**القيادة في الإسلام**

**(قصة ذي القرنين نموذجا)**

**د/ عامر سليمان إبراهيم أبو شريعة**

**الملخص**

مما لاشك فيه بإن القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة هما المصادر الاساسية لتعليم البشرية جميع العلوم بما فيها الإدارة والقيادة والعلوم الاخري ،وليس أدل على ذلك من قصة سيدنا سليمان عليه الصلاة والسلام (ذي القرنين) حيث ومن خلال هذه القصة نجد المفاهيم الواضحة والاسس السليمة لتعلم القيادة ،فمن خلالها يستفيد المدير والمخطط والقائد بشكل عام ،والقائد والمدير المسلم بشكل خاص ،سنستعرض في بحثنا المتواضع مفهوم القيادة بشكله العام ومفهوم القيادة من منظور الاسلام ،وخصائص القائد الإسلامي ومنها الولاء لله سبحانه وتعالى ،و أن تكون له أهداف إسلامية ،وأن يلتزم بالشريعة والسلوك الاسلامي وان يتحلى بالامانة ،كما سنتكلم عن الاسس والمهارات التي تدلنا على أهم القواعد التي ينبغي أن تنطلق منها عملية القيادة وذلك من خلال احداث قصة ذو القرنين في سورة الكهف ،ومنها إيمان القائد بالله ،امانة القائد ،القيادة صاحبة القدرات ،الثقة المتبادلة بين القائد والمروؤسين ،القيادة والتخطيط ،المقدرة على ادارة الاجتماعات، تصدير الثقة وتهدئة المواقف ، احترام وجهات النظر الاخرى ،المقدرة على اتخاذ القرارات ،ادارة الوقت ، المقدرة على تكوين فريق للعمل واخيراً تواضع القائد.كما قدمنا في هذا البحث توصيات للقائد المسلم إستنباطاً من الايات الكريمة في قصة ذي القرنين .

تعريف القيادة

عملية التأثير بالاخرين و إلهاب الحماس في الافراد للقيام بعملهم بحماس وطواعية ودون إكراه ودون الحاجة الى استخدام السلطة الرسمية (الطبيب،2002.ص 149)

السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك (عياصرة،2006.ص34).

 تعريف القيادة من منظور إسلامي

السلوك الذي ينتهجه القائد المسلم للتأثير على مرؤوسيه لأدائهم الأعمال المكلفين بها كما أمر الله ورسوله مراعيين في ذلك مصلحة العمل بامانة وإخلاص ضمن الضوابط الشرعية (مسعود وخالد،2012)

 خصائص القائد الاسلامي
يقول النبي عليه الصلاة و السلام: «سيدُ القومِ خادمهم».(المقاصد الحسنة/السخاوي) أي ان قائد الجماعة هو من يقوم على خدمتها، مما يعني ان يعطي القائد جل وقته لخدمة الاخرين ومساعدتهم للسير نحو الامام والعوامل الهامة التي تميز القيادة الاسلامية هي:
أ - الولاء
ان ولاء كلٍّ من القائد والرعية يجب أن يكون لله سبحانه وتعالى
ب - الاهداف الاسلامية الكبرى
لا يقتصر فهم القائد المسلم لاهداف العمل من خلال اهداف و مصالح المؤسسة فقط، وانما يفهمها في ضوء الاهداف الاسلامية الكبرى أيضاً
ج - الالتزام بالشريعة والسلوك الاسلامي
لا يمكن أن يعلو القائد على واجب الالتزام بأوامر الاسلام واجتناب نواهيه، فهو يستمر في موقعه القيادي ما دام ملتزماً باحكام الشريعة. كما ان عليه في اداء مهامه القيادية أن يلتزم السلوك الاسلامي، ولا سيما عند التعامل مع معارضيه او مع المنشقين عنه.
د - الامانة الموكلة
يمارس القائد سلطاته كأمانة من الله يتعهدها بما يترتب على ذلك من مسؤولية عظيمة. ويأمر القرآن الكريم القادة بأن يؤدوا واجبهم نحو الله سبحانه وتعالى وأن يبدو الرأفة والشفقة تجاه مرؤوسيهم اذ يقول
الذينَ ان مكنهم في الارضِ أقاموا الصلوةَ وءاتوا الزكوةَ وأمروا بالمعروفِ ونهوا عنِ المنكرِ... (الحج ،41)

بسم الله الرحمن الرحيم
 وَيَسْأَلُونَكَ عَنْ ذِي الْقَرْنَيْنِ قُلْ سَأَتْلُو عَلَيْكُمْ مِنْهُ ذِكْرًا (83) إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآَتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا (84) فَأَتْبَعَ سَبَبًا (85) حَتَّى إِذَا بَلَغَ مَغْرِبَ الشَّمْسِ وَجَدَهَا تَغْرُبُ فِي عَيْنٍ حَمِئَةٍ وَوَجَدَ عِنْدَهَا قَوْمًا قُلْنَا يَا ذَا الْقَرْنَيْنِ إِمَّا أَنْ تُعَذِّبَ وَإِمَّا أَنْ تَتَّخِذَ فِيهِمْ حُسْنًا (86) قال أما من ظلم فسوف نعذبه , ثم يرد إلى ربه فيعذبه عذاباً نكراً (87)ُ واما منءامن وعمل صالحاً فله جزاءً الحسنى وسنقول له من أمرنا يسرا (88) ثم أَتْبَعَ سَبَبًا (89) حَتَّى إِذَا بَلَغَ مَطْلِعَ الشَّمْسِ وَجَدَهَا تَطْلُعُ عَلَى قَوْمٍ لَمْ نَجْعَلْ لَهُمْ مِنْ دُونِهَا سِتْرًا (90) كَذَلِكَ وَقَدْ أَحَطْنَا بِمَا لَدَيْهِ خُبْرًا (91) ثُمَّ أَتْبَعَ سَبَبًا (92) حَتَّى إِذَا بَلَغَ بَيْنَ السَّدَّيْنِ وَجَدَ مِنْ دُونِهِمَا قَوْمًا لَا يَكَادُونَ يَفْقَهُونَ قَوْلًا (93) قَالُوا يَا ذَا الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَى أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا (94) قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا (95) آَتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ حَتَّى إِذَا سَاوَى بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انْفُخُوا حَتَّى إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آَتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا (96) فَمَا اسْطَاعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَمَا اسْتَطَاعُوا لَهُ نَقْبًا (97) قَالَ هَذَا رَحْمَةٌ مِنْ رَبِّي فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ رَبِّي جَعَلَهُ دَكَّاءَ وَكَانَ وَعْدُ رَبِّي حَقًّا (98)

صدق الله العظيم

 قصة نبي الله ذو القرنين مثالا يحتذى لمدى توفيق الداعي إلى وحدانية الله في آداء مهمته الدعوية، وكذلك نموذجا لرجل الإدارة الصالح الناجح في إنجاز مهامه الدنيوية،وقد يكون في تدبرنا للآيات الست عشر أعلاه والتي جاءت في سورة الكهف والتي تصف انجازات نبي الله سليمان المـُلقب في هذه الآيات بـذو القرنين عظة وعبرة، ورسما لمنهجية ادارية فذة نستطيع أن نستخلص منها أسسا للقيادة والإدارة، تدلنا على أهم القواعد التي ينبغي أن تنطلق منها عملية القيادة والإدارة، ونحن في هذا البحث نستعرض المهارات المختلفة الواجب توافرها في القائد والمدير الناجح من خلال أحداث قصة ذي القرنين.

إيمان القائد بالله سبحانه وتعالى

إن القائد القوي الناجح في قيادته، هو الذي تنبع قوته من إيمانه بالله عزوجل، فمنه يستمد القوة ومنه يستمد العون وعليه يتوكل ، فإيمانه بالله سبحانه هو الذي يرسم له منهج العمل والتعامل مع الآخرين، ولكن لماذا؟

 (فذو القرنين، عبد من عباد الله الصالحين، مكنه الله في الأرض وآتاه من كل شيء سببًا فأتبع سببًا).

رسالته وتنقلاته في أنحاء الارض كانت للدعوة في سبيل الله عز وجل والعمل الصالح، وقيادة الأمم لما فيه صلاحها. وهذا ما تبين من رحلته إلى "مغرب الشمس"، كذا إلى "مطلع الشمس"، وإلى بقعـة من الأرض يسميها القرآن الكريم "بين السدين".

ولقد اتسم حديثه دائمًا بذكر الله عز وجل والثناء عليه سبحانه، فلقد بدأ حديثه إلى السكان الذين يعيشون في "دون السدين" بقوله: {قال ما مكني فيه ربي خير} [الكهف: 95].

وقال عندما انتهى من إقامة الردم بضخامتـه وإعجـازه: {قال هذا رحمة من ربي} [الكهف:98]، وفي هذا ما يشير إلى قوة إيمانه بالله سبحانه وإرجاع كل أمره إلى الله سبحانه وتعالى [مجلة حراء، (32)].

أمانة القائد

 القائد المسلم يستمد قوته من إيمانه بالله سبحانه وتعالى، فمن صفاته أنه قوي بالله عز وجل، ولذلك فإن الأمانة صفة أساسية يجب أن تتوفر في القائد الناجح .

فلقد وُكِل إلى ذي القرنين، أمانة التعامل والتصرف مع القوم عند مغرب الشمس من قِبَل الله عز وجل، ولا يكون ذلك إلا لقدرته على تحمل المسئولية وأمانة ما وكل إليه، قال الله تعالى: {قلنا يا ذا القرنين إما أن تعذب وإما أن تتخذ فيهم حسنًا} [الكهف: 86].

كذلك عندمابدء في بناء الردم كان أمينًـا على ما في أيدي الناس من ثروات، فعندما عرضوا عليه جَعْلَ خَرْجٍ له نظيرَ إقامته سدًّا لهم، لم يطمع فيما بأيديهم، ولكن قال معقبًا: {ما مكني فيه ربي خير فأعينوني بقوة} [الكهف: 95].

وكان أمينًا على ما في أراضيهـم من ثروات ومعـادن، فرغم أن الجند بحوزته إلا أنه أرادهم أن يكتشفوا بأنفسهم ما في أرضهم من ثروات وخامات، فقال لهم: {آتوني زبر الحديد} [الكهف: 96]، وقال {قال آتوني أفرغ عليه قطرًا} [الكهف: 96].

وكأنه يقول لهم: اذهبوا إلى أرضكم واكتشفوا ما في باطن أرضكـم من ثروات ومعـادن.. وهي من حقكم انتم وكان أمينًا على أرواحهم، فشرع على الفور يقيم لهم ردمًا يحميهم من قوم يأجوج ومأجوج، وذلك بمعاونتهم له بقوة. تلك هي الأمانة التي هي روح القيادة والإدارة وأساسها، والتي يرضاهـا الله عز وجل فيمن يترأس الجماعة.

القائد والثواب والعقاب

{قال أما من ظلم فسوف نعذبه ثم يرد إلى ربه فيعذبه عذابًا نكرًا . وأما من آمن وعمل صالحًا فله جزاء الحسنى وسنقول له من أمرنا يسرًا} [الكهف: 87ـ88].

يقول سيد قطب في تفسيره: (أعلن أن للمعتدين الظالمين عذابه وعقابه في الدنيا ، وأنهم بعد ذلك يردون إلى ربهم فيعذبهم عذابا اليماً«نكرًا» لا نظير له فيما يعرفه البشر. أما المؤمنون الصالحون فلهم الجزاء الحسن، والمعاملة الطيبة، والتكريم والمعونة والتيسير.

وهذا هو دستور الحكم الصالح. فالمؤمن الصالح ينبغي أن يجد الكرامة والتيسير والجزاء الحسن عند الحاكم. والمعتدي الظالم يجب أن يلاقى العذاب والإيذاء.. وحين يجد المحسن في الجماعة جزاء إحسانه جزاء حسنا، ويجد المعتدي جزاء إفساده عقوبة وإهانة, عندئذ يجد الناس ما يحفزهم إلى الصلاح والإنتاج. أما حين يضطرب ميزان الحكم فإذا المعتدون المفسدون مقربون إلى الحاكم مقدمون في الدولة وإذا العاملون الصالحون منبوذون أو محاربون. فعندئذ تتحول السلطة في يد الحاكم سوط عذاب وأداة إفساد. ويصير نظام الجماعة إلى الفوضى والفساد) [سيد قطب، في ظلال القرآن].

إن دستور عمل ذي القرنين، والذي أوضحه في هاتين الآيتين الكريمتين يتلخص في وضع نظام الحوافز بشقيها الايجابي والسلبي

• (ويتمثل في معاقبة الظالم، بأن يوقع عليه عقابًا في الدنيا يظهر للجميع، حتى يكون رادعًا لكل من تسوِّل له نفسه فعل المحرمات أو التقصير والإفساد في الأرض والظلم.

• مكافأة الأفراد المتميزين في أخلاقهم وأعمالهم ,وقد قام بتقسيم الحوافزالايجابية الى قسمين إلى حوافز مادية وتمثلت في قوله: {فله جزاء الحسنى}، وحوافز معنوية وجاءت في قوله: {وسنقول له من أمرنا يسرًا}، أي سنثني عليه بالقول، ونكرمه ونعلي من شأنه، وهذه الحوافز لازمة للأفراد، فهي تقويهم وتدعمهم نفسياً وتحفزهم لمزيد من الجهد والعطاء) [مجلة حراء، (32)].

القائد الخبير صاحب القدرات

المتأمل في الآيات الكريمة لهذه القصة من كتاب ربنا سبحانه وتعالى، سيلاحظ أن القرآن قد أشار إلى أن القائد لابد وأن يكون محلًا للثقة، وأهلًا للخبرة، ففي قول الله سبحانه: {قلنا يا ذا القرنين إما أن تعذب وإما أن تتخذ فيهم حسنًا} [الكهف: 86]،إشارة إلى كونه أهلًا للثقة، وفي قوله سبحانه: {كذلك وقد أحطنا بما لديه خبرًا} [الكهف: 91]، إشارة لكونه أهلًا للخبرة.

وعندما نتأمل في كتاب الله نجد أنه أشار إلى خبرة ذي القرنين بصيغة النكرة: (خبرًا)، لأن في ذلك إشارة إلى تنوع وتعدد خبرته، بين خبرة إدارية وخبرة معرفية وخبرة علمية وما إلى ذلك من خبرات، فهي خبرة في مجالات مختلفة، والقدرة على التعامل مع جنسيات ولغات مختلفة، فتنوع خبراته ومهاراته أهلته ليكون قيادة عالمية.

وما أحوجنا إلى قيادة تتنوع لديها الخبرات والمعرفة، حتى تتمكن من قيادة شعوبها، وحتى تتمكن من اتخاذ القرارات السليمة في الوقت السليم . (ابو شيخة،2002)

الثقة المتبادلة بين القائد والمرؤسين

إن العمل الذي يفتقد إلى الثقة المتبادلة بين القائد والمرؤسين، لا يمكن أن يتم على الوجه الأكمل، فإنجاز أي عمل لا يتم بصورة كاملة إلا بالثقة المتبادلة بين القادة ومرؤوسيهم.

فلابد للقادة أن يمنحوا الثقة لتابعيهم ويشعروهم بها، ويُحفزوا فيهم قدراتهم الذاتية وثقتهم في أنفسهم، فالإنسان يحتاج إلى أن يشعر بثقة الآخرين فيه وتقديرهم له حتى يتمكن من العطاء الكبير حينما تتوفر له هذه الأريحية في التعامل.

تلك الحقيقة أعلنها ذو القرنين وهو يتحدث إلى هذا الشعب الذي لا يجيد إلا دفع الخراج بقوله: {فأعينوني بقوة} وكأنه يقول: ليس بالخراج يُشْترى لكم الامن، ولكن بقوة أجسامكـم، وبفكركم تصنعون أمنكـم [مجلة حراء، (33)].

القيادة والتخطيط

يجب على القادة أن يكون لهم رؤية، ويقيموا أعمالهم على قواعد التخطيط السليم، لذا قال لهم: {فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردمًا}، يقول الشيخ الشعراوي رحمه الله: (لقد طلبوا سدًا وهو يقول: رَدْمًا، لقد رقَّى لهم الفكرة، وأراد أن يصنع لهم سدًا على هيئة خاصة تمتصّ الصدمات، ولا تؤثر في بنائه؛ لأنه جعل بين الجانبين رَدْماً، وهكذا يجب أن يكون المؤمن عند تحمُّل مسئولية الخَلْق) [تفسير الشعراوي] مخططًا ناجحًا له رؤية واضحة.

إن يأجوج ومأجوج بكثرتهم، سيعيثون في الناس فسادًا طيلـة حياتهم وحياة ذرياتهم من بعدهم... تلك هي الرؤية المستقبلية التي رآهـا ذو القرنين، وبدراستهــا جيــدًا، وضح الهدف ومتطلبات تنفيذه. فالأمر يستلزم إقامة ردم ضـخم علـى أعلـى تقنيـة، يمنع هجمات قـوم يأجوج ومأجوج على هؤلاء الناس والبشر في كل زمان ويبقى أبـد الدهـر، لذا قال لهم {فأعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردمًا}.

المقدرة على ادارة الاجتماعات

لقد كان الشـعــب ـ الذي ذهب إليه ذو القرنين ـ خـائــفًا لا يكـاد يفقــه قــولاً، إذ أنه يواجه عدوًا لا طاقـة لأحـد عليــه، فهم في أزمة كبيرة، فكيف تمكن ذو القرنين من إدارة اجتماع ـ لا نقول لشركة ـ وإنما لشعب بأكمله يعيش أزمة خطيرة.

لقد بدأ ذو القرنين اجتماعه معهم بالإنصات لهم والاستماع إليهم وهم يعرضون أزمتهم.. فهم من تحدثوا أولًا، فقالوا يعرضون الأزمة: {يَا ذَا الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَى أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا} [الكهف: 94].

**تصدير الثقة وتهدئة الموقف**

لقد كان الموقف في حاجة إلى من يحسن تهدئته ويبث الأمن في نفوس القوم ويصدر لهم الثقة في الله عز وجل أولًا ثم في إمكاناته التي وهبها الله إياه، فما كان من ذي القرنين، إلا أن بدأ حديثه بالثناء على الله عز وجل وما منَّ عليه من إمكانيات كثيرة، فأشاع جـوا من الطمـأنينة: {قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا} [الكهف: 95].

**احترام وجهة النظر الأخرى**

لقد طرح القوم حلًا لأزمتهم، ومع ذلك فلم يقاطعم ذو القرنين أو يعترض عليهم، حتى وإن كان في الحل ما يثير حفيظته بقولهم له: {فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَى أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا} إنه الممكّن في الأرض، ذو الجاه والسلطان، وهاهم يشترطون عليه أن يدفعوا له نظير قيامه بعمل لهم، ورغم ذلك لم يستدع ثورته ولم ينفعل، ولكن بهدوء قال لهم: {مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ}.

(ثم بدأ في جذب اهتمام الحضـور واستثـار عقولهـم فهتف فيهم: {فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ}.

القـدرة على إيجـاد حـل لمـا يعرض عليه من مشاكـل، واطلاع الحضور على المهمة المطلـوب منهم تنفيذها: {فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا}.

إجــادة التخاطــب؛ فالقوم لا يكادون يفقهون قولاً، وكان له في هذا عذر في عدم مساعدتهم، ولكن لابد أنه اجتهد في الوصول إلى وسيلة للتخاطب معهم والتأثير فيهم ببلاغـة منطقه وقـوة حجته، مبينًا لهم ما سيكون لهم من ثـمرة جهدهم ألا وهـو صنـاعة أمنهـم. وكان ذلك من خلال رسالة قويـة وبليغـة ومختصرة، جمع بها شتاتهـم ليحوّلهـم إلى قوة بشرية هائلة متحفزة، تنتظـر الأوامر الصادرة لها لتعمل بجد خلف قيادة مؤمنة وحكيمة. تلك هي القيادة التحويلية التي تحول الجموع المتكاسلة إلى قوة بشريـة هائلة تنفذ أكبر مشروع على الأرض) [مجلة حراء: 34].

المقدرة على اتخاذ القرار

فالقائد الماهر هو من يحسن اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وبالكيفية الصحيحة، فتكون دائمًا قراراته محل ثقة وتقدير ممن يعملون معه، ولعل المنهجية التي اتخذها ذو القرنين في اتخاذ القرار كانت على النحو التالي:

تحديد المشكلة.

 تجميع البيانات والمعلومات.

 الاختيار بين البدائل المتاحة.

 رسم الخطط التنفيذية للقرار الأمثل.

 صياغة القرار وإصداره.

 متابعة تنفيذ القرار.

ولنشاهد معاً كيف قام ذو القرنين بذلك.

تحديد المشكلة: في حالتنـا تلك هي إغـارة يأجوج ومأجوج على القوم والإفسـاد فيهم، والقوم لا يملكون سبل استثمار طاقتهم البشرية وثرواتهم، كما ظهر من حديث القوم لذي القرنين.

جمع البيانات حول المشكلة: وفي هذه القصة القرآنية الجليلة، نرى ـ والله أعلى وأعلم ـ أنها جاءت من مصدرين:

المصدر الأول: قد يكون عِلم ذي القرنين بإفساد يأجوج ومأجوج في هذه المنطقة قد جـاءه من قبل الله عز وجل، وبكيفية لا نعلمها، فانطلق إليهـا.

المصدر الثاني: علمه بها جاء بمعاينته إفساد يأجوج ومأجوج عندما بلغ بين السدين أولاً، قبل أن يلتقي بالقوم دونهما.

المصدر الثالث: من القوم أنفسهم ـ كما ذكرنا آنفا ـ وقولهم: {قَالُوا يَا ذَا الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ}.

الحكمة في الاختيار بين البدائل المتاحة: إن أحسن البدائـل في هذه الأزمة، هو إقامة مـانع حصين بالموارد المتاحة، بين القوم وبين يأجوج ومأجوج.

رسم خطط التنفيذ: وهذه لابد أن يكون لها تصور كامـل في فكر القـائد؛ كيف يخطط، وكيف تكون البداية، وكيف يستثمر كل الإمكانيات، وما هي معدلات الأداء المطلوبة لإنهاء العمل على الوجه الأكمل وفي الموعد المحدد.

مرحلة صياغة القرارات وإصدارها: وهي القرارات التي أصدرها ذو القرنين، والتي جاءت بقوة على النحـو التالي: {آتوني زبر الحديد}، {انفخوا}، {آتوني أفرغ عليه قطرًا}.

متابعة تنفيذ القرارات: فلقد كان ذو القرنين بينهـم، يده بيدهم وهم يقيمون الردم، لهم مهام وله مهام ينفذها، وهو متواجد بينهم، ويتابع مراحل التنفيذ وهو بالقرب منهم. فالاتصالات الفعالة بين القائـد والتابعين، من أساسيات إدارة الأزمات، فلا هناك وقت يضاع) [مجلة حراء، 34].

إدارة الوقت:-

إن (الذين ينظرون إلى الوقت بعين الاهتمام هم الذين يحققون إنجازات كثيرة في حياتهم الشخصية والمهنية، وهم الذين يعلمون أن الوقت قليل لتحقيق كل ما يريدون، وعلى العكس من ذلك فإن المرء الذي لا يهتم كثيرًا بالإنجازات ينظر إلى الوقت على أنه ذو قيمة قليلة).(ابو شيخة،2002)

يقول دراكر: (المديرين الفعّالين لا يبدئون بمباشرة مهماتهم، بل يبدئون بالنظر في وقتهم، وهم لا يبدؤون بمباشرة التخطيط، بل يبدئون بمعرفة فيم يُصرف وقتهم فعلاً، ثمّ إنهم يبذلون جهدهم للتقليل من الأعمال غير المثمرة التي تمثل عبئاً على وقتهم) [التنفيذ الفعال، دراكر، ص (26)].

والسياق القرآني الجليـل في هذه القصة، يلفت أنظارنـا إلى أهمية عامل الوقت والاستخـدام الأمثـل له، وذلك من خلال إشـارات لطيفـة في أثناء تنفيـذ الردم. فبعد عرض فكرتـه عليهم بـدأ في التنفيـذ على الفور بقوله: {آتوني زبر الحديد}، فإذا انتهت مرحلة، بدأ بالمرحلة التي بعدها على الفور: {حتى إذا ساوى بين الصدفين قال انفخوا حتى إذا جعله نارًا قال آتوني أفرغ عليه قطرًا}.

وبدراسة مراحل تنفيذ "مشروع الردم" الذي أقامـه ذو القرنين بمعاونتهم له، نرى أن هناك عدة أنشطة قد بدأت معًا استثمارًا للوقت وعدم إضاعته؛ حتى إننا نستطيع أن نؤكد أن الشعب كله كان في حالة استنفار، وتوزعت المسئوليات وأدى جميع أفراد المجتمع دوره بإتقـان وفي تسلسل متتـابع لمراحـل تنفيذ الردم.

المقدرة على تكوين فرق العمل:-

 (القرآن الكريم أشار في هذه القصة الرائعة على أن هناك فِرَق عمـل تكونت لتنفيذ هذا العمل المعجـز، ولقد وزع ذو القرنين أدوارًا ومراحل للعمـل عليهم ونسق بينهم. ولقد ظهر هذا جليًّا من الآيات الكريمـة، فتكونت فِرَق العمل الآتية:

1- فريق لإحضار الحديد وتكون فور قولـه سبحانه وتعالى: ﴿آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ﴾، وما يستلزم هذه المهمة من التنقيب عن خام الحديد، والكشف عن مناجمه وإعداده على الصورة التي طلبها ذو القرنين، ونَقْله إليه عندما يطلبه.

2- فريـق للتجهيزات والمعاونة، وهذا الفريق يتولى تعبيد الطرق وإعدادها من مواقع الحديـد، ومواقع النحاس، وأفران صهره، حتى موقع الردم. كذا المعاونة فيما تستلزمه المساواة بين الصدفـين، والذي يتولاه ذو القرنين.

3- فريق لإيقاد النيران، وهذا الفريق يتولى إعداد مواد وخامات الاشتعال، كذا أدوات النفخ والبـدء في النفخ لإشعال النيران عندما يطلب ذلك ذو القرنين في الوقت المحدد.

4- فريــق لإعداد النحــاس المــذاب، وهذا الفريق يتـولى؛ اكتشاف خام النحاس، ونقله إلى أفران صهره، والتي يقيمونها، ثم صهر النحاس ونقله إلى موقع الردم عندما يطلبه ذو القرنين. وهذا كله قد وضح من قول ذي القرنين إجمالاً، دون الدخول في هذه التفاصيل بقوله سبحانه وتعالى: ﴿آتُونِي أُفْرِغْ عَلَيْهِ قِطْرًا﴾.

هذه بعض الفرق التي نستطيع أن نجزم أن هذا العمل قد تطلبها -وأكثر من تصورنا هذا قد حدث- لما يتطلبه هذا العمل الضخم من فرق لتنفيذه، حتى إننا نتخيل أنه لابد أن الشعب كـله قد عمل فيه، وذلك للحاجة إلى كثير من الأيـدي العامـلة لتنفيذه. ولا نستطيع أن نتخيل كيف شرح ذو القرنين وبيّن لكـل فريق عمله وواجباته وأن يؤدي كل فريق عمله على أكمل وأتم وجه.

ولا ننسى أن القوم لا يكادون يفقهون قولاً، وكيف تابع ذو القرنين المراحل البعيدة عن موقع الردم عندما كان يساوي بين الصدفين وهناك من يعمل بعيدًا عنه في الكشف عن عنصري الحديد والنحاس وتصنيعهما، ونقل الكميات المطلوبة منهما، كذا خامات ومواد الاشتعال... وكان لابد لهذه الفِرَق أن تتولى إدارة أنفسهم بأنفسهم.

وكأني بذي القرنين قد فوض بعضًا من مهامه الإشرافية لأفراد من الشعب. وهذا ما نطلق عليه في إدارة الأعمال "التفويض"، ولقد نجحوا في هذا. وتلك ما تنادي به النظريات الحديثة في "القيـادة"، و"إدارة الأعمال") [مجلة حراء، (35)].

تواضع القائد

القادة يجب أن يعظموا أهداف المنظمة، وينكروا ذاتهم في سبيل الجماعة لينالوا ثقة الآخرين واحتـرام مرؤوسيهم لهم. ولقد ضرب لنا ذو القرنين المثل الأعلى في هذا بقوله: {قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا} [الكهف:95].

(فذو القرنين لا يذكر لأنه ملك، ولكن يذكر لأعماله الصالحة. وحين يعرض عليه القوم الذين وجدهم بين السدين أن يبني لهم سدا يحميهم من يأجوج ومأجوج في مقابل أن يعطوه مالا، فإنه يرد عليهم ما عرضوه من المال، لأن تمكين الله له خير من أموالهم «قال: ما مكني فيه ربي خير» . وحين يتم السد يرد الأمر لله لا لقوته البشرية: «قال: هذا رحمة من ربي، فإذا جاء وعد ربي جعله دكاء وكان وعد ربي حقا») (في ظلال القرآن، سيد قطب)

وكأني به يقول لهم: لم آت إليكم من أجل المغنـم، ولكن جئت من أجلكم متطوعًا، أطلب العون منكم بقـوة، ساعدوني لأجعـل بينكم وبينهم ردمًا، يحميكم ويحمي ذرياتكم من بعدكم. ثم انظر إلى تواضعه الجم؛ وبعد أن أتم العمل الخالد والمعجز، رد الأمر إلى الله سبحانه وتعالى: {قال هذا رحمة من ربي فإذا جاء وعد ربي جعله دكاء وكان وعد ربي حقًا} [الكهف: 98]، إنه الممكّن في الأرض، يطلب العون ليبني الردم، وينصهر معه الشعب، ثم لا يغتر بعمله تواضعًا لله عز وجل.

**التوصيات**

من خلال هذا البحث المتواضع نضع بين أيدي القارئ بعض التوصيات التي يجب ان يتحلى بها القائد المسلم إستنباطاً من قصة ذي القرنين.

 إيمان القائد بالله سبحانه وتعالى اساس للعمل القيادي فمن خلال هذه الصفة يرزق القائد بصفة التواضع وبصفة الامانة.

ان يتحلى القائد المسلم بالصفات الادارية للقائد كقدرته على اتخاذ القرارات في الوقت والمكان المناسبين ولاننسى ان الثقة والاحترام المتبادل بين القائد ومرؤوسيه ومن يعملون معه تعطيه من الطاعة والولاء والانتماء ماهو بحاجة اليه.

التخطيط السليم لادارة الوقت وإدارة الاجتماعات عاملا بالمبدأ الاداري (المشاركة تقلل المعارضة ).

**تم بحمد الله**

**المراجع**

- القران الكريم

- السنة النبوية

في ظلال القرآن   - سيد قطب

- تفسير القران الكريم للشيخ الشعراوي

- السخاوي ،عبد الرحمن ،المقاصد الحسنة في بيان كثير من الاحاديث المشتهرة على الالسنة – دار الكتاب العربي

 - مجلة حراء،العدد 32 – السنة السابعة –سبتمبر- اكتوبر -2012 انظر الموقع http://www.hiramagazine.com

 - مجلة حراء،العدد 33 – السنة السابعة – نوفمبر –ديسمبر 2012 انظر الموقع http://www.hiramagazine.com

- مجلة حراء،العدد 34 – السنة الثامنة – يناير –فبراير 2013 انظر الموقع

http://www.hiramagazine.com

- مجلة حراء،العدد 35 – السنة الثامنة – مارس،أبريل2013 انظر الموقع

 http://www.hiramagazine.com

- محمد خليفة،**تجلي العبقرية الإدارية في رحلات ذي القرنين** أسس القيادة والإدارة المستنبطة من سيرة ذي القرنين **انظر الى الموقع بتاريخ 25-4-2014**

**http://www.ahl-alquran.com/arabic/show\_article.php?main\_**

 - السيد حامد السيد،أسس القيادة والادارة في ضوء قصة ذي **القرنين انظر الى الموقع بتاريخ 25-4-2014**

 http://islamstory.com/ar/

- أبو شيخة،نادر أحمد(2002) إدارة الوقت،دار مجدلاوي للنشر والتوزيع –الأردن

- رحومة مسعود،خيري؛خالد،محمد يوسف(2012)دور القيادة الاسلامية في تنمية الموارد البشرية:جمعية الدعوة الاسلامية العالمية (ليبيا)نموذجاً –بحث مقدم للمؤتمر الدولي للقيادة الاسلامية 2012 –جامعة العلوم الاسلامية الماليزية.

- الطبيب،أحمد محمد(2002)الإدارة التربوية اصولها وتطبيقاتها المعاصرة،الطبعة الثالثة ،بنغازي، دار الكتب الوطنية .