

THE IMPORTANCE OF ISLAMIC CULTURE IN CREATING VALUES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

أهمية الثقافة الإسلامية في ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية

Mohd Faiz Mohd Yaakobⁱ & Muhamad Rozaimi Ramleⁱⁱ

ⁱ (Corresponding author). Faculty of Management and Economy, Sultan Idris Education University.
azam_musafir@hotmail.com

ⁱⁱ Senior Lecturer, Faculty of Social Sciences and Humanity, Sultan Idris Education University.
rozaimi@fsk.upsi.edu.my

Abstract	<p><i>The main purpose of this study is to explore the importance of Islamic culture to create values of organizational cultures. The methodology of this study is qualitative with document analysis. The findings showed i) Islam is a deen of syamil, ii) a guide to Islamic organisational culture in Muslim countries and iii) Islamic culture to create values of organizational culture.</i></p> <p><i>Keywords: Islamic, culture, values, organizational, Muslim.</i></p>
-----------------	---

<p>يهدف البحث إلى استكشاف أهمية الثقافة الإسلامية في ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية. والمنهج المستخدم في هذا البحث هو البحث النوعي (qualitative) عن طريق تحليل الوثائق (document analysis). وتدل نتيجة البحث أن الإسلام دين شامل، ودليل الثقافة التنظيمية الإسلامية لدولة المسلمين والثقافة الإسلامية في ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية.</p> <p>الكلمات المفتاحية: الإسلامية، الثقافة، القيم، التنظيمية، المسلمون.</p>	<p>ملخص البحث</p>
--	--------------------------

مقدمة

الإسلام هو دين شامل لكل ما فيه الخير للإنسان، ورسالة عامة للإنسان أينما كان، ووقتما كان، فكما هو شامل وعام، فهو صالح لكل مكان وزمان. الثقافة التنظيمية هي فكرة في حقل الدراسات التنظيمية والإدارة حيث تصف الحالة النفسية والتصرفات والخبرات والمعتقدات والقيم الفردية أو الاجتماعية لمنظمة ما. ففي الإسلام، لا يكفي للمسلم أن يتلفظ بأركان الإسلام الخمسة، بل يجب أن يكون قلبه موقناً بها، وجوارحه عاملة بها، وهذا الالتزام رمز إسلامي لثقافته. بالنسبة لهذا البحث، يبحث الباحث عن الثقافة الإسلامية، والثقافة التنظيمية وأهمية الثقافة الإسلامية في ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية.

الثقافة الإسلامية

الثقافة الإسلامية هي علم دراسة التصورات الكلية والمستجدات والتحديات المتعلقة بالإسلام والمسلمين بمنهجية شمولية مترابطة. المفهوم العام للثقافة، الذي يعني جملة العلوم والمعارف والفنون التي يطلب الحدق بها، أو معرفة شيء عن كل شيء، أو الأخذ من كل فن بطرف. وعلم الثقافة الإسلامية هي جملة المسائل المنضبطة المحررة التي تدور حول موضوعات معينة (محمد أبو يحيى، 2000).

فالثقافة علم يضم مجموعة من المباحث تنتظم تحت اسم مشترك. ولا نقصد بالعلم هنا ما يتعلق بالعلوم التجريبية، وإنما نقصد بالعلم التصور للشيء ومعرفته، أو إدراك حقائق الأشياء. فعلم الثقافة سمي بهذا العلم لأنه يتكفل باستخلاص المضامين العامة لمبادئ الإسلام، وبيان التصورات الكلية لمفاهيمه، ويبحث في المستجدات وتأصيلها إسلامياً، ويعنى بالتصدي للتحديات والقضايا المعاصرة، ورد الشبهات التي أثرت حول الإسلام والمسلمين بمنهج شمولي له قواعده ومحاوره وآلياته المترابطة، للعمل على إيجاد الأمة الإسلامية المثالية الواقعية وحفظ قواعد الدين عن أن تزلزلها شبهات المبطلين (محمد أبو يحيى، 2000).

والثقافة الإسلامية ترتبط بالعلم بروابط وثيقة، وخصوصاً في عصرنا الحاضر، التي تعمل فيه مع العلم ومن أجله، في كل ضرب من ضروب نشاطها، والعلم أصبح بدوره الآن مستعداً لقبول ما تقدمه له الثقافة من عون، فهو يتآزر معها من أجل خدمة الوظيفة المشتركة للثقافة الإسلامية، وقضيتها الكبرى في العمل على صلاح الأرض وعمارتها وبناء المعرفة والتعليم وقيام التربية والسلوك على ما يرضي الله ويسعد الإنسان، والوصول إلى التغيير المطلوب بما ينفع الناس ويمكث في الأرض (محمد أبو يحيى، 2000).

مصادر الثقافة الإسلامية

القرآن الكريم

يعتبر القرآن الكريم المصدر الأول للثقافة الإسلامية، الذي تستقي من منبعه الطهور، والتوجيه الرشيد، والمنهج القويم. القرآن الكريم هو الكتاب الرئيسي في الإسلام، يُعَظَّمُهُ المسلمون ويؤمنون بأنه كلام الله المنزّل على نبيه محمد للبيان والإعجاز، المنقول عنه بالتواتر حيث يؤمن المسلمون أنه محفوظ في الصدور والسطور من كل مس أو تحريف، وهو المتعبد بتلاوته (شمس الدين ابن الجزري، 1999).

والمعنى أنّ القرآن هو أساس المصادر التي تقيم عليها الأمم عقيدتها وشريعته وفكرها وقيمتها ومبادئها وأصل وجودها، والمنبع الذي تستمد منه ثقافتها، والتي تنتج نمطاً معيناً من السلوك الثقافي في حياة الأمم. فإذا انفصلت الثقافة عن المصادر والأصول، فقدت الأمة هويتها، واضطربت مفاهيمها، واهتزت شخصيتها، ومقوماتها وملاحمها التي تنفرد بها، وصارت تبعاً لغيرها وستكون نهايتها إلى الاضمحلال،

فلا تقدر على التحدي والصمود، ولا نستطيع الاستمرار في التاريخ لما أحاط بها من عوامل الضعف والانحراف والهبوط (راشد سعيد شهوان، 1995).

السنة النبوية الشريفة

تعتبر السنة النبوية الشريفة المصدر الثاني من مصادر الثقافة الإسلامية بعد القرآن الكريم، وهي منهاج المسلم التفصيلي، وبرنامج حياته، وخطه عمله اليومية، وما من نشاط في شؤون المسلم مهما دق أو عظم إلا ونظمته السنة النبوية المطهرة.

الخبرات البشرية النافعة

تتراكم عبر العصور نتائج كثير من العلوم والمخترعات، وجوانب الرقي الإنساني المتعددة، والمتأخر مدين لمن سبقه بما يقدمه من نتائج فكره، ومنافع اجتهاده، وينبغي على المتأخر أن يبني علمه وأفكاره على ما يراه مفيداً وناجحاً وحسننا عند من سبقه، توفيراً لجهدِهِ وإتماماً لجهد غيره، ولا ينكر أحد أن استفادة الإنسان مما عند السابقين من علم نافع، أو جهد خبير، أمر مستساغ ومقبول ومرحب به، ما لم يتعارض مع ثوابته ومبادئه. وقد وردت في الإسلام نصوص متعددة، ومواقف علمية تؤيد الأخذ من نتائج السابقين، والبناء على ما سبقوا إليه، والاقتراب مما اخترعوه واكتشفوه، لأن المسلم كائن إنساني اجتماعي، والرباط الحي موجود بينه وبين الأحياء، فهو يتعلم لغة غيره ليعطيهم من الخير الذي أكرمه الله به، أو ليأمن شرهم، وليبحث عن الحق أينما كان، فيلتقطه طالما ثبت له أنه حق وحكمة وخير (محمد أبو يحيى، 2000). ومثال ذلك ما فعله عمر بن الخطاب رضي الله عنه حين أمر بنقل نظام الدواوين الذي كان مستخدماً في الحضارتين الفارسية والرومية قبل الإسلام، فاجتهد عمر رضي الله عنه، وحكم بأن استخدام هذا النظام فيه مصلحة للمسلمين، ولذلك أخذ به وطبقه، بعد أن أجرى عليه بعض التعديلات الشكلية التي لا تمس الجوهر، حتى يصبح نظام الدواوين منسجماً مع سياق الثقافة الإسلامية والممارسات الإسلامية، فلا يكون شاذاً في نظر المسلمين، وجرى تعريب هذا النظام حين استخدمت اللغة العربية في تطبيقه بدلا من اللغات الفارسية أو الرومية.

الفكر والتراث الإسلامي

إن مصطلح الفكر الإسلامي من المصطلحات الجديدة وهو يعني: "المحاولات العقلية والجهود العلمية التي بذلها المسلمون منذ انتقال الرسول صلى الله عليه وسلم إلى جوار ربه، لفهم الإسلام وعرضه، ومواجهة المشكلات الواقعة في ضوء أصوله ومبادئه، أو بمعنى آخر: هو كل ما أنتجه المسلمون في ظل الإسلام من المعارف الكونية العامة المتصلة بالله سبحانه وتعالى والإسلام منذ عصر الصحابة رضي الله عنهم إلى اليوم (محمد أبو يحيى، 2000).

الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي فكرة في حقل الدراسات التنظيمية والإدارة حيث تصف الحالة النفسية والتصرفات والخبرات والمعتقدات والقيم الفردية أو الاجتماعية لمنظمة ما. قال شاين (1990) عن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الافتراضات والمبادئ الأساسية التي اكتشفتها أو طورتها جماعة معينة. الثقافة ظاهرة خاصة بالإنسان دون غيره من الكائنات الحية، وتشتمل على عدد كبير من السمات والملامح والعناصر، ولها دور كبير في التأثير على السلوك الإنساني، سواء أكان الناس أفراداً أم جماعات، وهي تكتسب بالتعلم من المجتمع الذي يعيش فيه الأفراد، وتسهم في إعانتهم على التواصل فيما بينهم، وتسهم في كيفية أدائهم لأدوارهم داخل المجتمع الكبير من جهة، وداخل المؤسسات والمنظمات الصغيرة التي ينتمون إليها من جهة أخرى. وبما أن للمنظمات بيئاتها المباشرة ضمن أطر مجتمعاتها الأشمل، فإن ثقافة المنظمة تتأثر بثقافة المجتمع السائد، وتؤثر بها عبر جميع العاملين في المنظمة لهذه الثقافة، وانطلاقاً منها في عملية صناعة القرارات والأنماط السلوكية والاتجاهات لديهم (عبد اللطيف، 2010).

ونظرية الثقافة التنظيمية تعني أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة، وهي تتكون من الجوانب والسلوكيات البادية للمنظمة، ومن القيم والافتراضات الأساسية التي يكونها الأفراد داخل منظماتهم وبيئاتهم الخارجية. فالثقافة التنظيمية امتداد للثقافة المجتمعية السائدة، وبالتالي فإن سلوك الفرد الوظيفي لا ينشأ من فراغ فكري يعيشه، وإنما هو نتاج السلوك المجتمعي السلبي أو الإيجابي، فالرموز الفكرية والقيم التي يعتنقها الأفراد، هي المكونات الأساسية الأولية لثقافة المجتمع بكافة فئاته وأجهزته ومؤسساته (الثويبي، 2009). والثقافة التنظيمية عند جونز (2007) أنها مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تحكم تفاعلات أعضاء المنظمة مع بعضهم، وكذلك مع الناس خارج المنظمة، ومجموعة القيم هذه تمكن العاملين في المنظمة من أن يميزوا بين الأعمال الصحيحة والأعمال غير الصحيحة فتشكل بذلك معايير السلوك لتحديد السلوك المقبول، والسلوك المرفوض.

كما عرّفها الفراج (2011) بأنها عبارة عن حالة مستقرة نسبياً من الممارسات السلوكية التي تعيشها المنظمة جراء نقل تجارب الأكثرية المسيطرة أو الأقلية الضاغطة في المنظمة، وأفكارهم ومعتقداتهم وقيمهم وحقنها في النظام السائد لتحقيق أهداف محددة، مما يؤثر وبشكل جوهري في ترتيب أولويات العاملين، وأسلوب إدارتهم ونظرة المنظمة إليهم وسلوك المديرين تجاههم ودافعيتهم للعمل وكيفية تعاملهم مع المهام التي تتعارض مع القوانين والأنظمة، ومعايير تصنيف المتميزين منهم، فضلاً عن أنماط اتخاذ القرارات، وطرائق حل الخلافات والنزاعات الداخلية، وأساليب الاستجابة للبيئة الخارجية.

والخلاصة أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة السمات، والخصائص المعبرة عن قيم ومعتقدات، وأخلاقيات التعامل، وسلوكياته التي تميز أفراد المنظمة الواحدة عن غيرها، بحيث تشكل منهجاً مستقلاً، ومميزاً في التفكير، والمواءمة، ومعالجة المشكلات المختلفة.

مصادر الثقافة التنظيمية

الأساطير

وهي حكايات خرافية تستخدم كرموز اجتماعية، ولها وجهان: أحدهما إيجابي، والآخر سلبي. ويتجسد الجانب الإيجابي في ربط الإنسان بترائه، وثقافته القديمة، ومجتمعه، وتقديم الدروس والعبر للاستفادة منها في مواجهة مشكلات الحاضر، والمستقبل. أما الجانب السلبي فيتجسد في خلط الأساطير بين لحقائق، والخيالات، ومبالغتها، وتوليد حالات من الصراع، أو الإرباك، وإخفاء المعلومات الحقيقية، غير أن للأساطير أهمية خاصة في منظمات العمل.

العادات والتقاليد والأعراف

وهي تمثل قيم المجتمع الذي يعيش فيه الفرد. وهي تعد من أهم مصادر الثقافة التنظيمية، إذ تصبغ الموظف في المنظمة سواءً أكان مديرًا، أم مشرفًا، أم موظفًا صغيرًا، أم عاملاً. كما أنها تؤثر في شخصية الفرد، وتحدد نمطه السلوكي وفق هذه التقاليد، وحسب المواقع الجغرافية، والبيئية التي يعيش فيها الفرد، وتتواجد فيها المنظمة.

الطقوس واحتفالات المناسبات

وتتمثل في الاحتفال بالعيد في بعض الأجهزة، والمؤسسات، أو الشركات، بعد عودة الموظفين، والعاملين إلى العمل، والتقاءهم ببعضهم في احتفالات بداية العام الدراسي، أو نهايته، أو في تعارف الموظفين الجدد على الموظفين القدماء، أو في استقبال مدير جديد، أو توديع موظفين انتقلوا إلى العمل في مكان آخر، أو أحيلا على التقاعد. وتتمثل هذه الطقوس، والاحتفالات كذلك في حفلات جوائز للموظفين المثاليين، والمجددين، وحفلات الرحلات، وحفلات التخرج، أو النشاطات الاجتماعية.

المجاز، والطرائف، والنكت، والألعاب

يجري استخدامها كأساليب رمزية للتعبير عن المحبة، والألفة، وتخفيف بعض الصراعات بين العاملين، وتنقية القلوب من المشاحنات، أو سوء الظن، أو عدم الثقة. وتعد الطرائف، والنكت، والألعاب، والمجاز بمثابة وسائل إنسانية تستخدم في الاحتفالات، والاجتماعات لإزاحة بعض العوائق في أثناء عملية الاتصال بين أعضاء المنظمة، وتهدف إلى تعديل بعض الممارسات الإدارية، أو السلوكية لبعض الأعضاء في

المنظمة. وتساعد على الإبداع، والابتكار. كما تستخدم الألعاب لتوثيق عرى الثقة، والصدقة بين العاملين في مختلف المستويات الإدارية بمنظمات العمل.

القصص والحكايات

وتستخدم غالباً لتعكس رسالة معينة، مثل أن تحكي للموظفين كيفية تطور جهاز إداري، أو منظمة معينة، والصعوبات التي واجهت تطور، ونمو هذا الجهاز، أو المنظمة، وكيفية تنظيمه، وعدد الأفراد العاملين به أثناء إنشائه مقارنة بوضعه الحالي (بدر، 2011).

إنّ الثقافة التنظيمية في مجملها امتزاج عناصر قيمة جاءت من الدين ومن التاريخ وامتزجت بعناصر نتجت عن التفاعل الاجتماعي بين أفراد المنظمة، ثم تزاوجت هذه المنظومة القيمية المحلية مع قيم عالمية، وانتقلت إلى المنظمات والمجتمعات عبر تكنولوجيا الاتصالات والإعلام، ثم تبلورت عن طريق اللغة المشتركة بين العاملين والجماعات لتصبح متغيراً مهماً وأداة للتفاهم والتواصل بينهم داخل المنظمة لتوجه أداءهم وتشكل إطاراً عاماً لسلوكهم.

الثقافة الإسلامية في ترسيخ قيم الثقافة التنظيمية

هناك أهمية في فهم الثقافة الإسلامية في ترسيخ الثقافة التنظيمية لأن الإسلام هو دين شامل. والربط بين الثقافة الإسلامية بالثقافة التنظيمية هو العمل الإسلامي. وقيم العمل الإسلامي ستشكل الثقافة التنظيمية الإسلامية. ومن خلال النظر إلى الجدول الأول يمكننا أن نتصور أن العمل الجماعي الذي أسس من تعاليم الإسلام يستطيع أن يجعل قيم الثقافة التنظيمية واقعية حسب ما أراده الإسلام. وهذا يدل دلالة واضحة على أن الإسلام يأمر أمته باتخاذ القرآن ومصادر الإسلام الأخرى معالم للتنظيم. والدمج بين الأدلة النقلية والأدلة العقلية سيجعل الأمة الإسلامية متطورة ومحترمة.

الجدول الأول: القيم العمل الإسلامي من القرآن الكريم

القيم	سورة القرآن
الاتفاقات والوعود	يونس 10:71 القصص 28:28 الرعد 13:25
النظر في الآخرين	النساء 4:36 الممتحنة 60:9
الاستشارة	الشورى 42:38، طه 20:103، الكهف 18:22
التحسن المستمر	الأعراف 7:42
التعاون	الحجرات 49:9، مريم 19:96
المساواة والوحدة	الإسراء 17:35

البقرة 2: 62؛ 82 الأنعام 6: 135	نشاط في عمله
الصّف 14: 61، النحل 97: 16، يونس 41: 10	مساعدة الآخرين
البقرة 2: 177، الزمر 39: 2؛ 3	الصدق والعدالة
هود 23: 11	التواضع
هود 11: 11	الصبر
البقرة 2: 25؛ 225، البقرة 62: 2، التوبة 9: 105، الصف 61:	الصالحين / النية
8، القصص 19: 28	
آل عمران 3: 110، البقرة 2: 273	النظام الاجتماعي
الأَنْفَال 27: 8، يونس 61: 10، النور 24: 8	الأمانة

المصدر: (علي، 1988).

الخاتمة

تكمّن أهمية فهم الثقافة الإسلامية في محاولة إيجاد قيم الثقافة التنظيمية. وهذه الأهمية بدت علامتها عندما نشعر بأهمية الثقافة الحسنة في التنظيم. والثقافة الإسلامية تقدر على التأثير ولو بدون الاستمداد من مصادر أخرى وذلك لأن الدين الإسلامي دين شامل وكامل. إن هذه القيم هي أسس ودعامة رئيسية للقيام بالعمل التنظيمي. ونجاح التنظيم ينبغي أن يكون أساسه الوحي. وهذا المعلم سيجعل التنظيم ناجحا في الدنيا والآخرة.

وأخيرا، ينجح هذا البحث أن يكشف عن صلاحية الإسلام في إيجاد العمل التنظيمي على مستوى أفضل ومنظم. وينبغي على العلماء المعاصرين الدمج بين الأدلة العقلية والأدلة النقلية لأجل تطوير الفكر الإسلامي العاصر. وكون الفكر الإسلامي معاصرا يجعل الأمة الإسلامية متقدمة ومتطورة وذات طابع تنافسي. وفي نهاية المطاف يسهم هذا البحث للتقدم العلمي الأكاديمي في وقت قادم بإذن الله.

REFERENCES

- Abdul Latif, 2010. *Dawr Al-Thaqafah Al-Tanzimiyyah Fi al-Tanabbu' Bi Quwwat Al-Hawiyah Al-Tanzimiyyah: Dirasat Maydaniyyah °Ala A°da' Hay'at A-Tadris Fi Jami'at al-Urduniyyah Al-Khassah*. Majallat Dimashq. 26 (2). 119-159.
- Akashah, As°ad Ahmad Muhammad. 2008. *Athar Al-Thaqafah Al-Tanzimiyyah °Ala Mustawa Al-Ada' Al-Wazifiyy*. Risalah al-Majistir. Al-Jami°ah Al-Islamiyyah, Gaza, Palestin.
- Al-°Atiyyah, Majidah. 2003. *Suluk Al-Munazzamah, Suluk Al-Fardi Wa al-Jama°ah*. °Amman. Dar Al-Shuruq Li al-Nashr Wa al-Tawzi°.
- Al-Fraj, Usamah. 2011. *Namuzaj Muqtarah Li al-Khasa'is Al-Thaqafah al-Islamiyyah Al-Mula'imah Fi Muassasat Al-Qita° Al-°Am Fi al-Suriyyah*. Majallah Jami°ah Dimasqh Li al-°Ulum Al-Iqtisadiyyah Wa al-Qanuniyyah. 27 (1). 20.

- Ali, A. 1988. *Scaling an Islamic Work Ethic*. The Journal of Social Psychology, 128(5), 575-583. <http://dx.doi.org/10.1080/00224545.1988.9922911>
- Al-Sayrafiyy, Muhammad. 2005. *Al-Suluk Al-Tanzimiyy*. °Amman: Mu'assasah Tayyibah Li al-Nashar Wa al-Tawzi°.
- Al-Suwaybiyy, °Abd al-Karim Ibrahim. 2009. *Athar Thaqafah Al-Tanzimiyyah Al-Sa'idah Fi Munazzamat Al-°Amal °Ala Tatwir Al-Mawarid Al-Bashariyyah Bi Tatbiq °Ala Mu'assash °Ammah Li al-Ta°lim Al-Fanniyy Wa Tadrib Al-Mihaniyy*. Risalat al-Majistir. Jami°ah Al-Malik °Abd al-°Aziz.
- Badr, Hadi Jawwad Muhammad. 2011. *Waqf° Al-Thaqafah al-Tanzimiyyah Wa Ankasatuha Fi Fa°iliyyah Bildiyah Muhamazati Al-Khalil Wa Bayt Lahm*. University of Khalil, Palestine.
- Jones, R. 2007. *Organizational Theory, Design, and Change*. 5th Ed. New Jersey: Pearson.
- Muhammad Abu Yahya, Rashid Shahwan, Abdul Rahman Al-Kaylaniyy, Ahmad Uwayshah, Yusuf Ghizan. 2000. *Al-Thaqafat Al-Islamiyyah*. Jordan: Dar al-Manahij.
- Schien, E. 1990. *Organizational Culture*. American Psychologist. Vol 45. No 02. p.111.
- Shamsuddin Ibn Al-Jazriyy. 1999. *Kashf al-Asrar li al-Nasafiyy Ma°a Nur al-Anwar Li al-Mlajiyun*. Dar al-Kutub al-°Ilmiyyah.

تنبيه

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.