / مدرس مساعد
موظف على وزارة التربية مديرية تربية الانبار

الملخص

في ظل السياق المعاصر الذي تتسم فيه البيئات التنظيمية بالتنوع والتعقيد والتغير المستمر، تبرز الحاجة الماسّة إلى إعادة النظر في الأطر النظرية والخطابات الإدارية التقليدية. فالمنظمات تُوصف اليوم على أنها نظم معقدة متكيفة، تتفاعل مع عدد كبير من العوامل والجهات الفاعلة البيئية. وللتعامل مع هذه التحديات، يصبح من الضروري توطين النظريات الإدارية واستنباط قواعد سلوكية فعّالة تُحقق أعلى درجات الكفاءة بأقل التكاليف الممكنة. وفي هذا السياق، تبرز أهمية الرجوع إلى القواعد الإلهية الثابتة كمصدر موثوق لبناء منظومة إدارية راسخة وقابلة للتطبيق.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن قواعد سلوكية بسيطة في إدارة المنظمات من خلال تحليل محتوى الآيات الواردة في سورة البقرة باستخدام منهج التحليل النوعي وقد ركّزت الدراسة على أربعة أنواع من القواعد: قواعد الشرط، وقواعد الاستدلال، وقواعد التوقع، وقواعد الدفع وقد أسفر التحليل عن استخلاص ثماني قواعد سلوكية مركزية هي: قاعدة الهداية، قاعدة الطاعة، قاعدة العقاب، قاعدة مناهضة الظلم، قاعدة الرحمة، قاعدة الثواب، قاعدة الشكر والتقدير، وقاعدة إقامة الأحكام والانقياد للأوامر الإلهية. وجرى بيان انعكاسات هذه القواعد على مستوى الأداء المؤسسي، اعتماداً على المفاهيم الكامنة في الآيات المدروسة ولا تقتصر أهمية هذا البحث على إسهامه في تعزيز المعرفة النظرية المعاصرة، بل يُمكن أن يسهم في اتجاه «أسلمة المعرفة» من خلال دمج المفاهيم القرآنية في النماذج التنظيمية. كما يوفر هذا النهج إطاراً فاعلاً يساعد المنظمات على الانسجام مع بيئاتها المحلية وتحدياتها الخاصة.

الكلمات المفتاحية: النظم المعقدة المتكيفة، قواعد سلوكية بسيطة، السلوك التنظيمي، الإدارة القرآنية، سورة البقرة.

Abstract:

In the contemporary context of diverse, complex, and constantly changing organizational environments, there is an urgent need to revisit traditional management theoretical frameworks and discourses. Organizations are now described as complex, adaptive systems that interact with a multitude of environmental factors and actors. To address these challenges, it is essential to localize management theories and devise effective behavioral rules that achieve the highest levels of efficiency at the lowest possible costs. In this context, the importance of referring to fixed divine rules as a reliable source for building a robust and applicable management system is highlighted.

Based on this vision, this study aimed to uncover simple behavioral rules for organizational management by analyzing the content of verses in Surat Al - Baqarah using a qualitative analysis approach. The study focused on four types of rules: rules of condition, rules of inference, rules of expectation, and rules of payment. The analysis resulted in the extraction of eight central behavioral rules: the rule of guidance, the rule of obedience, the rule of punishment, the rule of opposing injustice, the rule of mercy, the rule of reward, the rule of gratitude and appreciation, and the rule of establishing rulings and submitting to divine commands. The implications of these rules for organizational performance were demonstrated, based on the concepts inherent in the verses studied. The importance of this research is not limited to its contribution to enhancing contemporary theoretical knowledge; it can also contribute to the «Islamization of knowledge» by integrating Quranic concepts into organizational models. This approach also provides an effective framework that helps organizations adapt to their local environments and specific challenges.

Keywords: Adaptive complex systems, simple behavioral rules, organizational behavior, Quranic management, Surat Al - Baqarah.

المقدمة

إن التغير في بيئتنا اليوم ليس مجرد احتمال بل أصبح سمة دائمة يتصف بها الواقع الاجتماعي والاقتصادي والتقني؛ فهو تغير مستمر، متسارع، وأحياناً عشوائي. وبناءً عليه، لم يعد من الممكن الاعتماد على فترات الاستقرار أو الركون إلى الأطر التقليدية في الفهم والتحليل وكما يرى (أحمدي ونريمان زمان آبادي، ٢٠٠٩)، فإن الاستجابة الفاعلة لهذه التغيرات تتطلب امتلاك معرفة ديناميكية، ومحدثة، ومتماسكة تُعين على الفهم والمواكبة.

ولكي نستطيع توجيه هذا التغير نحو نتائج إيجابية، فلا بد من تجاوز نماذج التفكير التقليدية، والسعي إلى فهم العناصر المؤثرة في البيئة والقواعد الناعمة لها. ذلك أن إدراك هذه القواعد يمكن أن يمكّن من دمجها في منظومات التفكير والسلوك الإداري، بحيث تعمل بانسجام دون إقصاء لأي مكون وكما يؤكد (هيدج، ١٩٩٧)، فإننا نعيش في عصر محفوف بالمخاطر، لكنه أيضاً يفتح آفاقاً واسعة للفرص.

من جهة أخرى، يُشير (تشان، ٢٠٠١) إلى أن التعقيد لا ينشأ فقط من تعدد العناصر، بل أيضاً من العلاقات البينية داخل النظام، وكذلك من التفاعلات بين النظام وبيئته الخارجية. وقد ركز (مورفي، ٢٠٠٠) على الأثر الاجتماعي لنظرية التعقيد، موضحاً أنها تدرس التفاعل بين فاعلين متعددين يتصرفون استناداً إلى ظروفهم البيئية المحلية، إلا أن هذا التفاعل المحلي قد يؤدي إلى أنماط شاملة تؤثر على النظام ككل بطرق غير متوقعة (انظر: جيلبين ومورفي، ٢٠١٤).

تبعاً لذلك، فإن عناصر البيئة، بما فيها التنظيم ذاته، تدخل في تفاعل دائم ومتعدد الأوجه، تتبادل التأثير وتعيد تشكيل ذاتها ومحيطها باستمرار، وهي سمة ما يُعرف بالتنظيم الذاتي. ويتطلب هذا المستوى من التفاعل فهماً دقيقاً لديناميكيات الوضع الراهن، بما يشمل الأبعاد المفاهيمية والبنوية والوظيفية للنظام (ترك زاده، ٢٠٠٩). وهذا يعني أن أية ممارسة أو إجراء في مثل هذا السياق سيُفضي بالضرورة إلى تغيير في نوعية العلاقات البيئية المحيطة، ما يستوجب وعياً مستمراً بالتأثيرات المتبادلة والمتوقعة.

● منهجية البحث

يتضمن القرآن الكريم أنماطاً متعددة من العلاقات السببية التي تُستثمر في صياغة المفاهيم التشريعية والسلوكية، وغالباً ما تتجلى هذه العلاقات من خلال تراكيب لغوية متعددة مثل الجمل الشرطية، والتفسيرية، والاستكشافية، والنهائية. وتُعبّر هذه التراكيب عن منطق سببي يربط بين الأفعال والنتائج، أو بين الشروط والمقاصد.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات المتعلقة بالأحاديث النبوية، فإن كثيراً منها لم يتبنّ نموذجاً منهجياً شاملاً في تحليل هذه العلاقات داخل النص القرآني، كما أشار إلى ذلك كوشة (٢٠٠٩). فضلاً عن ذلك، فقد جاءت تلك الدراسات في كثير من الأحيان مجتزأة، حيث تناولت عدداً محدوداً من النصوص القرآنية دون نظرة شمولية تغطي السياقات المختلفة للسور.

لذا، تأتي هذه الدراسة لتسعى إلى معالجة هذا القصور من خلال تحليل العلاقات السببية في سورة البقرة، أكبر سور القرآن الكريم، والتي تمثل محوراً مركزياً في التشريع الإسلامي، وتُشكل بحسب ما رُوي عن النبي صلى الله عليه وسلم «سنام القرآن» (الإتقان في علوم القرآن، ٢٠٠١، ج ١، ص ١٩٢) ويعود اختيار سورة البقرة إلى غناها بالمضامين التشريعية والاجتماعية، وكونها من أكثر السور التي تجمع بين العقيدة والتشريع، والهداية السلوكية.

انطلقت الدراسة من تحليل الجمل السببية في سورة البقرة، مع تركيز خاص على الجمل الشرطية بأنواعها (مثل: «إن»، «من»، «متى»، «أينما»، «حيثما»)، بهدف استخلاص القواعد السلوكية ذات الطابع الإلهي.

المبحث الأول: الإنسان والتغيير في ضوء المنظور الإسلامي

يُعدّ الإنسان، في الرؤية الإسلامية، فاعلاً محورياً في صناعة التغيير والتحوّل، وليس مجرد متلقٍ للظروف أو مسلوب الإرادة أمام القدر أو الزمان أو البيئة. وتُعبّر الآية الكريمة: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾ (الرعد: ١١)، عن هذا المبدأ الأساس، الذي يجعل التغيير مشروطاً بإرادة الإنسان وسلوكه الذاتي. وتشير هذه الآية إلى أن مصير الأفراد والجماعات مرتّهن بإرادتهم، وأن التحوّلات في واقعهم من حيث السعادة أو الشقاء تعود بالدرجة الأولى إلى ما يُحدثونه من تغييرات في ذواتهم.

وبناءً عليه، فإن الإسلام لا يؤمن بحتمية مصير الإنسان أو خضوعه المطلق للعوامل الخارجية،

بل يعتبر أن التغيرات الجوهرية في التاريخ الإنساني تُبنى على التحولات التي تطرأ على فكر الإنسان وأخلاقه ومنهجه، وهي تغيرات نابعة من قراراته الحرة. وقد أشار نوروزي (٢٠١٢) إلى أن لكل نسق أخلاقي أو سلوكي نتائجه وتبعاته، وأن الله تعالى قد بيّن للإنسان، عبر الوحي، القواعد التي تنظم حياته وسلوكه وتعيّنه على إدارة شؤونه وفق منهج قويم.

وفي ضوء هذا الإطار الفكري، تتناول الدراسة الحالية مفهوم «النظام المعقد والمتكيف»، من حيث تعريفه وخصائصه، كما تسعى إلى إبراز أهمية القواعد البسيطة كأحد الأسس النظرية في إدارة المنظمات باعتبارها أنظمة معقدة متفاعلة. وتستند الدراسة إلى المنهج القرآني، مع تضمين بعض الأحاديث النبوية الداعمة، لاستخلاص قواعد سلوكية يمكن توظيفها في السياق الإداري المعاصر. كما تم تحليل مجموعة من الآيات القرآنية ذات الصلة بهدف تصنيفها واستنباط دلالاتها التطبيقية في حقل الإدارة التنظيمية.

المطلب الأول: نظام وحدات معقدة

تُظهر العديد من الأنظمة الطبيعية والاصطناعية خصائص معقدة، تنشأ عن تفاعلات غير خطية بين عدد كبير من العناصر العاملة على مستويات مختلفة من التنظيم. وتُعرف هذه الأنظمة، في الأدبيات الحديثة، باسم «الأنظمة المعقدة المتكيفة» (Complex Adaptive Systems).

وفقاً لما أورده تشان (٢٠٠١)، فإن هذه الأنظمة غالباً ما تُدمج ضمن أنظمة أخرى، ما يُنتج بنية متشابكة تتضمن مستويات فورية وأخرى فرعية مترابطة وظيفياً. وتُشير هذه الطبيعة المتداخلة إلى أن النظام لا يمكن عزله عن السياق الأكبر الذي يعمل فيه، كما أن التفاعلات التي تحدث داخله وخارجه تساهم في تشكيل سلوكه وتطوره بمرور الزمن.

وتتكوّن الأنظمة المعقدة من عدد كبير من العناصر أو الجهات الفاعلة المتنوعة، التي تتفاعل مع بعضها البعض بصورة مستمرة. ويُعدّ هذا التفاعل سمة جوهرية، إذ يُنتج سلوكاً كلياً لا يمكن اختزاله إلى مجموع مكوناته. فإذا أمكن تفسير سلوك النظام من خلال تجزئته إلى أجزائه فقط، فهو يُعد حينها نظاماً «معقداً فقط»، أما إذا تجاوز خصائص أجزائه، فهو نظام «معقد متكيف» (جيلين وآخرون، ٢٠١٤).

وفي هذا السياق، فإن كل إجراء يُتخذ ضمن النظام يؤثر في عناصره المختلفة، ولكن ليس بشكل متجانس، إذ تختلف شدة التأثير تبعاً للارتباطات القائمة بين المكونات. وكما يُوضح

تشان (٢٠٠١)، فإن «كل شيء في النظام المعقد مرتبط بطريقة أو بأخرى بكل شيء آخر»، ما يجعل أي تفاعل داخلي أو خارجي محفزاً لسلسلة من التغيرات التي قد تُفضي إلى إعادة تنظيم ذاتي داخل النظام.

ويُعرف التنظيم الذاتي (Self - Organization) بأنه ظهور تلقائي لهيكل أو نمط كلي نتيجة لتفاعلات داخلية، دون تدخل مباشر من سلطة مركزية. ويعني «التلقائي» هنا أن العملية التنظيمية لا تعتمد على عوامل خارجية مسيطرة، ما يُتيح للنظام إمكانية استبدال بعض عناصره دون الإخلال بهيكله العام (هيليجان، ٢٠٠٨).

تُظهر هذه الأنظمة درجة عالية من التكيف المتبادل، أي أن تفاعلها مع البيئة ليس مجرد استجابة سلبية، بل هو عملية تفاعلية نشطة. حيث تتخذ الوحدات المكونة للنظام قرارات استناداً إلى المعلومات الواردة من البيئة، ما يؤدي إلى تغييرات في البيئة نفسها، وبالتالي لا تُعدّ البيئة كياناً خارجياً مستقلاً، بل جزءاً متكاملًا من النظام. وهذا التفاعل المستمر يفضي إلى تطوّر مشترك بين النظام وبيئته.

وتُشير الدراسات إلى أن خصائص النظام تتغير وفقاً لعلاقاته البيئية وظروفه الأولية، ما يجعله حساساً للغاية للتغيرات البسيطة، ويؤدي إلى ظهور أنماط سلوكية متكررة تُعرف بجاذبيات السلوك (Attractors) (جاكسون، ٢٠١٢). ورغم هذه الحساسية، فإن النظام لا يكون قابلاً للتنبؤ التام، بل يتسم بمرونة تسمح له بإنتاج اختلافات سلوكية عبر الزمن، نتيجة لتكرار التفاعلات بطريقة تأملية وغير خطية.

كما أن هذه الأنظمة تعتمد على تدفق دائم للطاقة والمعلومات، ما يعني أن الاستقرار، بحد ذاته، لا يُعد حالة مرغوبة أو حتى ممكنة، بل يُعد غياب التعقيد هو الشرط الضروري لتحقيق الاستقرار. وبالتالي، فإن حالة عدم اليقين الملازمة للنظام المعقد تتطلب مستوى عالياً من الديناميكية في إدارة القرار (جيلين وآخرون، ٢٠١٤).

ويتسم التفاعل بين مكونات النظام المعقد باللاخطية، أي أن العلاقة بين السبب والنتيجة لا تكون متناسبة دائماً. فعندما تتجاوز النتائج المترتبة على تفاعل ما حجم أسبابه، تحدث حالة من التغذية الراجعة الإيجابية، حيث يُعزز التغير نفسه تدريجياً ليُصبح دائماً، ما يُمكن أن يُحوّله إلى عامل تغيير مؤثر وفعال. وفي المقابل، إذا كانت التأثيرات أقل من الأسباب، تحدث تغذية راجعة سلبية، تعمل على احتواء التغير وإعادة النظام إلى حالة التوازن (هيليجان، ٢٠٠٨).

ولا تتضمن هذه الأنظمة آلية مركزية تضبط سلوكها، بل إن النظام يتكوّن من مجموعة من التفاعلات المستقلة التي تُنتج تماسكاً ديناميكياً نتيجة لتبادل التأثير بين المكونات (تشان، ٢٠٠١). ولهذا، فإن فهم هذه الأنظمة لا يتحقق من خلال تحليل مكوناتها بمعزل، بل من خلال دراسة شبكة العلاقات المتبادلة بينها، بوصفها مصدراً رئيساً للسلوك التنظيمي المتطور.

في بنية الأنظمة المعقدة، يؤدي التحكم في تدفق التأثيرات الداخلة إلى النظام إلى إحداث تغييرات شاملة في بنيته. فالتلاعب في مسارات التأثير لا يحدث فقط تفاعلات متبادلة بين المكونات، بل يخلق أيضاً حالات من التوافق الطبيعي بين العناصر. ويؤدي هذا التفاعل المستمر إلى تعزيز قدرة النظام على التعلم والتكيف، حيث تتجه مكوناته إلى التزامن مع البيئة المحيطة، حتى وإن كانت هذه البيئة تتسم بعدم الاستقرار (يافاري وزاهدي، ٢٠١٣).

في مثل هذه السياقات الديناميكية، تُعدّ المنظمات الأكثر فاعلية هي تلك التي تمتلك قدرة استجابية واسعة لمجموعة متنوعة من التغيرات المحتملة (جيلين وآخرون، ٢٠١٤). وبالنظر إلى التعقيد البنوي للعلاقات بين مكونات البيئة، فإن أي تغيير جزئي قد يؤدي إلى تحولات واسعة النطاق داخل النظام. غير أن هذا التغيير لا يحدث بصورة عشوائية أو تلقائية، بل يخضع لمجموعة من القواعد التي تنظّم تفاعلاته الداخلية. وهذا يُشير إلى أن كل تأثير ضمن النظام هو نتاج لعوامل وأسباب واضحة، ما يدل على وجود قواعد سلوكية بسيطة تعمل على ضبط هذا التفاعل.

ويُركّز نهج دراسة الأنظمة المعقدة المتكيفة على فهم كيفية بروز الهياكل والأنماط التنظيمية من الفوضى، من خلال تطبيق قواعد بسيطة لكن فعالة (Levin, ١٩٩٨). وتمثل هذه القواعد آليات إرشادية تُوجّه سلوك الوكلاء (agents) داخل النظام، حيث توضح كيف يتفاعلون مع بعضهم البعض، وتحدد كيفية اتخاذ القرارات بناءً على خصائصهم الفردية (Holladay, ٢٠٠٥).

وتعمل هذه القواعد على مستوى شبكة الوكلاء، لا على مستوى التفاعلات الكلية، إذ تشرح كيفية تصرف كل عنصر داخل النظام عند التفاعل مع عناصر أخرى ذات خصائص مختلفة، لكنها لا تُعنى مباشرة بطبيعة العلاقات الناتجة عن هذه التفاعلات (Smith & Sharicz, ٢٠١٠).

ورغم أن بعض الباحثين يستخدمون مصطلحات بديلة للقواعد البسيطة مثل «المعايير»، «التوقعات»، «القيم»، أو «المعتقدات»، فإن هذه المفاهيم تختلف من حيث الدلالة. فالمعايير

قد تبدو إرشادات سلوكية غير رسمية، والتوقعات عادة ما تكون محددة زمنياً أو ظرفياً، بينما ترتبط القيم والمعتقدات بالجانب المعنوي أو الفلسفي للفرد. أما القواعد البسيطة، فهي توجه السلوك العملي: «هذا ما أفعله» بناءً على منظومة القيم، وليس مجرد ما أؤمن به أو أقدره.

الوظيفة التنظيمية للقواعد البسيطة:

تُسهّم القواعد البسيطة في توفير أساس مرّن وفَعّال لاتخاذ القرار في بيئات تتسم بالتقلبات، حيث تتيح للمنظمات ما يلي (Holladay, 2005):

١. تحقيق تنبؤ أعلى بسلوك الأفراد، مما يُعزز من اتساق القرارات واستقرارها عبر المستويات التنظيمية.

٢. تعزيز فهم الموظفين لتوقعات القيادة، وهو ما يزيد من شعورهم بالثقة والارتياح في بيئة العمل.

٣. تقليل الاعتماد على البيروقراطية عبر تمكين الموظفين من اتخاذ قراراتهم ضمن إطار توجيهي عام.

٤. دعم الهياكل التنظيمية عبر تمكين التفاعلات السلوكية المتوافقة مع أهداف المؤسسة. علاوة على ذلك، فإن التطبيق المستمر لهذه القواعد يُفضي إلى تشكيل نمط ثقافي مشترك داخل المؤسسة، ينعكس على منظومة القيم التنظيمية والتوقعات السلوكية، ويُسهّم في بلورة الثقافة المؤسسية من خلال الممارسة اليومية (Holladay, 2005). ووفقاً لبراون وإيزينهارد (1998)، فإن التعقيد السلوكي لا ينبغي بساطة القواعد التي تنظمه؛ بل إن هذه البساطة هي ما تمنح النظام حريته ومرونته في التكيف.

وتُعد القواعد البسيطة آلية تنظيمية فعالة، خاصة في البيئات المعقدة التي تتطلب استجابات متغيرة وسريعة، حيث تُمكن الوحدات التنظيمية من التكيف دون الحاجة إلى عمليات مركزية معقدة (Eijnha & Rego, 2008).

وبناءً على ما تقدّم من تحليل، يمكن القول إن التفاعلات داخل الأنظمة المعقدة كثيراً ما تكون عشوائية في الظاهر، إلا أن نتائجها تخضع لتأثيرات محدّدة تُنتج قواعد عامة يمكن الاسترشاد بها. ووفقاً لموران (1374، ص 70)، فإن هذه التفاعلات تؤسس لنظام من القوانين السلوكية التي تظهر ضرورةً في سياقات معينة.

ويُشير موران (١٣٧٤، ص ٤٧) أيضًا إلى أن الحياة لا تقوم على الثبات أو الركود، بل هي حصيلة تطور دائم. ومن هذا المنظور، فإن النظام والانضباط القائمين في العالم لا يمكن أن يكونا نتاجًا للعقل البشري وحده، بل هما انعكاس لنظام معرفي عليا، قائم على رؤية كونية شاملة ذات جذور متينة. وهذا المفهوم، المستمد من الرؤية الإسلامية للعالم، يتطلب تحليلًا عميقًا للنصوص والمعاني، لا يسع المقام في هذه الدراسة إلا الإشارة إلى بعض شواهد ودلالاته.

المطلب الثاني: القوانين التي تحكم المجتمع من منظور إسلامي: دراسة في السنن الإلهية

يؤكد المنظور الإسلامي أن الظواهر الاجتماعية والتاريخية لا تحدث بمحض المصادفة أو بشكل عشوائي، بل تخضع لمنظومة محكمة من القوانين ترتبط بمبدأ السببية. وفي حين قد تبدو بعض الأحداث للناس بلا أسباب واضحة، إلا أن خلف هذه الظواهر نظامًا دقيقة أرساها الله تعالى وفقًا لسُننه الثابتة التي تحكم حركة التاريخ والمجتمع، وهي السنن التي ورد ذكرها في القرآن الكريم باعتبارها قوانين إلهية هادية للإنسان (الوفاء، ١٣٩١هـ).

فالسنن الإلهية تعبر عن علاقات سببية دقيقة تحكم الواقع الإنساني، وتُفسر التغيرات والتحويلات في حياة الأفراد والجماعات. وتتمثل خصائص هذه السنن في ثباتها وعدم قابليتها للتبديل أو التغيير، كما جاء في قوله تعالى: ﴿فَهَلْ يَنْظُرُونَ إِلَّا سُنَّتَ الْأَوَّلِينَ فَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَبْدِيلًا وَلَنْ تَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَحْوِيلًا﴾ (فاطر: ٤٣).

وتُشير «السُنَّة» في جوهرها إلى الأسلوب أو النهج أو الطريقة الثابتة التي تسير بها الأحداث. أما من حيث المفهوم الاصطلاحي، فللسنة معنيان رئيسيان: الأول يتعلق بالأوامر الدينية والتشريعات الإلهية، والثاني يشير إلى القوانين التي تجلّت في أفعال الله وتديره للكون (وفا، ١٩٩١م). وهذه السنن تنظم غرائز الإنسان، وعواطفه، وأفكاره، وسلوكياته، وعلاقته بالبيئة المحيطة به (جعفري، ١٩٣٥م).

ويتميّز ما يرد في السنن الإلهية بعصمته من الخطأ، على خلاف ما قد يستنبطه الإنسان من قوانين مستمدة من التجربة البشرية، مما يمنح الإنسان اطمئنانًا داخليًا وثقةً بعدم خضوع مصيره للعشوائية أو التقدير الأعمى (قاضي زاده، ١٩٩٠م).

وتشترك السنن الإلهية في خصائص عامة، منها:

١. العمومية والاتساق: فهي قوانين عالمية لا تقوم على علاقات عشوائية، بل على علاقات سببية دقيقة.

٢. الانسجام مع الإرادة الإنسانية: فهذه السنن لا تلغي حرية الإنسان، بل تؤكد على مسؤوليته الفردية والجماعية، إذ ترتبط مآلات الأحداث بإرادته واختياراته.

٣. المصدر الإلهي: إذ إن مصدرها هو الإرادة الإلهية، وليست نتاجاً لعوامل مادية أو بيئية خالصة، ما يضيف عليها طابعاً غائياً وأخلاقياً.

ويقسم القرآن الكريم السنن الإلهية إلى عدة أنواع بحسب طبيعة أثرها ومجال تطبيقها:

١. سنن الآخرة والدنيا

سنن الآخرة: تتعلق بالحياة الأخروية، والثواب والعقاب المرتبط بأعمال الإنسان.

سنن الدنيا: تنظم الحياة الدنيوية وتشمل نوعين:

سنن فردية تتعلق بسلوك الأفراد.

سنن جماعية تُعنى بالعلاقات الاجتماعية والتفاعلات المجتمعية.

٢. السنن التكوينية والتشريعية

السنن التكوينية: هي قوانين خلقية تحكم حركة الكون وكمال الموجودات، حيث يتجلى فيها جانب الهداية الفطرية.

السنن التشريعية: هي القواعد التي تنظم الحياة الاجتماعية والسياسية، وتوجه الإنسان نحو سبل العدل والصلاح (الغفاري، ٢٠٠٤م).

٣. السنن المطلقة والمقيدة

السنن المطلقة: لا تتوقف على سلوك الإنسان، بل تعمل في جميع الأحوال.

السنن المقيدة: مشروطة بأفعال الإنسان، إذ تتوقف نتائجها على مدى التزامه أو انحرافه عن طريق الله (وفا، ٢٠١٢م).

٤. السنن الاستدلالية والمنصوصة

السنن المنصوصة: وردت صراحة في النصوص القرآنية.

السنن الاستدلالية: تُستنبط من سياق الآيات، وظروف النزول، والربط بين النصوص والواقع.

٥. السنن الأولى والثانوية

السنن الأولى: ترتبط بحالات وظروف خاصة.

السنن الثانوية: تُعبّر عن قواعد عامة تربط بين الأسباب والنتائج، وتُعدّ أكثر شمولاً وموضوعية.

٦. السنن الجبرية والاختيارية

السنن الجبرية: لا تخضع لإرادة الإنسان، بل تُدار بأمر الله المطلق.

السنن الاختيارية: يمكن للإنسان أن يُؤثر في تحققها من خلال أفعاله، وقد يُسرّع أو يؤخّر نتائجها، أو يمنع وقوعها تماماً.

إن معرفة هذه السنن وتصنيفها يُشكل قاعدة لفهم كيفية إدارة المجتمعات، كما أنها تساعد في تقديم حلول عملية للمشكلات الاجتماعية والسياسية. إلا أن الفعالية في هذا المجال تتطلب التركيز على السنن التي يكون للإنسان فيها دور فاعل، لأنها تتيح إمكانيات تغيير النتائج من خلال تغيير السلوك أو النمط المجتمعي (كوشا، ٢٠٠٩م).

المبحث الثاني: القواعد الإلهية السلوكية الواردة في سورة البقرة

أولاً: قاعدة الهداية الإلهية

الهداية، بما تقابلها من الضلال، تُشتق لغوياً من الجذر «ه - د - ي»، وهي تعني التوجيه إلى الطريق الصحيح. وقد عرفها الراغب الأصفهاني بأنها الإرشاد بليّن ورحمة، ومنها اشتقت كلمة «هدية» أيضاً (محمدي ري شهري، ١٣٩١هـ). وعلى الرغم من عدم ورود لفظ «هداية» بصيغته المباشرة في القرآن، فإن مشتقاته قد وردت في نحو ٣١٦ موضعاً. وتنقسم الهداية الإلهية إلى أربعة مستويات:

١. الهداية التكوينية: وتشمل جميع الكائنات الحية والجمادة، حيث يهديها الله إلى وظائفها ضمن نظام الطبيعة.

٢. الهداية العقلية: وهي ما اختُص به الإنسان من إدراك وتفكير، من خلال ما مُنح من سمع وبصر وعقل، ليتمكن من تمييز الخير من الشر.

٣. الهداية التشريعية: المتمثلة بإرسال الرسل وإنزال الكتب، لتبيان طريق الحق للناس كافة، بغض النظر عن إيمانهم أو كفرهم.

٤. الهداية الخاصة: وهي التوفيق الإلهي الممنوح لمن يسلك طريق الإيمان، فينال نور الهداية الخاصة التي ترفع مقامه وتزيده ثباتاً.

وقد ورد هذا المعنى في قوله تعالى: «قلنا اهبطوا منها جميعاً، فإما يأتينكم مني هدى، فمن تبع هداي فلا خوف عليهم ولا هم يحزنون» (البقرة: ٣٨).

ويشير تفسير مجمع البيان إلى أن الهداية هنا هي توضيح الطريق المستقيم، وأن قبولها سبب في الأمن من الخوف والحزن، لا سيما في يوم القيامة.

ثانياً: قاعدة الجزاء على الإيمان والكفر

جاءت مفردة «الكفر» ومشتقاتها في أكثر من خمسمائة موضع قرآني.

ويمكن تصنيفها إلى:

ما يُشير إلى كفر النعمة والجحود بها.

ما يُشير إلى إنكار الإيمان بالله ومخالفة التوحيد (أزرنوش وقاسم أحمد، ٢٠١١).

أما «الإيمان»، فمشتق من الجذر «أمن»، ويدل على الطمأنينة والتصديق. وقد وردت مشتقاته نحو ٩٠٠ مرة، حيث يشير إلى الإقرار بوجود الله وصفاته، والتصديق بالرسول والكتب السماوية، وما يتصل بها من غايات عقدية وسلوكية (المعجم المفهرس، ١٣٦٤هـ، ص ١٠٣ - ١١٨).

وتُظهر الآيات القرآنية الآثار السلوكية للإيمان، مثل: الخوف من الله، الرجاء، الصبر، الشكر، التواضع، واليقين. وفي سورة البقرة، تتعدد الآيات التي تبرز العلاقة بين الإيمان أو الكفر وبين المصير في الدنيا والآخرة، كما في قوله تعالى: «قال ومن كفر فأمته قليلاً ثم أضطره إلى عذاب النار وبئس المصير» (البقرة: ١٢٦).

وقد فسّر المفسرون هذا النص الإلهي بأن الله، برحمته العامة، يمنح الكافر شيئاً من الرزق في الدنيا، لكنه لا يشمل برحمته الخاصة في الآخرة، وهي دار الجزاء، حيث لا ينالها إلا المؤمنون الصادقون.

المطلب الأول: القواعد الإلهية البسيطة في القرآن الكريم

تُعد سورة البقرة من أكثر سور القرآن الكريم غنىً بالمضامين التشريعية والتربوية التي ترسم الإطار القيمي والاجتماعي للمجتمع الإسلامي. وتستعرض هذه الدراسة نماذج من القواعد القرآنية التي تنظم سلوك الفرد وعلاقته بالمجتمع، من خلال تحليل عدد من الآيات الواردة في

السورة مع الاستناد إلى التفاسير المعتمدة.

١. قاعدة الالتزام الشامل بالإسلام والتحذير من خطوات الشيطان

في قوله تعالى:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطَوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ﴾ (البقرة: ٢٠٨)، يُخاطب المؤمنون بضرورة الدخول في الإسلام بكليتهم، عقيدة وسلوكًا وتشريعًا. ويشير تفسير الميزان إلى أن «خطوات الشيطان» تعني السير التدريجي في مسارات مخالفة لروح الإسلام، حيث يقدم الشيطان الباطل في صورة الحق، ويدعو إلى دين مزيف. كما يوضح تفسير التستري أن الشيطان لا يغوي دفعة واحدة، بل يتسلل إلى النفس الإنسانية خطوة بخطوة، مما يستدعي التصدي له في بدايات الإغواء قبل أن تتفاقم نتائجه.

٢. قاعدة الردة وعقوبتها

تتناول الآية: ﴿وَمَنْ يَرْتَدِدْ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَيَمُتْ وَهُوَ كَافِرٌ فَأُولَٰئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ﴾ (البقرة: ٢١٧)، أثر الردة في إبطال الأعمال وإلغاء آثارها الأخروية والدينية. ويبين تفسير الميزان أن «حبوط الأعمال» يعني زوال أثرها، كما أن الردة تُفقد العمل مشروعيتها وفعاليتها. وأورد تفسير تسنيم أن الدعاية المناهضة للإسلام قد تُفضي إلى ارتداد بعض المسلمين، مما يُفقد عباداتهم ومعاملاتهم قيمتها، ويجعلهم من أهل النار. ويشير التفسير كذلك إلى أن الردة تُسقط عن المرتد آثار الإيمان القانونية، كتفريق الزوجين وانتقال الميراث.

٣. قاعدة القرب الإلهي والاستجابة للدعاء

في قوله تعالى: ﴿وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ﴾ (البقرة: ١٨٦)، تؤكد الآية على قرب الله من عباده واستجابته لدعائهم إذا ما صدر عن إخلاص ويقين. ويذكر تفسير الميزان أن الدعاء المستجاب هو ما صدر من قلب صادق ولسان مطابق، وتنبع حقيقته من الفطرة السليمة. أما الدعاء الخالي من التوجه الصادق إلى الله، أو المتعلق فقط بالأسباب المادية، فلا يُستجاب.

٤. قاعدة العبادة والتقوى

يأمر الله تعالى في قوله: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾ (البقرة: ٢١)، بعبادته وحده لما فيها من تحقيق التقوى، وهي الغاية النهائية للعبادة.

ويُشير المفسرون إلى أن العبادة هنا وسيلة لضبط النفس وحمايتها من الانحراف، وأن التقوى لا تتحقق إلا من خلال الانقياد الكامل لله.

٥. قاعدة عواقب الخطيئة

جاء في الآية: ﴿بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَأَحَاطَتْ بِهِ خَطِيئَتُهُ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ﴾ (البقرة: ٨١)،

أن الإصرار على الذنب حتى يهيمن على النفس هو السبب في الخلود في العذاب. تفسير الميزان يوضح أن «الإحاطة بالخطيئة» تعني التماادي في الذنب دون توبة، مما يقطع سبل الهداية ويدخل صاحبه في دائرة الهلاك.

٦. قاعدة مقاومة الظلم

في قوله تعالى: ﴿وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ مَنَعَ مَسَاجِدَ اللَّهِ أَنْ يُذْكَرَ فِيهَا اسْمُهُ وَسَعَىٰ فِي خَرَابِهَا﴾ (البقرة: ١١٤)، تُدين الآية من يحارب حرية الدين ويمنع إقامة الشعائر. ويُشير تفسير الميزان إلى أن هؤلاء مستحقون للخزي في الدنيا والعذاب في الآخرة، وعلى الأمة أن تقاوم ظلمهم وتجاهد لإعلاء كلمة الله.

٧. قاعدة مكافأة العمل الصالح

في مجموعة من الآيات منها:

﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ﴾ (البقرة: ١٥٨)،

﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ...﴾ (البقرة: ١٧٧)، يتضح أن الأعمال الصالحة محل تقدير

إلهي، وأن الإحسان يُجازى بالفضل. وقد فسر الميزان «الشكور» بأنه الذي يُثيب على العمل الصالح رغم أنه المانح لأسبابه، مما يدل على فيض رحمة الله.

٨. قاعدة تنظيم العلاقات الاجتماعية والتشريعات المدنية

في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ﴾ (البقرة: ١٧٨)، تُؤسس الآية لمبدأ القصاص باعتباره أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية، مع فتح باب العفو لمن أراد التنازل. وفي آية الدين (البقرة: ٢٨٢)، يُؤمر المسلمون بتوثيق المعاملات المالية حمايةً للحقوق ومنعاً للنزاعات. ويفسر تفسير النور أن هذه الآيات تشكل نظاماً متكاملًا لتقنين العلاقات المدنية بين الناس.

٩. قاعدة تحريم المحرمات والضرورات
في الآية: ﴿إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ...﴾ (البقرة: ١٧٣)،
يؤسس النص لتحريم أطعمة معينة مع استثناء حالات الضرورة. وهذا يُبرز التوازن بين التحريم
والتيسير.

١٠. قاعدة الصيام والتقوى
في قوله تعالى: ﴿كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾
(البقرة: ١٨٣)، يرتبط الصيام بالتقوى ارتباطاً مباشراً، حيث يعد وسيلة لتزكية النفس وتدريبها
على الانضباط. وهذا المفهوم يتكرر في الآية ١٨٤ أيضاً في سياق التيسير على المريض
والمسافر.

المطلب الثاني: لإدارة في المنظمات مستوحاة من قواعد السلوك البسيطة في القرآن الكريم

أولاً: حكم الشكر وإنكار النعم
يتجلى مفهوم الشكر، لغةً، في الامتنان والثناء والاعتراف بالجميل، ويُعبّر عنه بوصفه استجابة
وجدانية وعملية للنعم الإلهية، أما اصطلاحاً، فيفهم الشكر على أنه استخدام العبد لنعم الله
تعالى فيما خلقت لأجله. وقد صنّف الشهيد مطهري الشكر إلى ثلاثة مستويات: قلبي، يتمثل
في الاعتراف الباطني بالنعم؛ وجسدي، يُترجم في الأفعال والسلوك؛ ولفظي، يظهر في الثناء
والدعاء (سليمان السروستاني، ١٩٣٢).

وعلى النقيض، يُعدّ الجحود وعدم الإيمان بالنعم من صور الكفر بها، ويُفسّر اصطلاحاً بأنه
تغطية للنعمة بعدم الاعتراف بها أو بإساءة استخدامها. وتشير الدراسات إلى أن من أبرز العوامل
المؤدية إلى إنكار النعمة: الجهل، الغفلة، الغرور، المقارنة الاجتماعية، وطول الأمل (الطالبي
الأصفهاني وزارعان، ١٩٣٢). وقد رصدت النصوص القرآنية صوراً متعددة لهذا الإنكار، منها
قوله تعالى: ﴿مَنْ يُبَدِّلْ نِعْمَةَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ (البقرة: ٢١١).

وقوله أيضاً: ﴿وَاذْكُرُوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ﴾ (البقرة: ٢٣١).
كما أن الشكر مطلوب في حال الأمن والرخاء، كما في قوله تعالى: ﴿فَإِذَا أَمِنْتُمْ فَأَذْكُرُوا اللَّهَ
كَمَا عَلَّمَكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ﴾ (البقرة: ٢٣٩).

ثانيًا: قاعدة الرحمة الإلهية

الرحمة في المفهوم القرآني ليست مجرد شفقة، بل هي عطاء وهبة نابعة من علم الله الشامل وحكمته المطلقة. وقد فسرت «الرحمن الرحيم» في تفسير الميزان بأنها عاطفة تُفضي إلى الإحسان ودفع النقص، وبهذا المعنى تكون الرحمة مصدرًا للنعمة. وقد تكرر ذكر الرحمة ومشتقاتها في أكثر من ٥٠٠ موضع في القرآن الكريم (رحماني، ٢٠٠٦).

وتؤكد الآيات على ارتباط الرجاء بالعمل، كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَجَاهَدُوا... يَرْجُونَ رَحْمَةَ اللَّهِ﴾ (البقرة: ٢١٨).

فالأمل المجرد دون عمل لا يعدو كونه أمنية فارغة، بل لا بد أن يصاحبه عمل صالح وصدق في النية.

ثالثًا: أبعاد الإدارة في ضوء القواعد السلوكية القرآنية

من منظور إسلامي، تتطلب المجتمعات المعاصرة رؤية روحية للعالم، وحرية داخلية، ومبادئ قيمية ذات بُعد عالمي تبرر التطور الحضاري على أساس أخلاقي. وقد أشار مطهري (١٩٣٠) إلى أهمية هذه المبادئ في بناء المجتمعات. ووفقًا لهذا المنظور، فإن الأنظمة الإدارية المعاصرة مدعوة إلى إعادة ضبط آلياتها بما يتفق مع تعاليم الإسلام ويستجيب في الوقت ذاته للتغيرات البيئية والاجتماعية (ترك زاده، ٢٠٠٩).

وحتى تتواءم المنظمات مع هذه القيم، يُفترض بالمديرين تطوير قواعد سلوكية بسيطة لكن فعّالة، مستوحاة من القيم القرآنية، وتحديد آليات تنفيذها ورقابة مدى التزام المؤسسة بها (هولادي، ٢٠٠٥). فهذه القواعد، وإن بدت بسيطة في صيغتها، إلا أنها تمثل موجهات سلوكية تمكن المنظمات من التفاعل البناء مع المتغيرات المعقدة، وتحقيق التوازن بين الفاعلية والالتزام الأخلاقي.

إن القرآن الكريم، بكونه دستورًا شاملاً، يتضمن قواعد سلوكية تُعدّ نموذجًا يُحتذى به في الإدارة، ويمكن استثمارها في بناء علاقات مؤسسية تقوم على العدالة، والمساءلة، والرحمة. فكما ورد عن الإمام علي عليه السلام، فإن العلاقة بين المدير والمرؤوس تقوم على التبادل، إذ لكلا الطرفين حقوق والتزامات متبادلة، وهو ما يتجلى بوضوح في الخطاب القرآني.

رابعًا: مبدأ الثواب والعقاب في سورة البقرة

يُشير القرآن الكريم إلى مفهوم الثواب والعقاب باعتباره آلية أساسية لتحقيق العدالة الإلهية

وتنظيم السلوك الإنساني. فكما يثيب الله المؤمنين المحسنين، فإنه يعاقب الجاحدين والعصاة. ومن الآيات الدالة على الثواب:

﴿مَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ﴾ (البقرة: ١٥٨)
 ﴿الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ... لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ﴾ (البقرة: ٢٦٢)
 وفي المقابل، تتعدد صور العقاب للمذنبين والمكذبين:
 ﴿بَلَى مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً... فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ﴾ (البقرة: ٨١)
 ﴿وَمَنْ يَعِدْ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ﴾ (البقرة: ٢٧٥)
 خامساً: القوانين التنظيمية والضوابط المجتمعية

تقتضي طبيعة الحياة الاجتماعية سنّ قوانين تضبط العلاقات وتُحقق التوازن. وقد عرض القرآن نماذج تشريعية واضحة، منها قانون القصاص:

﴿كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلَى...﴾ (البقرة: ١٧٨)
 ومنها تنظيم المعاملات المدنية والمالية، كما في أطول آية في القرآن:
 ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ...﴾ (البقرة: ٢٨٢)

وفي ضوء هذه التشريعات، يتبين أن النظام الأخلاقي والاجتماعي في الإسلام قائم على قاعدة «التوازن بين الحقوق والواجبات»، مع التأكيد على القيم العليا كالعدالة والتقوى والرحمة، مما يجعلها نموذجاً يحتذى به في بناء النظم الإدارية والاجتماعية المعاصرة.

ويمكن تلخيص قواعد سلوك المديرين والموظفين في المؤسسة على النحو التالي :

الجدول رقم ١ : قواعد التعامل المتبادل في المنظمة من منظور سورة البقرة

قواعد سلوك المديرين	قواعد السلوك للموظفين
المبدأ التوجيهي	اتباع القاعدة
قاعدة العقاب / مكافحة القسوة	حكم الشكر والتقدير
قاعدة الرحمة / التذكير	
حكم وضع القوانين التنظيمية على أساس الإسلام	حكم المواطنة

لتطبيق هذه القواعد القرآنية الثمانية البسيطة في المؤسسات، علينا تكيف هذه المفاهيم والسياسات الأساسية مع مستوى المؤسسات في مجتمعاتنا المعاصرة. لذلك، يمكن وصف وشرح آثارها التنظيمية، استنادًا إلى الآيات التي تناولتها هذه الدراسة، في الجدول أدناه.

الجدول ٢: تطبيق قواعد السلوك البسيطة في القرآن الكريم في المنظمات من خلال دراسة سورة البقرة

قواعد	شرح مختصر	الآثار التنظيمية
قواعد التوجيه	الإرشاد والتعبير ورسم الطريق الصحيح في الحياة	يجب تطبيق قاعدة التوجيه في المنظمة. القيادة هي المهمة الرئيسية لمدير المنظمة. ينبغي أن يستفيد جميع أعضاء المنظمة من إرشادات المدير. ينبغي تقديم التوجيه على كافة مستويات الفكر والعمل. ينبغي أن تكون الإرشادات مصممة لتناسب مع الاختلافات الفردية بين الأعضاء. يجب أن تكون نتائج ووظائف توجيه المدير واضحة ومحددة.
قواعد الإمتثال	الإقرار والالتزام بالإرشادات	يجب على الموظفين اتباع قواعد التوجيه. هناك نوعان من الرحمة: عامة ورحمة خاصة لمن أقر بها أو أنكرها. يجب على الأفراد أن يكونوا على دراية بالمخاطر المحتملة التي قد تؤدي بهم إلى الخروج عن مسار الطاعة وأن يكونوا حساسين لها. ويقع على عاتق المديرين مسؤولية جعل الموظفين على دراية بالخطوات التدريجية للانحرافات. إن التعرض للانحرافات سيكون مختلفاً في مراحل مختلفة من اختراقها. إذا ابتعد الموظفون عن التوجيه الأمين للمدير بسبب دعاية سيئة، فإن جميع جهودهم الدينية والسياسية والخدمية والعادية تُصبح بلا جدوى. من الضروري تلبية مطالب الموظفين الذين يتبعون التوجيه
حكم العقاب	العقوبة على الخطأ والانحراف الفردي	يجب أن يتم تطبيق العقوبة داخل المنظمة على أي خطأ أو انحراف. تُقسّم الأخطاء في أي منظمة إلى قسمين: أخطاء تُغتفر وأخطاء لا تُغتفر. يُعاقب على الخطأ بعقوبة شديدة إذا تأكد أن مرتكبه لن يعود عن المسار الخاطئ، بل سيستمر فيه ولن يميل إلى الصواب. يجب تحديد العواقب والعقوبات المترتبة على الخطأ مسبقاً.
حكم مكافحة الاستبداد	العقاب على الخطأ والانحراف الاجتماعي	يجب معالجة أي نوع من الخطأ أو الانحراف الذي يضر بمجتمع الأفراد في المنظمة. إن منع حدوث وانتشار الشائعات الإلهية يعتبر ظلماً واضحاً لأعضاء المنظمة ويجب التعامل معه بشدة. إن محاربة الظلم يجب أن تتم أمام الملاء حتى يخيب أمل المسيء في أفعاله، ويصبح المحسن متفائلاً في أفعاله. للظلم بُعد اجتماعي، ولذلك قد يقع في أي قضية تمس المجتمع. ولذلك، يُقسّم الظلم إلى ثلاثة أنواع: ظلم في الاعتقاد، وظلم في الأخلاق، وظلم في الممارسة.
قواعد الرحمة	يجب أن يبقى الأمل في رحمة المدير موجوداً دائماً في قلوب الموظفين	ينبغي على المدير أن يطبق قاعدة الرحمة تجاه جميع الموظفين. يجب على الموظفين أن يأملوا في رحمة المدير. إن الرحمة تشمل أولئك الذين، بالإضافة إلى الأمل، يوفرون أيضاً الشروط الأساسية لها. يجب أن تكون معايير العمل المطلوب منح الرحمة محددة ومتناسبة

إن امتنان المدير وتقديره لأتباعه أمر ضروري في المنظمة. ينبغي أن تكون أمثلة الممارسات الجيدة واضحة في المنظمة. يجب أن تكون عواقب كل عمل صالح واضحة للأشخاص في المنظمة. الأعمال الصالحة جزء لا يتجزأ من واجبات والتزامات أعضاء المنظمة. يجب على المدير أن يكون على دراية شخصية بتصرفات وسلوك مرؤوسيه. يجب أن تكون الأعمال الصالحة جلية في معتقدات الفرد وأفعاله وأخلاقه. ولذلك، لا يجوز أن يكون التظاهر والنفاق معياراً للمكافأة. ومن الضروري تقديم أمثلة موضوعية لمفهوم الخير والعمل الصالح. إن المكافأة لا تكون مادية فقط بل قد تكون نفسية وروحية أيضاً.	شكر وتقدير المدير للمتابعين	قاعدة المكافأة
يتوجب على الموظفين أن يعربوا عن امتنانهم لمديريهم ولله، كما يتوجب على المديرين أن يعربوا عن امتنانهم لمديريهم الأعلى ولله. إذا استخدم الموظف هدية تلقاها من المدير على غير الوجه الصحيح وبموافقته، يحق للمدير محاسبته. إن منصب المدير والموظفين ومكانتهم أمانة وفضل في أيديهم، وهو ما لا يجوز. ويجب عليهم أن يكونوا مسؤولين عنها ولا يخونوا الأمانة حتى يكونوا شاكرين لها	شكر وتقدير المتابعين للتوجيه وإدارة الأمور من قبل المدير والشكر لله	حكم السياسة والتقدير
في كل منظمة يجب أن يتم وضع قواعد مبنية على الأوامر الإلهية ويجب على جميع أعضاء المنظمة الالتزام بها. ينبغي تحديد القواعد التنظيمية بالتفصيل. يجب أن يُضمن في نص القانون جميع حالات وشروط الاستثناءات من القانون للجميع. ويجب إبلاغ الأعضاء بآثار كل حكم وقانون. الانحراف عن القواعد يعاقب عليه. لا ينبغي اعتبار العقوبة المترتبة على مخالفة القانون بمثابة انتقام. ينبغي أن يشعر الموظفون بأن لديهم الحق في التحدث إذا واجهوا مشاكل مع القانون. المدير هو الداعم والمدافع عنهم. ويجب أن تصدر الأحكام لصالح الموظفين حتى يعتقدوا أنه إذا تصرفوا خارج تلك القواعد فإنهم سوف يستفيدون أكثر. ينبغي صياغة القواعد التنظيمية بما يتوافق تماماً مع القواعد الإلهية. ينبغي أن تتضمن القواعد التنظيمية المبادئ المادية والروحية لحياة الأفراد	ضرورة وضع قواعد في المنظمة مبنية على حكم الأوامر الإلهية ووجوب طاعتها	قاعدة سن القوانين واتباع الأوامر الإلهية

الخاتمة

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها المجتمعات المعاصرة، والتعقيد المتزايد في بيئة المنظمات، والتي تتأرجح دائماً بين النظام والاضطراب، تبرز الحاجة الملحة إلى نماذج إدارية مستدامة ذات مرجعية قيمية متماسكة. ويُعدّ النظام الإسلامي أحد أبرز هذه النماذج، لما يتمتع به من اتصال بالمصدر الإلهي، وارتكازه على مبادئ أخلاقية وروحية سامية، صالحة للتطبيق عبر مختلف الأزمنة والأمكنة، لكونها صادرة عن الخالق العليم الحكيم الذي أراد الخير والكرامة لبني الإنسان.

ومع ذلك، فإن تبني الإدارة الإسلامية في السياق التنظيمي لا يتحقق بصورة تلقائية، بل يتطلب توفر ثلاثة عناصر مترابطة: معرفة دقيقة بالمصادر الإسلامية الأصيلة، وتكوين موقف منهجي تجاه التعاليم القرآنية، والقدرة على مواءمة هذه المبادئ مع واقع المؤسسات المعاصرة وهو ما يستلزم جهوداً بحثية عميقة ومقارنة تطبيقية ممنهجة.

وقد أظهر هذا البحث أن قواعد السلوك القرآنية، لا سيما كما وردت في سورة البقرة، ليست معقدة أو عصية على التطبيق المؤسسي، بل تتميز ببساطتها ووضوحها، مما يجعلها قابلة للاستثمار في تنظيم العلاقات المؤسسية وتوجيه السلوك الإداري نحو تحقيق الأهداف العليا للإنسان والمجتمع. ويمكن النظر إلى هذه القواعد باعتبارها إطاراً توجيهياً للمديرين في مختلف المؤسسات، يساهم في تنمية القدرات الفردية، وتحقيق التكامل الوظيفي، والارتقاء بالمنظمة ككل.

وقد تم في هذا البحث تسليط الضوء على ثماني قواعد مركزية مستنبطة من النصوص القرآنية في سورة البقرة، وهي: الهداية، والطاعة، والعقاب، ومنع الظلم، والرحمة، والثواب، والشكر، والتقنين الإلهي. وتبين أن هذه القواعد، بما تتضمنه من قيم تنظيمية وروحية، تشكل منظومة أخلاقية متكاملة يمكن أن تُساهم في تحسين جودة البيئة التنظيمية وتعزيز ثقافة العمل المنتج والهادف، من خلال تضمينها في السياسات واللوائح المؤسسية، بما يوفر آليات عملية للمكافآت والانضباط والسلوك المؤسسي.

ومن خلال استثمار هذه القواعد في بناء الأنظمة التنظيمية، يُمكن الوصول إلى نموذج إداري متكامل يتميز بقدرته على الاستجابة للتحديات المتجددة، دون التفريط بالثوابت الأخلاقية.

كما أن هذا النموذج يعزز مبدأ «المساءلة الأخلاقية» ويضيف بعداً روحياً على الممارسات الإدارية، ما يرفع من مستوى الامتثال والانضباط داخل المنظمة، ويخلق مناخاً يسوده التوازن بين الحزم والرحمة، والأداء الفردي والعدالة الجماعية.

كما أن المدير في هذا الإطار يمارس إشرافاً مباشراً مبنياً على الإدراك الشامل والتفاعل الإنساني، ما يُفضي إلى تعزيز التعلم التنظيمي، حيث يكتسب الأفراد مهارات السلوك المؤسسي من خلال النماذج المعيشة والتجارب التفاعلية، وليس فقط من خلال التعليم النظري أو التدريب الوظيفي. ويؤدي ذلك بدوره إلى تحسين الأداء المهني للأفراد، والذي ينعكس إيجاباً على كفاءة المنظمة ككل.

وبذلك، فإن الإدارة المستنيرة بالتوجيهات القرآنية، خصوصاً تلك التي تقوم على القواعد السلوكية الواضحة والبسيطة، لا تُعد فقط وسيلة لتحقيق النجاح المؤسسي، بل تمثل مساراً أخلاقياً وروحياً يُعزز الكرامة الإنسانية ويُقرب المؤسسات من الأهداف الربانية، ويُعيد موضوعة الإنسان في مركز العملية التنظيمية باعتباره مستخلفاً في الأرض ومسؤولاً عن أفعاله ضمن نسق إلهي شامل.

قائمة المصادر

١. الاتقان في علوم القرآن (١٣٨٠هـ)، ترجمة مهدي حائري قزويني، ج ١، مصر: منشورات أمير كبير. ص ١٢٨
٢. أحمدى، غلام علي ومرتضى ناريماني زمان آبادي (٢٠٠٩). «المعرفة والمواقف والمهارات المطلوبة من مديري المدارس...»، العدد ٨، ص ٥٠ - ٥٥.
٣. ايازي، سيد علي نقى (٢٠١٢). «مقدمة في التفسير الاجتماعي للقرآن»، البحوث القرآنية، س ١٨، ع ٣، ص ١٠٢ - ١١٩.
٤. أزنوش، أرتاش ومريم قاسم أحمد (٢٠١٢). «دراسة لغوية لكلمة الكفر في القرآن»، الأدب العربي، س ٤، ع ٣، ص ١ - ١٦.
٥. بيدار، مهدي (٢٠١٣). آثار وسياقات الخطيئة في الحياة الفردية والاجتماعية. ص ٣٧
٦. ترك زاده، جعفر (٢٠٠٩). القيادة الاستراتيجية في التعليم العالي، مصر: معهد البحوث للدراسات الثقافية والاجتماعية.
٧. ترك زاده، جعفر وزهراء صباغيان (٢٠٠٦). «التطوير التنظيمي في ظروف اليوم»، بياض منادير، ع ١٩ - ٢٠، ص ١١١ - ١٣٢.
٨. جعفري، يعقوب (١٩٨٥). «الأحاديث القدسية وعلاقتها بحركة التاريخ»، دروس من مدرسة الإسلام، س ٢٥، ع ١٠، ص ٢٨ - ٣٠.
٩. جاكسون، مايكل سي. (٢٠١٢). التفكير الإبداعي الشامل للأنظمة، ترجمة علي محمد أحمدوند.
١٠. رحمانى، حجة الله (٢٠٠٦). «الرحمة في القرآن»، نسيم وحي، ع ١، ص ٤.
١١. سليمانى سروسنانى، لىلى (٢٠١٣). «الامتنان في القرآن والحديث»، التربية الإسلامية، م ٢٦، ع ٢، ص ٢٠ - ٢٣.
١٢. طالبى أصفهانى، فاطمة وعلي زارعان (٢٠١٣). «الجحود في ضوء الآيات والأحاديث»، مجلة القرآن الكريم، ع ٤٧، ص ١١٣ - ١٣٩.
١٣. الغفاري، أبو الحسن (٢٠٠٤). تقليد الامتحان في حياة قم.

١٤. غازي زاده، كاظم (١٩٩٠). «التقاليد التي تحكم المجتمعات البشرية»، مبین، م، ١٠ع، ص ١١٥ - ١٣٢.
١٥. كوشا، غلام حيدر (٢٠٠٩). «بحث في نموذج دراسة التقاليد الاجتماعية»، المعرفة الاجتماعية والثقافية، س ١، ع ٢، ص ٣٣ - ٥٦.
١٦. جيلين، داون ر، بريسيل ج مورفي (٢٠١٤). إدارة الأزمات في عالم معقد، ترجمة علي محمد أحمدوند.
١٧. جيفي، صديقة (٢٠٠٩). الظلم في القرآن من منظور فقهي وأخلاقي.
١٨. محمدي راي شهري، محمد (٢٠١٢). «تصنيف الهداية الإلهية»، علوم الحديث، س ١٧، ع ٦٤، ص ٣ - ٢٢.
١٩. مطهري، مرتضى (١٩٩١). الإسلام ومتطلبات العصر، ج ٢، طهران: منشورات صدرا.
٢٠. عبد الباقي، محمد فؤاد (١٣٦٤هـ). المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم.
٢١. مورين، إدغار (١٩٣٤). الطبيعة والطبيعة، ترجمة علي أسدي.
٢٢. نوروز، محمد تقى (٢٠١٢). «إدارة التغيير في القرآن الكريم»، بحوث الإدارة، س ١، ع ٤٤، ص ٣٥ - ٦٠.
٢٣. وحيد مهرجدي، شهاب الدين (٢٠٠٩). «الإيمان من منظور الملا صدرا»، الفكر الديني الحديث، س ٥، ع ١٧، ص ٥٩ - ٨٥.
٢٤. وفاء، جعفر (٢٠١٢). «رحلة في السنن الإلهية»، المرشد، ع ٤٠، ص ٩ - ٢٢.
٢٥. ياوري، وحيد وشمس السادات زاهدي (٢٠١٣). «نموذج مفاهيمي لإدارة الأداء»، الفكر الإداري الاستراتيجي، س ٧، ع ١، ص ٧٩ - ١٢٢.

1. Smith, P. A. C. & Sharicz, C. A. (2010), Autopoiesis and Fluid Self - Organizing Networks In Business, Université Suffolk, Boston, Mass, États - Unis, 18 - 20 octobre 2010.

2. Heylighen, F. (2008), Complexité et auto - organisation, Encyclopédie des sciences de l'information et de la bibliothèque.

3. Hatch, M. J. (1997), Théorie des organisations, Oxford University Press.

4. Holladay, R. (2005), Règles simples: ADN organisationnel, Human Systems Dynamics Institute, vol. 37, n° 4.
5. Huppert, W. (2009), Faire face à la complexité: approches innovantes face à un problème émergent de gestion de beau agricole. Fonds international de développement agricole.
6. Chan, S. (2001), Systèmes adaptatifs complexes. Séminaire de recherche en ingénierie des systèmes, octobre et novembre 2001.
7. Levin, S. A. (1998), Les écosystèmes et la biosphère en tant que systèmes adaptatifs complexes, Ecosystems, 1: 431 - 436.
8. E Cunha, M. P. & Rego, A. (2008), COMPLEXITY, SIMPLICITY, SIMPLEXITY. présenté au 4e atelier d'été sur les études organisationnelles, Pissouri, Chypre, juin 2008.

