

العنوان:	المتطلب الاداري لتفعيل الرقابة في المؤسسات الاسلامية
المصدر:	المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة - مصر
المؤلف الرئيسي:	جاهين، محمد محمد
المجلد/العدد:	ع4
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2002
الشهر:	اكتوبر
الصفحات:	63 - 125
رقم MD:	110353
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	ACI, EcoLink
مواضيع:	الفكر الاسلامي، التنظيم الاداري ، الرقابة الادارية ، المؤسسات الاسلامية ، التنمية الاجتماعية ، التنمية الاقتصادية ، العالم العربي ، الازمات المالية ، السياسة المالية ، السياسة الاقتصادية ، الانتماء ، الولاء، الفكر الاداري
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/110353

المتطلب الإداري لتفعيل الرقابة

في المؤسسات الإسلامية

٦٢

دكتور محمد محمد جاهين

الأستاذ المساعد بكلية التجارة جامعة الأزهر

مقدمة عامة للبحث

أولاً : الإطار العام لمشكلة البحث :

لقد حفلت الخمسين عاماً الأخيرة بكم كبير من البحوث والدراسات المتعلقة بالاقتصاد الإسلامي من خلال عدد كبير من المؤتمرات والندوات والأطروحات الجامعية والكتب المتخصصة في هذا المجال ، كما أنشئت مؤسسات اقتصادية ومراكز بحوث وأصدرت مجلات متخصصة في الاقتصاد الإسلامي .

وكان الأمل وما يزال معقوداً على هذه الجهود في تحقيق مستوى عال من النمو الاقتصادي والاجتماعي للدول الإسلامية التي لا سبيل أمامها في تحقيق أهدافها إلا تبني المنهج الإسلامي وتطبيقه في الاقتصاد وغيره من المجالات .

ومع كل هذه الجهود التي بذلت ، فقد ظلت معظم أقطار العالم الإسلامي أقرب إلى التخلف ولم تحقق مستوى النمو الذي يتناسب مع ما بذل

من مجهودات وما أنفق عليها من موارد مالية . غير أن هذه المجهودات ما تزال متواصلة للاهتمام بالمسألة الاقتصادية من خلال البحوث والكتابات وتنظيم الندوات والمؤتمرات المحلية والعالمية هنا وهناك . وهذا كله شيء جيد ومطلوب بالحاح .

ولقد تمخضت هذه الجهود والتي بذلت وتبذلت عن قيام مؤسسات اقتصادية عديدة على أساس إسلامي من بنوك وشركات تأمين وشركات استثمار وحققت بعض النجاحات ولكنها لم تصل بعد إلى المستوى المأمول من تطبيق المنهج الإسلامي في حياة الأمة الإسلامية اقتصادياً واجتماعياً . وإن كان هناك من أسباب لذلك فإن ذلك يرجع في اعتقادنا - بالإضافة إلى ما قد يكون هناك من أسباب وعوامل اقتصادية - إلى عوامل تخرج عن نطاق الجانب الاقتصادي البحث وترتبط بجوانب قد تكون سلوكية أو فنية أو تربوية وقبل ذلك كله "إدارية" بالمفهوم الواسع الذي قد يشمل العوامل السابقة.

إن مسألة نجاح أو عدم نجاح المؤسسات الإسلامية الاقتصادية (وغيرها) وبالتالي النظام الاقتصادي الإسلامي - ليست مسألة اقتصادية بحتة وذلك أمر يتبع إثباته والاتفاق عليه بداية لأن اتجاهات البحث عن الحل تتحدد في ضوء تحديد مجال ونطاق المشكلة التي يتناولها .

وفي هذا الصدد ، فإنها نقترح أن البعد الإداري في دراسات وبحوث الاقتصاد الإسلامي يعتبر على جانب كبير من الأهمية لتحقيق فعالية مؤسسات الأعمال الإسلامية لأنه يرتبط بالجانب التطبيقي للمذهب الاقتصادي الإسلامي والذي يقوم - في تحقيق أهدافه بفاعلية - على افتراض أن هناك إدارة متقنة ومبنية على أسس علمية سليمة في كل وظائفها. ومن أهم

الوظائف الإدارية المرتبطة بفعالية مؤسسات الأعمال الإسلامية وظيفية "الرقابة" التي تحتل وضعية خاصة في إطار منهج العمل الإسلامي .

وربما كان غياب "الرقابة الفعالة" في كثير من هذه المؤسسات ظاهرة ملموسة وكان لذلك أثره السلبي على الأداء الكلي لها . وليس من قبيل تجاوز الحقيقة أن نقرر أن سبب غياب الرقابة الفعالة في كثير من مؤسسات الأعمال الإسلامية لا يرجع في الأصل إلى عدم وجود مفهوم إسلامي متكامل لمصطلح الرقابة . فهذا المفهوم موجود وراسخ في الفكر الإسلامي بشكل متين وواضح ولكن الأمر يتعلق أساساً بعدم توافر المتطلبات الإدارية والتنظيمية اللازمة للتطبيق الفعال لهذا المفهوم . وربما كان مرجع ذلك إلى عدم استيعاب هذا المفهوم من جانب القائمين على إدارة شئون هذه المؤسسات والعاملين فيها من جهة أو عدم إدراك وبالتالي عدم تطبيق المقتضيات الإدارية والتنظيمية اللازمة لتحقيق فعاليتها من جهة أخرى .

وفي إطار ما سبق تتركز مشكلة البحث الحالي حول أهم الجوانب والأبعاد الإدارية والتنظيمية اللازمة لتحقيق فعالية الرقابة في مؤسسات الأعمال الإسلامية بجانبها الموضوعي والشرعي بما يساعد هذه المؤسسات على تحقيق أهدافها الكلية بفاعلية وكفاءة وبالتالي يمكنها من أداء دورها في رفع مستوى النمو في الدول الإسلامية وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لها .

ثانياً : أهمية البحث :

تأتى أهمية البحث الحالي من كونه محاولة لدراسة مسألة هامة في إطار البحوث المرتبطة بتفعيل نور مؤسسات الأعمال الإسلامية في واقع المجتمع . وتتبع هذه الأهمية بصفة أوضح من حقيقة أن نجاح المنهج الإسلامي في الاقتصاد لا يتحقق في الواقع العملي ولا يتم الحصول على ثمرته المرجوة بمجرد حسن النوايا والحرص على تطبيقه فقط . كما أنه ليس مسألة اقتصادية بحتة ولكنه مسألة لها أبعادها وإجراءاتها الإدارية والتنظيمية التي ينبغي تطبيقها طبقاً للمنهج الإسلامي نفسه وبالشكل الذي يحيل تشريعات الإسلام إلى واقع عملي ويحل المشاكل المعاصرة للامة الإسلامية حلاً إسلامياً يعيننا عما في أيدي غيرنا من بضاعة مزجاة لا تتفعلنا (وإن كانت صالحة لهم) ويعزز من ثقتنا بأنفسنا وديننا عقيدة وشريعة.

ومما يؤكد هذه الحقيقة ويعضدها ما يروج له البعض الآن - ونحن نؤيده - في إننا نعيش "مجتمع المعرفة" وأن المعرفة الآن يتم استخدامها في المعرفة وربما تكون هذه هي المرحلة الأخيرة في التحول المعرفي. وإنتاج المعرفة بهدف التعرف على أفضل الأساليب في استخدام وتطبيق المعرفة القائمة هو في الواقع ما نعنيه بـ "الإدارة"⁽¹⁾ بكل وظائفها.

ثالثاً : هدف البحث وتساؤلاته .

في ضوء ما سبق يعتبر البحث الحالي إحدى المحاولات البحثية في إطار الاقتصاد الإسلامي والتي تسعى إلى طرح وبحث قضية الرقابة على أعمال وأنشطة المؤسسات الإسلامية من مدخل يهدف إلى تقديم مقترح بالمقتضيات الإدارية والتنظيمية اللازمة للإسهام في تحقيق فعالية الوظيفة

الرقابية في هذه المؤسسات من وجهة النظر الإسلامية وبالتالي تمكين هتته المؤسسات من تحقيق الأهداف المنوطة بها في المجتمع وتحقيق الهدف الذي يسعى إليه البحث فإنه يحاول الإجابة على الأسئلة الآتية :

- ١- ما هي الأبعاد الخاصة المميزة لمفهوم الرقابة في الإسلام ؟
- ٢- ما هو الواقع المعبر عن الحالات فشل وأزمات تعرضت لها كثير من الوحدات الاقتصادية في دول عديدة بسبب غياب الرقابة الفعالة ؟
- ٣- ما مدى إدراك وتبني المفهوم الإسلامي للرقابة من قبل العاملين في المؤسسات الإسلامية وبصفة خاصة المسؤولين عن الرقابة ورجال الإدارة بها ؟
- ٤- ما هي المتطلبات الإدارية الخاصة باختيار وتعيين المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية ؟
- ٥- ما هي الإجراءات التنظيمية اللازمة لتحقيق فعالية الرقابة في المؤسسات الإسلامية ؟

رابعاً : منهج البحث ومصادره :

في ضوء المهمة التي يتصدى لها البحث وتحقيقاً للهدف الذي يسعى إليه فإنه يتبنى منهجاً يستند إلى المبادئ والقيم الإسلامية للمرتبطة بوظيفة الرقابة في المؤسسات الإسلامية كأساس للدراسة والتحليل المقارن وذلك بالإضافة إلى المبادئ والمفاهيم العلمية الإدارية التي تحكم وتنظم العمل الرقابي بالمفهوم الإسلامي بما يكفل فعاليته في الواقع العملي تحقيقاً لمقصود الشريعة في مجال الرقابة على الأنشطة الإنسانية .

إن البحث بذلك لا يعتمد في تحقيق أهدافه وإثبات نتائجه على أسلوب الدراسة الميدانية ولكنه - بطبيعته - يعتمد في مصادره ومرجعياته - بصفة أساسية - على الحقائق المستمدة من توجيهات ونصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وسلوك الخلفاء الراشدين، وهي بلا شك أقوى من الحقائق المستمدة من أي دراسة ميدانية كما أنه يستند إلى مصادر فرعية أخرى تشمل كتب التراث الفقهي والكتابات الإسلامية المعاصرة والوثائق المتصلة بموضوعه إضافة إلى المراجع الإدارية والاقتصادية العامة وما يتصل بها .

خامساً : شرط الدراسة وحدودها :

كشروط أساسي، من المهم أن نؤكد على أن ثمرة الأخذ بنتائج ومقترحات البحث الحالي في مجال تحقيق فعالية الوظيفة الرقابية لا تظهر ولا تتحقق إلا في المؤسسات التي تلتزم بتطبيق المنهج الإسلامي في تنظيمها وإدارة كل أعمالها وتعمل في ظل مجتمع إسلامي موجه بعبقيرة الإسلام وتسود فيه الشريعة الإسلامية بكل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ... الخ فيمفهوم النظام فإن الإسلام نظام متكامل لا تصلح تجزئته وكل نظام فرعي فيه يتفاعل مع الأنظمة الفرعية الأخرى ويمهد السبيل لنجاحها .

في إطار الالتزام بهذا الشرط فإن البحث الحالي - وطبقاً للحدود المرسومة له - لا يتناول كل الأبعاد والجوانب الإدارية اللازمة لتفعيل الوظيفة الرقابية في المؤسسات الإسلامية، ولكنه يركز فقط على جانبين يعتبران من وجهة نظر الباحث - من أهم الجوانب في هذا الصدد وهما : اختيار المسؤولين عن الرقابة، وتنظيم وظيفة الرقابة الداخلية فقط دون

التعرض للرقابة الخارجية التي تمثلها الجهات الخارجية للرقابة بما فيها هيئة الرقابة الشرعية وذلك في إطار ما يؤمن به الباحث من أن تطوير نظام الرقابة وتفعيله ينبغي أن يبدأ أولاً من الداخل قبل الخارج، ومن أن الرقابة الداخلية إذا لم تكن فعالة وتقوم بدورها المنوط بها بكفاءة وأمانة فسوف يجعل ذلك من مهمة الرقيب الخارجي أمراً صعباً ومستعصياً مهما كان حرصه على الأداء .

سادساً : تنظيم محتويات البحث

للإجابة على الأسئلة التي يطرحها البحث وتتعلق بمشكلاته ، وتحقيقاً للهدف المرتبط به وفي إطار الحدود التي رسمت له فقد تم تقسيم محتوياته إلى ثلاثة مباحث أساسية إضافة إلى المقدمة العامة والخاتمة والهوامش والمراجع وذلك على النحو التالي :

المبحث الأول : مفهوم الرقابة في الإسلام وواقعها العملي : عرض مقارنة .

المبحث الثاني : المتطلبات الإدارية المتعلقة باختيار وتعيين المسؤولين عن الرقابة في

المؤسسات الإسلامية .

المبحث الثالث : تنظيم وظيفة الرقابة في المؤسسات الإسلامية .

- الخاتمة

- الهوامش

المبحث الأول

في مفهوم الرقابة في الإسلام وواقعها العملي: عرض مقارن

الحديث عن مفهوم الرقابة في الإسلام وواقعها العملي في سياق البحث الحالي مسألة أساسية حيث أن المتطلبات الإدارية للتطبيق الفعال للرقابة في المؤسسات الإسلامية تتحدد طبقاً لهذا المفهوم بأبعاده وأهدافه وفلسفته المرتبط بها . ونعرض لهذا المفهوم وواقعته العملي بإيجاز وبقدر ما يقتضيه المقام بالنسبة لموضوع البحث الحالي مع المقارنة بالفكر الوضعي في هذا الصدد .

أولاً : في مفهوم الرقابة في الفكر الإسلامي .

اهتم الإسلام بالوظيفة الرقابية يوضح وعبر بعبقرية عن مفهومه لها من حيث أبعادها وأهدافها وفلسفتها وذلك من خلال النصوص القرآنية والسنة النبوية المطهرة، وكذلك عمل الخلفاء الراشدين بالنسبة لها.

وتعتبر الرقابة من أهم الوظائف الإدارية في نطاق العمل المؤسسي، ولهذا فقد حظيت باهتمام الفكر الوضعي من حيث أنها الوظيفة إلى تعمل على أن تتمشى الحوادث والتصرفات مع الخطة الموضوعية من خلال رصد نتائج العمل ومعرفة مواطن الخطأ أو الانحراف ودراسة أسبابها والعمل على إزالتها وبالتالي تصحيح الأوضاع من ناحية، كما أنها الوسيلة التي تعمل على تجنب الأخطاء قبل وقوعها من ناحية أخرى وذلك من خلال مساعدة العاملين

على العمل بطريقة سليمة. فهي ليست وسيلة لكشف الأخطاء بعد وقوعها وتصحيحها فقط وإنما لمنع الأخطاء قبل وقوعها.

والمقصود بالرقابة التي تسعى لتحقيق هذا الهدف من وجهة نظر الفكر الوضعي "الرقابة الإدارية" التي تفرضها الإدارة على كل الجهات والوحدات العاملة في المؤسسة، وهذا ما تهتم به أدبيات الإدارة المعاصرة (بالإضافة إلى الرقابة الخارجية من أجهزة الإدارة العامة ورقابة الرأي العام).

ويتفق هذا المفهوم مع معطيات الفكر الإسلامي فيما يتعلق بهذا النوع من الرقابة الإدارية والذي أدرجه الإسلام وأكد على أهميته وطالب بتحقيقه لصالح الأفراد والمنظمات والمجتمع، إلا أن الهدف من الرقابة الإدارية في الفكر الوضعي ينصب على "المحافظة على الأموال" وهو هدف شرعي يضاف إليه "المحافظة على الدين" في حالة الرقابة في المفهوم الإسلامي. ولهذا فقد عرف البعض الرقابة الداخلية (الإدارية) في المفهوم الإسلامي بأنها "نظام شامل يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية والخطط والطرق والمقاييس والأدوات المتناسقة بهدف ضمان وتشجيع التزام العاملين بالأحكام الشرعية المقررة للمعاملات وحماية الأصول والمحافظة عليها وحسن استخدامها والعدالة في تحديد الحقوق والالتزامات وتوفير الدقة والصدق للبيانات المحاسبية وإتقان العمل من أجل الارتقاء بالكفاية الإنتاجية وتشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية المرسومة^(٢).

ومن ثم فإن مسئولية الالتزام بالشرعية الإسلامية في معاملات وتصرفات المؤسسات الإسلامية تقع على عاتق إدارة المؤسسة والعاملين فيها. وهذا ما قرره نصوص قوانين إنشاء هذه المؤسسات والنظم الأساسية لها التي تنص على التزام البنك أو الشركة بأحكام الشرعية الإسلامية.

والمخاطبون بذلك هم رجال الإدارة بالدرجة الأولى وهو ما جاء في معيار الضبط للمؤسسات الإسلامية رقم (١) الخاص بهيئة الرقابة الشرعية فقرة (١٤) ونصه "يجب أن يشمل التقرير على بيان واضح يفيد أن المؤسسات مسئولة عن الالتزام بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية بصورة صحيحة" وأكد أيضاً المعيار رقم (٢) الخاص بالرقابة الشرعية فقرة (٥) والذي انتهى بالعبارة التالية " مع مراعاة أن الرقابة الشرعية على المؤسسة لا تعنى الإدارة من تنفيذ جميع المعاملات طبقاً للشريعة الإسلامية"^(٣).

غير أن هناك نوعاً آخر من الرقابة يحرص عليه الفكر الإسلامي ويؤكد على أهميته قبل أي نوع آخر ويعتبره خط الدفاع الأول دون أي إهمال أو تقصير أو انحراف وهو "الرقابة الذاتية" النابعة من ضمير الفرد اليقظ الذي يراقب الله سبحانه وتعالى في كل أعماله وممارساته (بالإضافة إلى الرقابة الشعبية التي يمارسها الرأي العام المسلم الممثل في أهل الحل والعقد من المسلمين) .

وتجد هذه الأنواع الثلاثة أصلها في قوله تعالى ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾^(٤) حيث تنص الآية الكريمة على أن هناك ثلاثة مصادر للرقابة هي :

١- الله سبحانه وتعالى وراقبته تتبلور في الرقابة الذاتية .

٢- الرسول صلى الله عليه وسلم وراقبته هي الرقابة الإدارية التي يتولاها وينظمها كل مسئول إداري في كل زمان وموقع .

٣- المؤمنون ورقابتهم هي رقابة الرأي العام المتمثل في مجالس مشكلة بالانتخاب أو غيره ، ورقابة الأفراد العاديين الذين من حقهم بل واجب عليهم إنكار المنكر والأمر بالمعروف في كل مجال من المجالات .

ومن ثم فإن الآية الكريمة توضح أن الإسلام يهتم بالرقابة الذاتية ويجعل منها الوسيلة الأولى للدفاع ضد الإهمال أو الانحصراف في الأداء . ولهذا فإن الإسلام يهتم في هذا الصدد بأن يجعل من العامل المسلم - بل ومن كل فرد مسلم - رقيباً على نفسه يحاسبها قبل أن تحاسب ويزن أعمالها قبل أن توزن عليها .

إن أهمية الرقابة الإسلامية وتطويرها لدى العاملين في المؤسسات الإسلامية تنبع من أنه توجد منطقة حرة في سلوك الناس لا يمكن لأي قاعدة قانونية أو إلزامية من الخارج أن تطولها، وإذا لم يوجد دافع ذاتي من الشخص للالتزام بالقواعد القانونية أو الإلزامية فإنه سوف يسلك كل الطرق للتحايل عليها أو يلتزم بأداء العمل شكلاً دون الالتزام بالجوهر، ولتوضيح ذلك بمثال عملي من الواقع فإن من الشروط الشرعية لصحة بيع المراجعة شراء السلعة وتملكها فعلاً قبل بيعها مراجعة. غير أن العملية قد تتم بطريقة شكلية فقط حينما يقوم المسئولون عنها بإعداد مستندات العملية كاملة (طلب شراء، عقد بيع، وجود فاتورة الشراء باسم المؤسسة القائمة بالبيع مراجعة، عقد بيع المراجعة للعميل) وكل ذلك يتم على الورق رغم انه لا توجد سلعة، أو أن السلعة عند العميل ذاته الذي يتسلم المبلغ نقداً بناء على توكيل المؤسسة له بالشراء^(٥) ففي هذا المثال تم الالتزام شكلاً بالشروط الشرعية في حين جاء جوهر العملية مفرغاً

من مضمونها، ويصعب على الرقابة الإدارية اكتشاف هذه المخالفة مما يؤكد أهمية الرقابة الذاتية وأهمية الانتماء بتطويرها وتنميتها لدى العاملين في المؤسسات الإسلامية من خلال السياسات المتعلقة بالعاملين سواء فيما يختص بالاختيار والتعيين، التدريب، التحفيز والاتصال أو غيرها في إطار المعايير والمبادئ الإسلامية التي تحكم كل ذلك.

ورغم ما يعلقه الفكر الإسلامي من أهمية على الرقابة الذاتية فإنه يدرك أنها قد تتخلف حينما يساء لاختيار وتعيين من لا يتصف بالأمانة وقوة الإيمان بطريق الخطأ أو غيره . بل ربما يدرك الضعف البشري نفس الأمين وقد ينسى الإنسان ربه فيبيع آخرته بنفاه ، وفي ذلك يقول الماوردي "وعلى الخليفة أن يباشر بنفسه مشاركة الأمور وتصفح الأحوال لينهض بسياسة الأمة وحراسة اللمة ، ولا يعول على التفويض تشاغلا بلذة أو عبادة ، فقد يخون الأمين ويعش الفاسح"^(٦).

والفكر الإداري الإسلامي يقرر ويؤكد على أهمية الرقابة الإدارية بالإضافة إلى الرقابة الذاتية . وهذا ما قرره أمير المؤمنين عمر بن الخطاب حينما قال لمن حوله "أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل بينكم أكنتم قضيت ما علي؟ قالوا : نعم قال لا حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته أم لا ؟ فالرقابة كما يراها عمر ابن الخطاب واجب على ولي الأمر لا يقضي ما عليه الله وللناس حتى يقوم بها"^(٧).

أما عن الرقابة الشعبية وهي الرقابة التي يفرضها الشعب المسلم على ولي الأمر فهي مفررة بدءاً بالرقابة على رئيس الدولة بحكم أنه يستمد سلطاته من الشعب في الإسلام حيث أن "الخلافة عقد بين الإمام والمسلمين يرتب لطرفيه حقوقاً والتزامات"^(٨) ومن المنطقي مع هذه النظرية الإسلامية

في الحكم والإدارة أن يكون للشعب المسلم حق مراقبة من فوض إليه السلطات في جميع الصلاحيات التي خولت له. ولذلك حرص الخلفاء الراشدون على دعوة جماهير الشعب إلى ممارسة هذا النوع من الرقابة الشعبية على تصرفات الحكام . وطبقاً لهذه النظرية أيضاً لا بد أن تمتد رقابة الرأي العام لتشمل كل المؤسسات الإدارية العامة والخاصة لتصحيح أوضاعها ومنعها من الانحراف أو العمل ضد مصلحة المجتمع والأفراد. وللتأكد من الالتزام بالأحكام الشرعية في كل الأعمال والتصرفات والتنظيمات. وفي هذا الصدد، فإن رقابة عملاء المؤسسة على أعمالها وأنشطتها تعتبر شيئاً أساسياً في نطاق رقابة "الرأي العام" ومن ثم ينبغي أن يعطى العملاء الفرصة الكاملة لفرض هذه الرقابة من خلال قنوات الاتصال المختلفة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تسمح بذلك، فقد تكون رقابة العملاء أنفسهم على أعمال المؤسسة هي الوسيلة الوحيدة للتأكد من التزام المؤسسة بالأحكام الشرعية التزاماً حقيقياً وليس مجرد التزام شكلي.

وفي ختام حديثنا الموجز حول مفهوم الرقابة في الإسلام يهمننا أن نشير إلى أنه رغم تكامل مفهوم الرقابة في الإسلام وفعاليته على المستوى النظري بالصورة التي تم عرضها ، إلا أن الواقع العملي الحالي لتطبيق هذا المفهوم يشير إلى أنه لا يؤدي الدور المنوط به في تصحيح الأوضاع ورفع مستوى الأداء في المؤسسات التي تعمل طبقاً للمنهج الإسلامي مثلها في ذلك مثل المنظمات الأخرى التي لا ترتبط بالمنهج الإسلامي في تنظيمها وإدارة أنشطتها وهذا ما نوضحه في النقطة التالية .

ثانياً : الواقع العملي لوظيفة الرقابة :

لقد تعرض كثير من الدول العربية وغيرها لهزات كبيرة وانهيارات مفاجئة وبصورة تديم الدليل بشكل واضح على قصور الوظيفة الرقابية وعدم قائلتها في هذه المؤسسات والوحدات . فالانهيار المفاجئ لمثل هذه المنظمات الضخمة والتي تحتل وزناً كبيراً داخل قطاع الأعمال لا يحدث بطريقة صدفة يمكن إغفالها أو التغاضي عنها . كما أنه ليس من المقبول أو المبرر أن يحدث هذا الانهيار بهذه الطريقة الفجائية في الوقت الذي يكون آخر تقرير مالي عنها نظيفاً ولا يشير إلى التصرفات غير المشروعة للإدارة أو القصور والإهمال والأخطاء المتركمة التي سادت لفترة طويلة ولم تضع الرقابة يدها عليها وترفع تقاريرها عنها للجهات الإدارية المسئولة عن تصحيح الأوضاع فوقعت آثارها المدمرة في نهاية الأمر بشكل مفاجئ للجميع . ونعرض هنا لبعض الأمثلة لهذه الحالات من واقع هذه المؤسسات والوحدات في الدول العربية وغيرها .

أ _ الدول العربية :

١ _ الكويت :

في عام ١٩٨٢م وفي ظل غياب الرقابة المالية ، وقعت أزمة "سوق المناخ" بسبب التوسع في البيع الآجل حتى وصل الرقم المتراكم إلى ٢٧ مليار دينار كويتي مما أدى إلى التوقف عن دفع الالتزامات المالية المستحقة . وسرت هذه الأزمة كالسرطان في جسم الجهاز المالي والمصرفي في الكويت لتصيبه بالشلل التام وتعرضه لأزمة مالية حادة^(٩).

٢- مصر :

حينما حدثت أزمة بنك الاعتماد والتجارة أماطت اللثام عن تورط بنك فيصل الإسلامي المصري معه في استثمار قيمته ٣٠٠ مليون دولار أمريكي مما خسر معه ما يقرب من ثلثي المبلغ . وبالرغم من أن النظام الأساسي لبنك فيصل الإسلامي يحظر عليه الدخول في استثمار ربوي في أي بنك ، فإن التقارير الرقابية السابقة على هذه الأزمة لم تشر من قريب أو بعيد إلى هذا الاستثمار . فضلاً عن أن البنك قام باستثمار هذا المبلغ الكبير في جهة استثمارية واحدة مخالفاً بذلك المقترضات الفنية الرشيدة للاستثمار من حيث تنويع الاستثمارات وتوزيع المخاطر^(١٠).

- قام بنك التجار بمضاربات في الذهب قيمتها ١٠٠ مليون جنيه مصري خسرها كلها . ولتغطية الأمر قام بإنشاء حسابات وهمية لمراسلين في الخارج . وبرغم ذلك فإن تقرير مراقبي الحسابات لم يتضمن أي تحفظات أو ملاحظات حول هذا الموضوع ، وأسفرت الواقعة عن تغيير مراقبي الحسابات فقط^(١١) .

أما عن شركات القطاع العام في مصر فحدث ولا حرج . فلأكثر من ثلاثين عاماً متوالية أدارت فيها الاقتصاد المصري تحملت مصر مآسي خسائرها خلال هذه المدة كلها والتي انتهت بتآكل رأس المال وتحمل خسائر دفعت الدولة إلى دعم كثير من هذه الشركات سنوياً في الوقت الذي من المفروض فيه أن تكون هي مورداً هاماً من الموارد المالية والاستثمارية للمجتمع .

حدث ذلك كله رغم أن تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات تصدر سنوياً دون أي تحفظات أو ملاحظات خاصة بمدى سلامة تطبيق المبادئ المحاسبية والمالية المتعارف عليها أو بمدى قدرة الشركات على الاستمرار دون دعم . وأكثر من ذلك فقد كانت التقارير تبرر الخسائر المتواليّة بمبررات تتعلق بتراكم المخزون الراكد ، وسوء سياسة تسعير المنتجات وغيرها . وهو أمر كان يحتاج أيضاً إلى نظر من جهة نظر الرقابة والمتابعة إذ كيف تستمر الأوضاع والأخطاء على ما هي عليه طوال أكثر من ثلاثين عاماً متوالية دون تصحيح أو تصويب في سياسة التسعير وغيرها وتدارك الأمر بالنسبة لكل الأسباب والمشاكل التي أدت إلى تراكم المخزون الراكد ؟ وأين دور الوظيفة الرقابية في كل ذلك !!؟

٣- دولة الإمارات العربية المتحدة :

في أزمة بنك الاعتماد والتجارة ١٩٩٠م وصلت خسائر بنك دبي الإسلامي ٢٠٠ مليون درهم من استثمارات قيمتها ٣٠٠ مليون درهم . وقد اتضح أن البنك كان يستثمر هذه الأموال منذ عدة سنوات قبل الأزمة مع أن نظامه الأساسي يحظر عليه الدخول في استثمارات ربوية. ومع ذلك فلم تشر التقارير الرقابية إلى ذلك . وأكثر من هذا فقد تم تحميل أصحاب الحسابات المتعاملين مع البنك أكثر من ١٠ % من الخسائر التي لا ذنب لهم في حدوثها وذلك بالمخالفة للعقد الذي يحكم علاقة البنك بهم^(١٢) .

٤- لبنان :

بسبب غياب الرقابة المالية الفعالة أدى الانحراف الإداري في بنك المشرق إلى استخدام أمواله في أغراض ومصالح شخصية مما كان سبباً في

وقوع خسائر هائلة غير أن المصرف المركزي قام باحتواء الأزمة حتى لا يفلس البنك مثلما حدث لبنك أنترا الذي أفلس في أقل من يومين في السبعينيات^(١٣).

٥- الأردن :

في عام ١٩٨٩م عجز بنك أنترا عن الوفاء بالتزاماته وفي عام ١٩٩٢م قام المصرف المركزي بتصفية البنك السوري الأردني وتحويل مستحقاته إلى بنك الأردن والخليج . حدث هذا ولم تكن تقارير مراقبي الحسابات متضمنة لأي تحفظ قبل وقوع الأزمة^(١٤) .

ب- الدول غير العربية :

١- لوكسمبورج :

تم تأسيس المصرف الإسلامي الدولي في لوكسمبورج في شكل شركة مساهمة قابضة ، وكان يعتبر من أوائل المصارف الإسلامية في العالم . وقد تعثر المصرف وتعرض لخسائر ضخمة أدت إلى إفلاسه ١٩٨٧م رغم أن آخر التقارير الرقابية المالية المرفوعة عنه من مكتب دولي كانت نظيفة ولم يرد بها أي تحفظات^(١٥) .

كذلك تم إنشاء دار المال الإسلامي في عام ١٩٨٠م للعمل وفقاً للشرعية الإسلامية وطوال عشر سنوات كاملة كان أصحاب الحسابات يحصلون على عائد في حدود من ٢ - ٢,٥% رغم حدوث خسائر ضخمة ولا تزال التقارير نظيفة حتى الآن^(١٦) .

٢- بريطانيا :

حدثت أزمة بنك الاعتماد والتجارة في سنة ١٩٩١م وكان يضم ٧٩ فرعاً منتشرة في أنحاء العالم ، وتبين أنه كان يتوسط في معاملات غير مشروعة لسنوات عديدة قبل وقوع الأزمة ومع ذلك فقد كانت آخر التقارير الصادرة عنه من أكبر للمكاتب الدولية المتخصصة نظيفة ولم تتضمن أي تحفظ أو إشارة بخصوص المعاملات غير المشروعة أو حتى مجرد التشكيك في قدرته على الاستمرار (١٧) .

وفي عام ١٩٩٥م انهار بنك بيرنجز سادس أكبر بنك استثماري في بريطانيا بسبب أخطاء قاتلة وقع فيها أحد مديريه الذي كان يتمتع بسلطات غير محدودة ودون أي رقابة . وقد أشار لبعض إلى عناصر المشكلة في الآتي (١٨) :

- القصور الشديد في عمليات الرقابة الداخلية :
- عدم تطبيق معايير الرقابة الداخلية :
- القصور الشديد في متابعة المركز الرئيسي للبنك على الفروع الأخرى وهذا كله يشير بأصابع الاتهام إلى المتهم الأول في هذه الأزمة وهو النظام المعيب للرقابة الإدارية الداخلية إلى جانب عدم الإفصاح في تقارير الرقابة الخارجية السابقة على الأزمة .

٣- الولايات المتحدة الأمريكية :

وقعت في السنوات الخيرة سلسلة من الفضائح وأوجه الفشل الاقتصادي لمنشآت ضخمة دون مؤشرات سابقة وكان ذلك موضع انتقادات مريرة من

الصحافة والرأي العام . وقد أدى ذلك إلى رفع دعاوى قضائية عديدة ضد المراقبين بلغت أكثر من ألفي دعوى تتناول مسؤولية المراقب عن عدم إثبات تحفظ في تقريره عن توقع انهيار أو فشل الوحدات الاقتصادية والمؤسسات المالية والمصرفية التي أفلست وانهارت^(١٩) .

ومن الأمثلة الواضحة للفشل المفاجئ في ظل غياب الرقابة الفعالة الأزمة القائلة التي أصابت اثنتين من عمالقة الشركات الأمريكية في مجالي الطاقة والاتصالات إنزول وورلد كوم Enroll & World com في الشهور القليلة الماضية والتي ما زالت ماثلة للأذهان^(٢٠) . أما عن البنوك فقد أعلن ١٤٧ بنكاً في سنة ١٩٨٧م إفلاسها ! وفي السنتين التاليتين (١٩٨٩/٨٨م) نحو ذلك أو قريب منه^(٢١) .

وهناك نماذج أخرى كثيرة من الفشل في كثير من الدول مثل إفلاس بنك ماثيو في ألمانيا وتعثر بعض البنوك اليابانية والمشاكل التي يواجهها بنك كريدي ليونيه الفرنسي^(٢٢) . والواقع الحالي ينبئ عن آلاف حالات الخسائر الجسيمة المفلسة لأقوى وأكبر شركات في العالم . كما أن حالات الإفلاس المصرفي متفشية باعتراف الخبراء الغربيين أنفسهم^(٢٣) .

ثالثاً : الواقع العملي لوظيفة الرقابة : تعليق واستنتاج

إن مثل هذه الحالات السابقة وغيرها تلقي بمسئولية الفشل على عاتق النظم الرقابية المطبقة وتصمها بالقصور وعدم الفاعلية . فكما يقرر دركر فإن أي سلطة سواء أكانت حكومة لشعب أم إدارة لشركة إذا لم تكن مساءلة بشكل واضح عن إنجازاتها من قبل جهة محددة فإن إنجازاتها تكون متدنية وسيئة الأداء . إن ذلك ما حدث للشركات الأمريكية الكبيرة خلال الثلاثين

عاماً بين ١٩٩٥م و ١٩٨٠م من سيطرة غير ودية وشراء حصص ، وضم وإلغاء بعض القروع أو الأقسام . هذا التطور جعل من الممكن حدوث التلاعب المالي المسعور في الثمانينات والتسعينات .

وقد أتى تلك إلى تكون "اقتصاد فقاعي" قهقار كما كان متوقفاً بعد سلسلة من قصائح المالية^(٢٤).

لقد وقعت حالات فشل وانهيار مفاجئ لكثير من الوحدات الاقتصادية والمؤسسات المالية الضخمة في عدد من الدول العربية وغيرها كما سبق وأن أشرنا - بالإضافة إلى وجود كثير من ألوات القفل المالي الذي يطبق على رقاب كثير من الوحدات الاقتصادية والمالية ولم تظهر آثارها المدمرة بسبب تدخل اللولة أو جهات أخرى بدعمها ، وحدث هذا كله دون أن تفصح عنه التقارير الرقابية والخارجية مما يشير إلى قصور واضح في أداء الوظيفة الرقابية - داخلياً وخارجياً - ويعكس الآثار المدمرة لهذا القصور على مستوى الوحدات وعلى مستوى الاقتصاد القومي ككل .

فالتصدع المفاجئ لهذه الوحدات الاقتصادية والمالية الضخمة لا بد وان يكون له أسليب تاريخية استنفدت ربحاً طويلاً من الزمن . ولو توافرت لهذه الوحدات أنظمة رقابية داخلية فعالة وتعاون معها مراقب خارجي يتمتع بالأمانة والفاعلية لكانت التقارير الرقابية الصادرة عنها بمثابة جهاز الإنذار المبكر وأداة التصحيح الملائمة التي يمكن بها تدارك الكارثة قبل وقوعها ومنع الأزمات قبل أن تتمكن من البقية الباقية من المؤسسة .

وحيث أن القصور الذي تعاني منه وظيفة الرقبة في الواقع العملي لا ينحصر في دائرة دولة بعينها ، ولا يفرق بين المؤسسات المالية وغيرها

ولكنه داء عضال تعاني منه كل الدول وكل المؤسسات إسلامية وغير إسلامية . إذن فالمسألة في الواقع العملي ليست مرتبطة بمنهج دون آخر أو بمفهوم دون مفهوم ولكنها بالأحرى مرتبطة بالمتطلبات الإدارية اللازمة لتفعيل الدور الرقابي الداخلي والخارجي .

وإذا كان من المقبول والمحتمل تصور وجود هذا القصور الرقابي في الواقع العملي للمؤسسات التي لا تلتزم بالمنهج الإسلامي في تنظيماتها وأنشطتها فليس من المحتمل ولا من المقبول وجود هذا القصور في المؤسسات الإسلامية التي تلتزم بهذا المنهج وتؤمن بمفهوم متميز للرقابة يحمل كل مقومات الفعالية في الواقع العملي إذا ما استكمل مقتضياته الإدارية والتنظيمية في التطبيق العملي في إطار المبادئ والقواعد الإسلامية المتصلة بهذا الجانب خصوصا فيما يتعلق باختيار وتعيين المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية ، وتنظيم هذه الوظيفة في هذه المؤسسات وهذا ما يتم بحثه في المبحثين التاليين .

المبحث الثاني -

المتطلبات الإدارية المرتبطة باختيار وتعيين المسؤولين عن

الرقابة في المؤسسات الإسلامية

تمهيد :

تعتبر وظيفة الاختيار والتعيين من أهم الأنشطة في كل المنظمات حيث أنها تسعى إلى توظيف الأفراد القادرين والراغبين في أداء الأعمال بأعلى مستوى ممكن من الفاعلية والكفاءة. وهي تلك تمثل النقطة التي عندها تتحول أهداف وخطط الموارد البشرية إلى قرارات تنفيذية ذات تأثير ملحوظ على الأداء المستقبلي للمنظمة^(١٥).

ومن ثم ينبغي أن يتم اختيار المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية بشكل فعال يؤمن لها أفضل العناصر للعمل في هذا المجال الهام وفقا للمعايير الموضوعية التي تستخدم في هذا الصدد وبما يؤدي إلى تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات هذه الوظيفة وأهدافها وبين مؤهلات وخصائص الفرد المتقدم لشغلها.

وتحقيقاً لهذا الهدف فلا بد من العناية بجانين أساسين يرتبط بهما الاختيار الفعال ويدور في فلكهما وجودا وعملا وهما :

١- التكوين الذاتي (القيمي والمعرفي) للمسؤولين عن الرقابة في

المؤسسات الإسلامية.

٢- أساليب اختيار وتعيين المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية (إجراءات تطبيق قاعدة اختيار الأصلح).

أولاً: التكوين الذاتي (القيمي والمعرفي) للمسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية.

إن دراسة وتحليل المقومات الذاتية للمسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية والتعرف عليها ينبغي أن يتم في إطار المعيار الكلي الذي قرره الفكر الإسلامي لسياسة الاختيار والتعيين كما نص عليها القرآن الكريم وجاءت بها السنة النبوية المطهرة. وعلى هذا الأساس يمتد التحليل ليتناول المقومات الذاتية الواجب توافرها فمن يتولى عملاً رقابياً في مؤسسة إسلامية. ومن ثم تعرض دراستنا لهذا الجانب من المبحث طبقاً للتقسيم التالي:

أ- الضابط (المعيار) الكلي للاختيار في الإسلام

تدور المبادئ والقواعد الإسلامية المرتبطة بالاختيار والتعيين حول توافر "الموضوعية" في أداء هذه الوظيفة. فمصادر الفكر الإسلامي المتمثلة في القرآن والسنة النبوية المطهرة بالإضافة إلى ما سار عليه العمل من قبل أولى الأمر في صدر الدولة الإسلامية تؤكد على تطبيق هذا المبدأ والأخذ به عند اتخاذ قرارات الاختيار والتعيين، وذلك من خلال تطبيق القاعدة الشرعية التي توجب "اختيار الأصلح للوظيفة" (٢٦).

• وطبقاً لهذه القاعدة يجب على من يقوم بعملية الاختيار (التي تعتبر من قبيل الأمانة) أن يسند كل وظيفة إلى أصح من يجده من المرشحين لشغلها.

• وتتمتع "الصلاحية" لشغل الوظيفة في الإسلام بمفهوم واسع يشمل بجانب القوة (أى المواصفات والمؤهلات العلمية والعملية اللازمة لشغل الوظيفة طبقاً لمتطلباتها وواجباتها) جانباً أساسياً هو "الأمانة" بكل ما يتضمنه هذا المصطلح من مقومات قيمية وسلوكية.

• وقد ورد النص على هذه القاعدة في قوله تعالى على لسان ابنة شعيب عليه السلام بشأن موسى عليه السلام ﴿يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾^(٢٧). والمقصود بالقوة في الآية الكريمة القدرة على العمل" وهذه تتحد طبيعتها حسب طبيعة الواجبات والأعباء التي يتضمنها نوع العمل ، كما يدل على ذلك ما جاء في آية أخرى في قوله تعالى على لسان يوسف عليه السلام ﴿لَجَعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾^(٢٨) حيث تعني "صفة العلم" التي يتمتع بها يوسف عليه السلام" القدرة على أداء الوظيفة وذلك بالإضافة إلى الأمانة اللازمة لشغلها" وهذا ما عبر عنه الماوردي في اشتراطه لصلاحية تقليد العمل في قوله " من استقل بكفايته ووثق بأمانته"^(٢٩).

وفي ذلك أيضا يقول شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله "والقوة في كل ولاية (وظيفة) بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب والخبرة بالحروب والمخادعة فيها ، فإن الحرب خدعة ، وإلى القدرة على أنواع القتال . والقدرة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام"^(٣٠).

ويمضي شيخ الإسلام أكثر من ذلك في هذه المسألة ليعقد مقارنة بين المقومين (القوة والأمانة)، من حيث أولوية كل منهما على الآخر ويوضح أن موقف الإسلام من ذلك مستمد من نفس نظرتَه إلى "طبيعة الوظيفة ومتطلباتها" حيث هي التي تحدد الأولوية بين كل من "الأمانة والقدرة" وفي ذلك يقول "فالواجب في كل ولاية الأصلح بحسبها ، فإذا تعين رجلان أحدهما أعظم أمانة والآخر أعظم قوة (قدرة) قدم أنفعهما لتلك الولاية وأقلهما ضرراً . فيقدم في أمانة الحروب الرجل القوي الشجاع وإن كان فيه فجور على الرجل الضعيف العاجز وإن كان أميناً ... وقد قال النبي صلى الله عليه وسلم "إن الله يؤيد هذا الدين بالرجل الفاجر" فإذا لم يكن فاجراً كان أولى بإمارة الحرب ممن هو أصلح منه في الدين إذا لم يسد بسده" وإن كانت الحاجة في الولاية إلى الأمانة أشد قدم الأمين مثل حفظ الأموال ونحوها" (٣١).

ويرى ابن تيمية أنه يجوز تولية غير الأهل للضرورة إذا كان أصلح الموجودين ، حتى يكمل في الناس ما لا بد منه من أمور الولايات والإمارات ونحوها . ويعلق البعض على ذلك بقوله : "ويجب على الدولة إعداد من يصلحون للأعمال التي هي فرض على الكفاية والتي لا تتم مصلحة الناس إلا بها إذا لم يوجدوا" (٣٢).

أما السنة النبوية المطهرة فقد اعتمدت قاعدة "اختيار الأصلح" قولاً وفعلاً . وفي ذلك يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم محمد ولي الأمر المسئول عن الاختيار مسئولية ذلك ، "من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" رواه الحاكم في صحيحه .

ولما فتح النبي صلى الله عليه وسلم مكة تسلم مفاتيح الكعبة من بني شيبية فطلبها منه العباس τ ليجمع بين سقاية الحاج وسدانة البيت ولكن رسول الله صلى الله عليه وسلم وجد أن بقي شيبية هم أصلح من يقوم بهذا العمل فأعاد مفاتيح الكعبة لهم" (٣٣).

ولأهمية تحقيق قاعدة "اختيار الأصلح" فقد اعتبر الإسلام المسئول عن الاختيار أميناً على هذا الأمر ومسئولاً عنها يوم القيامة (٣٤). وفي ذلك يقول الحق سبحانه وتعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ (٣٥). ويقول صلى الله عليه وسلم في ذلك أيضاً في إحدى الروايات "من قلد رجلاً عملاً على عصابة وهو يجد في تلك العصابة من هو أَرْضَى منه فقد خان الله وخان الرسول وخان المؤمنين" رواه الحاكم في صحيحه .

ومن ثم يجب على كل من ولي شيئاً من أمر المسلمين أن يستعمل أصلح من يراه لشغل الوظائف المطلوب شغلها (من وجهة نظر القوة والأمانة في المفهوم الإسلامي) كما يجب عليه ألا يقدم فرداً لمجرد أنه طلب الولاية أو سبق في الطلب بل قد يكون ذلك سبباً في المنع (٣٦) فعن أبي موسى الأشعري τ قال "دخلت على رسول الله صلى الله عليه وسلم وأنا ورجلان من بني عمر فقال أحدهما : يا رسول الله أمرنا على بعض ما ولاك الله عز وجل ، وقال الآخر مثل ذلك فقال : "إنا والله لا نولي هذا العمل أحداً سألته أو أحداً حرص عليه" متفق عليه (٣٧).

ب- المقومات الذاتية (المعرفية والقيمية) للمسئولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية

في إطار القاعدة الكلية للاختيار في الإسلام وهي قاعدة "تولية الأصلاح" والتي تقوم على ركنين أساسيين هما : القوة والأمانة وفي ظل المفهوم العام لكل من القوة والأمانة فما هي المقومات الذاتية للمسئولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية المرتبطة بهذين الركنين ؟ نجيب على هذا السؤال في الآتي :

الجانب الأول : القوة أو المقدرة على الداء (المقوم المعرفي)

تعني القوة هنا القدرة على الأداء . وهي تتوقف على مقدار ما يتمتع به الفرد القائم بالرقابة من صفات ومؤهلات علمية وعملية للقيام بعمله الرقابي . وهذه الصفات والمؤهلات بدورها تعتمد على طبيعة ومحتوى الوظيفة الرقابية التي يقوم بها وعلاقتها بالوظائف الأخرى.

وفي ضوء ما يأخذ به البحث الحالي في تحديد مفهوم الرقابة في المؤسسات الإسلامية بالمعنى الواسع الذي يشمل الجانب الموضوعي بالإضافة إلى الجانب الشرعي للتصرفات والقرارات فإن طبيعة ومحتوى الوظيفة الرقابية في المؤسسات الإسلامية لا بد وأن تختلف عن طبيعتها ومحتواها في غيرها من المؤسسات حيث تمتد الرقابة في المؤسسات الإسلامية لتشمل الرقابة على شرعية الأعمال والقرارات من وجهة النظر الإسلامية مع ضرورة ملاحظة أيضا أن الجانب الموضوعي للأعمال والقرارات لا بد وان يتأثر بالجانب الشرعي لها وأن مفهوم الفاعلية في

المؤسسات الإسلامية لا بد وأن يختلف عن مفهومها في غيرها من المؤسسات لارتباط الأولى بالشرعية الإسلامية .

ومن ثم فإنه يلزم أن يتوافر للمسئولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية مواصفات ومؤهلات خاصة تتلاءم متطلبات وظيفة الرقابة في هذه المؤسسات .

وفيما يتصل بجانب القوة (القدرة على العمل) فقد قدم الفقه الإسلامي شروطاً عامة ينبغي توافرها في كل من يتولى عملاً في المتطلبات الإسلامية وهذه الشروط تختلف بالزيادة والنقصان وكذا في أهميتها النسبية بالنسبة للوظائف نفسها بما يتفق مع طبيعة الوظيفة ومحتواها . ومن هذه الشروط على سبيل المثال : الإسلام، العلم بكتاب الله ، التفقه في الدين ، العقل ، القوة (٣٨).

ومن الطبيعي أن يكون العلم بكتاب الله والتفقه في الدين من عناصر التكوين الذاتي التي ترتبط بجانب القدرة على العمل خصوصاً بالنسبة لمن يتولى وظيفة رقابية في المؤسسات الإسلامية وبهما يمكن الوقوف على مدى الشرعية والفعالية الإسلامية للأعمال والتصرفات والقرارات وهو ما يعد بعداً أساسياً من أبعاد الرقابة بالمفهوم الإسلامي .

كما أن العقل والقوة يمثلان عنصر التكوين الذاتي المتصل بالقدرة على القيام بمهام الرقابة من الناحية الموضوعية الفنية وهو البعد الثاني والضروري لنجاح وفعالية الرقابة في المؤسسات الإسلامية .

الجانب الثاني : الأمانة (المقوم القيمي السلوكي)

في هذا الجانب فقد حدد الفقه الإسلامي شروطاً ومواصفات معينة ترتبط بجانب الأمانة ينبغي توافرها في كل من يتولى عملاً من أعمال المسلمين وهو ما ينبغي توافره بصفة خاصة في القائمين على الرقابة . وأهم هذه المواصفات الانتماء والولاء ، والصدق والأمانة .

ويعتبر هذا الجانب في غاية الأهمية لتفعيل دور الرقابة في المؤسسات الإسلامية كما في غيرها من المؤسسات . فالافتراض بأن "القدرة على الأداء" كفيلة وحدها بحسن الأداء ورفع مستواه إنما هو افتراض قد ثبت عدم صحته على إطلاقه . ولهذا فقد وضح القرآن الكريم اختلاف النفس البشرية وانطواءها على الخير والشر كما هو منصوص عليه في الآيتين الكريمتين في قوله تعالى ﴿ وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا * فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا * قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ﴾^(٣٩) وقوله تعالى ﴿ إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا ﴾^(٤٠).

فليس من المنطقي أن يستجيب الجميع لنفس المؤثرات نفس الاستجابة أو الدرجة . فكلما زادت القوة الإيمانية لدى الفرد وتكونت في ذاته قيمة الانتماء والولاء ، وقيمة الصدق والأمانة زادت لديه قوة الرقابة الذاتية وقلت الحاجة إلى الرقابة من الأجهزة الرقابية المعنية^(٤١).

ومن ثم فقد اهتم الفكر الإسلامي بهذا الجانب واعتبره على جانب كبير من الأهمية كما يتضح من الآتي:

فيما يتعلق بقيمة الانتماء والولاء :

اعتبر الإسلام أن من أهم الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها من يقوم بعمل رقابي في المؤسسات الإسلامية هي تميزه بالإحساس والمسئولية ولا يكون ذلك إلا باتصافه بقيمة "الانتماء والولاء" التي تجعله شديد الحرص على نجاح للمنظمة التي يقوم بعمله من أجلها .

وفي هذا الصدد فإننا نجد أن التصوص القرآنية والسنة النبوية المطهرة حريصة على التأكيد على أهمية صفة "الانتماء" وما يترتب عليها من استعداد لتحمل المسئولية في أي تنظيم من التنظيمات وذلك واضح في قوله تعالى ﴿لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَحِيمٌ﴾^(٤٢) وقوله جل شاناه ﴿لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ﴾^(٤٣) وفي قوله صلى الله عليه وسلم "أنا أعرب العرب ، ولدت في قريش ونشأت في بني سعد"^(٤٤) .

وفيما يتعلق بقيمة الصدق والأمانة :

فلقد أدرك الإسلام ارتباطها ارتباطاً وثيقاً بالعدل والمساواة من حيث أن الصدق والأمانة يتحققان من خلال تصييد الأهواء والرغبات والمصالح والشهوات . فالصدق والأمانة - في نطاق العمل - يعبران عن الموضوعية في تناول المسائل ومعالجة المشاكل وهي من أئزم المقومات لتحقيق نظام رقابي فعال .

ومن ثم فقد أكد الفكر الإسلامي على ضرورة توافر صفة الصدق والأمانة في كل المعاملات والعلاقات بين الإنسان ونفسه وبينه وبين غيره . فالقرآن الكريم قرر هذه الصفة لأنبياء الله ورسله وخاطبهم بضرورة الالتزام

بها في ممارسة أهم عمل وهو "الدعوة" ولهذا فهي قيمة عامة ينبغي توافرها والالتزام بها من جانب كل من يتولى عملاً من أعمال المسلمين يقول الحق جل شاناه في شأن المصطفى عليه الصلاة والسلام ﴿وَالنَّجْمِ إِذَا هَوَىٰ * مَا ضَلَّ صَاحِبُكُمْ وَمَا غَوَىٰ * وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ﴾^(٤٥) وفي حق موسى عليه السلام ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾^(٤٦) وفي حق نوح عليه السلام ﴿إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ﴾^(٤٧) ويقول صلى الله عليه وسلم في هذا الصدد "إنما أهلك من كان قبلكم أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد وأيم الله لو أن فاطمة بنته محمد سرقت لقطع محمد يدها"^(٤٨).

ج- كيفية اكتساب عنصري التكوين الذاتي للرفيق

في المؤسسات الإسلامية :

إذا كان الفكر الإسلامي قد أوضح الشروط والمواصفات المرتبطة بعنصري التكوين الذاتي للمسنون عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية على هذا النحو المذكور ، فما هي الإجراءات الإدارية اللازمة لاكتساب هذين العنصرين ؟

فيما يتعلق بعنصر "القوة (القدرة على العمل) :

في ضوء الاشتراطات الفقهية الخاصة بهذا الجانب فإن ذلك يستدعي ضرورة تزويد المسؤولين عن الرقابة بمعارف متنوعة تشمل المعرفة الفقهية بجانب الإلمام بوظيفة الرقابة من الناحية الموضوعية الفنية جنباً إلى جنب مع الخبرة العملية التي تكتسب من خلال الممارسة العملية للوظيفة والدورات التدريبية ذات الصلة .

وحيث أن تحصيل جانبي المعرفة الفقهية ، والموضوعية والفنية المرتبطة بأداء وظيفة الرقابة يتطلب نوعاً من الدراسة المنظمة ذات المستوى العالي فإنه ينبغي العناية بذلك الأمر في مراحل التعليم المختلفة خصوصاً في مرحلة التعليم العالي ومرحلة الدراسات العليا بعد ذلك .

ومن ثم فإننا نرى ضرورة مراجعة المناهج الدراسية التي تقدم للطلاب بمدارس وجامعات للول الإسلامية مراجعة شاملة بواسطة لجان على مستوى عال . وينبغي التخطيط لهذه المناهج وتصميمها بما يخدم الهدف الذي نقصده في هذا الصدد . كل ذلك بالإضافة إلى العناية والاهتمام بعقد البرامج التدريبية المتعمقة مع نفس الغرض .

بقي أن نشير هنا إلى أن الجمع في شخص واحد بين جانبي المعرفة الفقهية والفنية المتصلة بالعمل الرقابي وبشكل متعمق ربما يكون هدفاً بعيد المنال ، ومن ثم فإن المسألة يمكن حلها عن طريق الجمع بين أنواع التخصصات المطلوبة للممارسة للرقابة في المؤسسات الإسلامية وتوفيرها للجهات الرقابية فيها ، بحيث يتم تعيين من يكون متخصصاً أصلاً في المعرفة الفقهية مع إمامه إماماً عاماً بالمعرفة الفنية اللازمة لممارسة العمل الرقابي، وأن يكون هناك من يحوز المعرفة المتعمقة التي تلزم لمراقبة الجوانب الموضوعية للعمل مع إمامه إماماً عاماً بالجوانب الفقهية ، وذلك من خلال البرامج التعليمية والتدريبية اللازمة لكل منهما.

أما فيما يتعلق بجانب المقومات القيمة والسلوكية المتصلة بعنصر الأمانة :

فلا شك أنها في جانب منها تتأثر أيضاً بمحتويات المناهج الدراسية في مراحل التعليم المختلفة بالإضافة إلى البرامج التدريبية التي يتم تقديمها والتي ينبغي أن تفسح مجالاً كبيراً للمحتوى الأخلاقي النابع من العقيدة والشريعة الإسلامية مما يكرس ويرسخ من معاني الأخلاق الكريمة والقيم الإسلامية العليا وخاصة تلك التي ترتبط بالعمل في المؤسسات الإسلامية ويؤسس تصرفات العاملين فيها على الضمير الديني أولاً .

ومع كل ذلك فإننا نرى أن المهم في هذا الصدد هو دور "التربية" وربما قبل التعليم والتدريب . وهذه مسئولية مؤسسات وجهات عديدة في المجتمع بدءاً من الخلية الأولى فيه وهي الأسرة ثم المؤسسات التعليمية والتدريبية والإعلامية التي ينبغي أن تكون قدوة حسنة فهي ترسيخ قيم الانتماء والولاء، والصدق والأمانة لدى كل من يتم إعداده لتولي الوظيفة . ثم يأتي دور المؤسسات العاملة نفسها وسياساتها الإدارية والتي ينبغي أن تتحرى الموضوعية والعدالة في كل أعمالها وتصرفاتها الإسلامية المرتبطة بجانب "السلوك" الذي يعتبر عنصراً أساسياً وحاكماً من عناصر "الكفاءة الإنتاجية" .

كما أن هناك متغيراً أساسياً ينبغي توافره لدعم كل هذه الجهود المتعلقة بالتعزيز الإيجابي للتكوين الذاتي للرفيق بجانبه المعرفي والقيمي وهو "الرغبة في التنمية الذاتية" لديه. ويقصد بالتنمية الذاتية - كما يقترح البعض "الجهد التطوعي الذي يبذله العامل مبادرة منه بغرض تنمية قدراته والارتفاع بمستوى أدائه وسلوكه " (٤٩) .

ويلاحظ أن الفكر الإداري الوضعي في أدبياته المعاصرة يهتم برفع مستوى أداء العامل مع تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي له ، وقد اقترح في هذا الشأن بعض النماذج التي يمكن أن تحقق هذا الهدف والتي يشير فيها إلى ضرورة وجود متغير وسيط" هو توافر الطموح والرغبة في النمو لدى العامل^(٥٠).

وبناء على ذلك فإننا نوافرت لدى العامل في مجال الرقابة الرغبة في التنمية الذاتية مع دعم الإدارة لهذه الرغبة فسوف ينعكس ذلك على مدى فعاليته وكفاءته في أداء عمله .

وتعتبر الرغبة في التنمية الذاتية قيمة إسلامية حيث ينظر الإسلام للإنسان عموماً باعتباره قوة فاعلة وموجهة في واقع الحياة^(٥١) ومن ثم لا بد أن يساهم في تطوير نفسه ومنظّمته التي يعمل بها . فالمسيطر الحقيقي على مقدار ما يبذله العامل في وظيفته هو العامل نفسه قبل الإدارة . فما لم يكن لديه الدافع الذاتي للبتل والعطاء فلن تفلح الوسائل الأخرى لدفعه لذلك . كما أن اعتبار الرغبة في التنمية الذاتية قيمة أساسية مرتبطة بكفاءة وفعالية العاملين في المؤسسات الإسلامية ضمان قوي لنجاح برامج التدريب والتعليم التي تهدف لرفع مستوى أداء وسلوك العاملين فيها وبالتالي فإنه بالنسبة للعاملين في مجال الرقابة يمكن أن يتحقق إقبالهم على البرامج التعليمية والتدريبية وتصميمهم على الاستفادة منها .

والواقع أن هذا المفهوم يمثل قاعدة متينة يبنى عليها مفهوم "الرقابة الذاتية" وينطلق منها ليصبح واقعاً ملموساً في أعمال المؤسسات الإسلامية خصوصاً وأنه نابع من التزام عقدي وديني ويستند إلى قيم إيمانية وسلوكية مستنبطة من العقيدة والشريعة الإسلامية ذاتها . وهو أساس يفنقر إليه مفهوم

"الرقابة الذاتية" في الفكر الوضعي كجزء من نظام "الرقابة بالأهداف" الذي يهتم بالرقابة الذاتية دون أن يكون له أساس عقيدي أو ديني ملزم في التطبيق

د- أساليب اختيار المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية :

تمثل أساليب اختيار المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات الإسلامية الإجراءات والضمانات العملية لتطبيق قاعدة "اختيار الأصلاح" .

ولأن الشريعة الإسلامية بمبادئها الكلية صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان وتحت أي ظروف فهي بذلك تتميز بالمرونة في الجانب التطبيقي لها في إطار القواعد الكلية الملزمة والوصايا العامة التي ترتبط بتحقيق أهدافها ومقاصدها . ومن ثم فهي تحرص على الاستفادة من أفضل الأساليب الفنية لأداء الأعمال وتحت عليها .

فإذا وجدت في هذه الأساليب الفنية ما يحقق مقاصد الشريعة بشكل أفضل بادرت إلى الأخذ به والحث على تطبيقه .

ولقد توصلت تكنولوجيا الإدارة المعاصرة في مراحل تطورها الأخيرة إلى أساليب وإجراءات تطبيقية مفيدة في اختيار الأصلاح لشغل الوظيفة بطريقة موضوعية من خلال مراحل معينة تمثل عملية الاختيار والتعيين .

وحيث أن هذه الإجراءات تقوم على قواعد وقوانين علمية مطلقة ليس لها انتماء عقيدي أو مذهبي فلا مانع في هذه الحالة من اقتباسها والاستفادة

من هذا السبق العلمي . فالاستفادة من ثمره الجهد العلمي يقرها الإسلام ويدعو إليها طالما أتت في إطار المبادئ الكلية للشريعة الإسلامية^(٥٢) .

وبالرجوع إلى الإجراءات التي يقرها الفكر الإداري المعاصر بصدد ممارسة وظيفة الاختيار والتعيين نجد أنه حدد بعض المراحل التي تتضمنها عملية الاختيار والتعيين ذاتها ومراحل أخرى تسبقها تبدأ بمرحلة " تحليل الوظائف " بهدف تحديد متطلبات الوظيفة ومواصفات من يشغلها ، ثم مرحلة " تصميم الوظائف " بتحديد محتوى الوظيفة وطريقة أدائها وعلاقتها بما يؤدي إلى المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة أخذاً في الحسبان نمط التكنولوجيا المستخدم في الإنتاج والأهداف الشخصية لشاغل الوظيفة . ثم تأتي بعد تلك مرحلة وضع خطة القوى العاملة التي تهدف إلى ترجمة خطط المنظمة وأهدافها إلى المتطلبات الكمية والنوعية من الأفراد ووضع برامج الأفراد للوفاء بهذه المتطلبات . وأخيراً مرحلة الاختيار والتعيين بهدف اختيار وتعيين عدد من المتقدمين لشغل الوظيفة وفقاً لمعايير محددة تكفل لاختيار أفضل المتقدمين من حيث أهليتهم للوفاء بمتطلبات الوظائف الشاغرة بشكل خاص ومتطلبات المنظمة بشكل عام . ويلاحظ أن هذه الإجراءات تتصل بجانب " المقترنة على العمل " أكثر من اتصالها بجانب " الأمانة " الذي يوليه الفكر الإسلامي اهتماماً كبيراً .

وإذا كانت هذه الإجراءات العملية تؤدي إلى وضع قاعدة تولية الأصلاح التي يهتم بها الفكر الإسلامي موضع التطبيق فينبغي الاستعانة بها عند ممارسة وظيفة الاختيار والتعيين في المؤسسات الإسلامية للعاملين بصفة عامة وللعاملين في مجال الرقابة بصفة خاصة ، طالما أنها تمثل وسيلة محايدة وتقوم على قوانين علمية مطلقة تمثل الجانب الفني لعملية

الاختيار والتعيين فكل عمل ينبغي أن يتم طبقاً لقانون تشغيله الخاص الذي تتقاد به غلته وتزداد إنتاجيته مصداقاً لقوله تعالى (قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا)^(٥٣) أي نظماً وسنناً تنظم علاقته بكل ما في الكون . من أخذه بسنته أقبلت عليه السنة مسلماً أو غير مسلم فإِنَّه سبحانه وتعالى لا يخلف سنته مع من يصلحون بها دنياهم ولو كانوا غير مسلمين^(٥٤)

كما أننا لو نظرنا إلى المسألة نظرة تمحيصية فسوف نجد أن كثيراً من القواعد والمفاهيم والتطبيقات المعاصرة ليست إلا مجرد صياغات وأشكال تطبيقية جديدة لقواعد ومفاهيم أسهم بها الفكر الإسلامي وتطبيقاته منذ عدة قرون . ولتوضيح ذلك فإننا نتناول هنا أهم القواعد الإجرائية التي قررها الفكر الإسلامي وطبقها بصدد وضع قاعدة "تولية الأصلح" بالمفهوم الإسلامي موضع التطبيق وذلك على النحو التالي :

١ - تحليل الوظائف وتوصيفها :

في هذا الصدد يقرر ابن تيمية رحمه الله أن الإجراء الأساسي للوصول إلى تحديد "الأصلح" لشغل الوظيفة إنما يأتي ويبدأ بمعرفة أهداف كل وظيفة ووسائل تحقيقها حيث يقول في ذلك إن "المهم في هذا الباب (الاختيار والتعيين) معرفة الأصلح وذلك إنما يتم بمعرفة مقصود الولاية ومعرفة طريق المقصود، فإذا عرفت المقاصد والوسائل تم الأمر" بتحديد الأصلح لشغل الوظيفة^(٥٥).

إن ما يقرره ابن تيمية بخصوص تحديد أصلح من يشغل الوظيفة يمثل الإجراء الأساسي في هذا الخصوص وهو ما اصطلح على تسميته في الفكر الإداري المعاصر بتحليل الوظائف وتوصيفها وهو الإجراء الذي يسعى لوصف الوظيفة بشكل يميزها عن غيرها من الوظائف من كل الجوانب

والظروف التي تؤدي فيها وذلك بهدف تحديد مواصفات من يشغل هذه الوظيفة . ويستفاد ذلك من حرص رسول الله صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين من بعده على تحديد مهام كل من كانوا يستعملونهم على عمل من أعمال المسلمين وتوصيفها لهم قبل أن يتقلد كل منهم عمله والتأكد من أنهم مؤهلين للقيام بها وهذا ما فعله الرسول صلى الله عليه وسلم - على سبيل المثال - مع معاذ بن جبل τ عندما أراد أن يستعمله على اليمن وما كان يقوم به عمر بن الخطاب τ عندما كان يعين والياً أو عاملاً حيث كان يعطيه "عهد تعيين" يتضمن أمر بتصيبه وما يخوله من سلطات وما يكفيه من واجبات ويقراه على جميع المجتمعين بالمسجد لكي يقف كل مواطن على حقيقة السلطات والمستويات المخولة له وليشهدوا على ذلك^(٥٦).

إن تحليل وتوصيف الوظيفة بمعرفة الهدف منها ومقصودها والطريق إلى المقصود - كما يرى آين تيمية - بالإضافة إلى معرفة جهة العمل لا يؤدي فقط إلى اختيار الأصلح لشغلها ولكنه أيضاً يؤدي بعد تمام التعيين إلى حسن الأداء في العمل وهذا ما يشير إليه الماوردي في قوله إن العمل الذي تقلده (أي الموظف) يعتبر فيه ثلاثة شروط ! تحديد الناحية بما تتميز به عن غيرها ، وتعيين العمل الذي يختص بنظره فيه ، والعلم برسوم العمل (واجباته ومهامه) وحقوقه على تفصيل ينهي عنه الجهالة . فإذا استكملت هذه الشروط الثلاثة في عمل علم به المولى والمولى صح التقليد (التعيين في الوظيفة) ونقد^(٥٧).

٢ - الاختبار قبل الاختيار (اختبارات التوظيف) :

وهو إجراء منظم يهدف إلى معاينة السلوك والاتجاهات والأداء الخاص بشخص معين أو المقارنة بين سلوكيات واتجاهات وأداء شخصين

فأكثر . ويستخدم هذا الإجراء في أكثر من مجال من مجالات إدارة الأفراد بهدف تحقيق التوافق بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل أو الوظيفة^(٥٨) .
ولقد سبق الإسلام بإرساء قواعد هذا الإجراء من خلال عمل الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين من بعده وذلك تمكينا لمبدأ تولية الأصلح .
فعلى سبيل المثال طبق الرسول صلى الله عليه وسلم هذا الإجراء عندما أراد أن يسند منصب القضاء إلى معاذ بن جبل τ ويستعمله في اليمن .
ورغم علمه بصفاته ومؤهلاته التي ترتبط بالسلوك والأداء لعمله إلا أنه أخضعه لاختبار عملي في هذا الصدد ليؤكد لكل من يمارس قرار الاختيار والتعيين أهمية هذا الإجراء لتحقيق الاختيار الفعال . فقد روي أن رسول الله صلى الله عليه وسلم سأل معاذاً τ : بم تقضي ؟ فأجاب بكتاب الله ، فسأله : فإن لم تجد ؟ أجاب : بسنة رسول الله ، فسأله : فإن لم تجد ؟ أجاب : اجتهد رأيي ولا ألو . قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : الحمد لله الذي وفق رسول رسول الله لما يرضي الله ورسوله^(٥٩) .

ومما عرف عن عمر τ أنه كان يختبر عماله قبل أن يقلدهم العمل في الأمصار المختلفة . ومن ذلك ما روي من أن كعب بن سور كان جالسا عند عمر τ عندما جاءته امرأة تشكو زوجها فطلب كعب أن يقضي بينهما فلما قضى الصواب وأعجب عمر τ بما قضى به قال : اذهب قاضياً إلى البصرة^(٦٠) ، ومما يستأنس به في إرساء هذا المبدأ أو هذا الإجراء ما جاء في الآية الكريمة ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا جَاءَكُمُ الْمُؤْمِنَاتُ مُهَاجِرَاتٍ فَامْتَحِنُوهُنَّ اللَّهُ أَعْلَمُ بِإِيمَانِهِنَّ فَإِنْ عَلِمْتُمُوهُنَّ مُؤْمِنَاتٍ فَلَا تَرْجِعُوهُنَّ إِلَى الْكُفَّارِ لَا هُنَّ حَلٌّ لَهُمْ وَلَا هُمْ يَحِلُّونَ لَهُنَّ وَءَاتُوهُنَّ مَا أَنفَقُوا وَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ أَنْ تَكْرِهُنَّ إِذَا ءَاتَيْتُمُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴾^(٦١) .

وتذهب الآية في أمر الاختيار إلى بُعد مدى حيث لا تكتفي بالمظاهر الخارجية للوقوف على مدى صلاحية الشخص وملاءمته ولكنها ترى ضرورة اختبار باطنه أيضاً ، وهذا ما فعله خامس الخلفاء الراشدين عمر بن عبد العزيز ؓ عندما رأى بلالاً بن أبي ريدة يكثر الصلاة ويلتزم المسجد وفكر أن يوليه أمر العراق ولكن يعد أن يتكلم من أن باطنه كظاهرة فوكل به العلاء بن المغيرة ليسبر غوره فوجده يطلب الحكم ويدفع مالا على ذلك فأخبر به عمر بن عبد العزيز فقال : إن بلالاً غرنا بالله فكندا أن نغتر به فسكنناه فوجدناه خبيثاً كله^(٦٢).

إن اختبار الباطن يهدف إلى التلذذ من توافر "المقومات القيمية" المرتبطة بوجود الضمير الديني اليقظ الحي الذي يجعل من كل فرد من العاملين رقيباً على نفسه يحاسبها قبل أن تحاسب ويزن أعمالها قبل أن توزن عليها، وهذا ما يجعل من "الرقابة الذاتية" التي ينادي بها الإسلام واقعاً ملموساً في حياة المنظمات ويعزز من فعالية النظام الرقابي عليها .

ومن الطبيعي أن تكون اختيارات التوظيف متنوعة في أسلوب تطبيقها ومختلفة حسب طبيعة الوظيفة المراد شغلها ، ولكنها تدور حول هدف تحقيق تطابق مواصفات الشخص المتقدم للوظيفة مع متطلبات الوظيفة وواجباتها .

٣ - التحري والتوصية :

يعتمد هذا الأسلوب من أساليب الاختيار على مبدأ أساسي مؤداه أن خير مرشد لأداء الشخص واتجاهاته وسلوكه هو أداءه وسلوكه في الماضي . وتطبيقاً لهذا الأسلوب في اختيار العاملين يتم سؤال رؤساء المتقدم لشغل الوظيفة المباشرين في المنظمة أو المنظمات التي كان يعمل بها سابقاً عن أداء هذا الشخص وسلوكه بطريق أو آخر^(٦٣) -

وقد سبق عمر بن الخطاب τ بإرساء قواعد هذا الأسلوب وتطبيقها حيث كان يستشير أصحابه ويأخذ رأيهم في أمر من يريد اختياره للعمل من ناحية السلوك والأداء بعد أن يوضح لهم المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة ، ثم يتخذ قراره على أساس نتائج الاستشارة بعد تمحيصها .

فعلى سبيل المثال ! فقد قال رضي الله عنه يوماً لأصحابه "أشيروا على ودلوني على رجل استعمله في أمر أهمني فقولوا ما عندكم فإني أريد رجلاً إذا كان في القوم وليس أميرهم كان كأنه أميرهم ، وإذا كان أميرهم كان كأنه واحداً منهم . فقالوا نرى لهذه الصفة الربيع بن زياد الحارثي فشير على أمير المؤمنين به . فأحضره وولاه فوفق في عمله وقام بما زاد على رجاء عمر فشكر عمر τ من أشاروا عليه بولاية الربيع" (٦٤).

٤ - التأكيد من صلاحية الاختيار:

لا تنتهي مهمة اختيار الأصلح في نظر الإسلام بمجرد القيام بالإجراءات السابقة وغيرها والتي تؤدي إلى تسكين الشخص على الوظيفة التي تم اختياره لشغلها ولكن لا بد من التأكيد من هذه الصلاحية واستمرارها من خلال مراقبة ومتابعة سلوكه وأدائه واتخاذ قرار بشأنه حسب ما يتضح من حاله . وهذا ما يتبين من موقف عمر بن الخطاب τ - على سبيل المثال - حينما قال يوماً لجمع من أصحابه "أرأيتم لو استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل بينكم أكننت قضيت ما علي ؟ قالوا : نعم . قال : لا حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته أم لا ؟" (٦٥).

وإذا كان هذا الإجراء يستهدف التأكيد من صلاحية الاختيار والتعيين فهو أيضاً يرمي إلى التأكيد من استمرار هذه الصلاحية . فقد يتم اختيار الأصلح لشغل الوظيفة في وقت من الأوقات ولكن الضعف البشري قد يدرك

بعض النفوس فتخرج عن حدود الصلاحية في جانبها المتعلق بالأمانة ومن ثم فلا بد من الرقابة والمتابعة المستمرة . وفي ذلك يقول الماوردي أن "على الخليفة أن يباشر بنفسه مشاركة الأمور وتصفح الأحوال لينهض بسياسة الأمة وحراسة الملة ولا يعول على التفويض تشاغلاً بلذة أو عبادة . فقد يخون الأمين ويعش الناصح"^(٦٦) .

وفي هذا الصدد، أيضاً قد تبني زياد بن أبي سفيان عامل معاوية بن أبي سفيان على العراق سياسة من شأنها تعيين عمالة تحت الاختبار لمدة عام يثبت بعدها العامل في وظيفته أو يعزله منها^(٦٧) .

المبحث الثالث

تنظيم وظيفية الرقابة في المؤسسات الإسلامية

يمثل تنظيم الوظيفة الرقابية في المؤسسات الإسلامية أحد أهم الجوانب الأساسية المرتبطة بتفعيل دورها في هذه المؤسسات وذلك من خلال تحقيق شروط فعالية هذا التنظيم استناداً إلى المبادئ والمعايير والمتغيرات التنظيمية الحاكمة .

فإذا كان هناك من يرى أن أهم حل لمشكلة سلطة المنظمة (وبالتالي السيطرة على الانحراف الإداري) هو التحول من الارتكاز على منظمة قائمة على السلطة إلى منظمة قائمة على المسؤولية ، وأن ذلك هو الأكثر ملائمة للمنظمة المعروفة^(١٨) في العصر الحديث ، فإن التنظيم الجيد لوظيفة الرقابة هو الأداة الأساسية التي تساهم في تحقيق هذا الهدف حيث أن الرقابة هي التي تعمل على تحقيق المسؤولية في الواقع العملي .

وإذا كان توافر المتطلبات الإدارية المتصلة باختيار وتعيين المسؤولين عن الرقابة في المؤسسات المالية يعتبر بعداً أساسياً من أبعاد تفعيل وظيفة الرقابة في هذه المؤسسات ، فإن أثر ذلك لا يظهر إلا من خلال التنظيم الجيد لهذه الوظيفة والذي يسمح لهؤلاء المسؤولين أن يقوموا بأداء دورهم الرقابي بفاعلية من وجهة النظر الإسلامية حيث يمثل التنظيم الجيد الذي يتلاءم مع أهداف هذه الوظيفة وفلسفتها الأداة التي يمكن من خلالها أن تتحقق هذه الأهداف بفاعلية .

وتتعلق مسألة تنظيم وظيفة الرقابة في المؤسسات الإسلامية بعدة

جوانب نناقش أهمها في الآتي :

أولاً : طبيعة العلاقة بين الأجهزة الرقابية والجهات التنفيذية في المؤسسات الإسلامية

على الرغم من أن مسئولية الرقابة تقع في النهاية على كاهل المدير التنفيذي كجزء أساسي من وظيفته الإدارية ، إلا أن كبر حجم التنظيمات الحديثة وتعدد العمل الإداري بها دعا إلى ضرورة وجود أجهزة رقابية متخصصة في القيام بهذه الوظيفة يتعلق دورها الأساسي بمراقبة تنفيذ سياسات الإدارة وإعداد التقارير للرقابية عن جوانب العمل الإيجابية والسلبية ومقترحاتها في هذا الشأن ورفعها إلى الجهات التنفيذية المسؤولة عن اتخاذ القرار لكي تتخذ ما تراه مناسباً من قرارات وسياسات في ضوء هذه التقارير

وهذا يمكن القول - وفقاً لما استقر عليه الفكر الإداري المعاصر - بأن العلاقة بين المسؤولين عن الرقابة وبين الجهات التنفيذية علاقة استشارية بطبيعتها وليس من حق أجهزة الرقابة أن تملّي إرادتها على الجهات التنفيذية باتخاذ قرار معين أو وضع سياسة معينة . وهذه هي طبيعة العلاقة الاستشارية في الفكر الوضعي بين الجهات الرقابية والجهات التنفيذية سواء نبعث هذه العلاقة من داخل التنظيم أم من خارجه ، حيث يكون للمسؤولين عن الرقابية حق الاقتراح وليس صلاحية أو سلطة الإلزام بقرار معين .
بيد أن المسألة تأخذ وضعاً مختلفاً في الفكر والتطبيق الإسلامي على تفصيل في ذلك الأمر .

فللجوء إلى الاستشارة أمر واجب بنص القرآن الكريم حيث يقول تعالى مخاطباً رسوله الكريم ﴿فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي

الأمرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ﴿١٩﴾، كما يقول جل شأنه في وصف المؤمنين المتوكلين ﴿وَأْمُرُهُمْ سُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ ﴿٧٠﴾ وهذا أمر ليس محل خلاف بين فقهاء المسلمين .

أما بخصوص إلزام الجهات التنفيذية بمقترحات الأجهزة الاستشارية من عدمه فقد اختلف الفقهاء والمفسرون حول هذه القضية نظراً لاختلافهم في تفسير الآية الكريمة "وشاورهم في الأمر . فإذا عزمتم فتوكل على الله" فهناك من يرى عدم إلزام صاحب القرار بنتيجة الشورى التي تتمثل في رأي الجهة الاستشارية ، في حين ذهب رأي آخر إلى عكس ذلك حيث يرى إلزام الجهات التنفيذية صاحبة القرار بأراء ومقترحات الجهات الاستشارية . ولكل من الرأيين مبرراته التي يستند إليها في إيداء رأيه^(٧١).

وما يهمنا في هذه المسألة هو المضمون التنظيمي لكل من الرأيين السابقين فيما يختص بوظيفة الرقابة. فمن الواضح أن الوضع التنظيمي لوظيفة الرقابة ودورها في المؤسسات الملزمة بالمنهج الإسلامي سيكون مختلفاً باختلاف الرأيين .

فطبقاً للرأي الأول الذي يرى حصر دور الجهات الرقابية (كجهة استشارية) في تقديم المشورة والرأي فقط ، يصبح القرار النهائي في يد السلطة التنفيذية وحدها حيث تتحمل وحدها مسؤولية ما يترتب على القرار من نتائج .

أما إذا أخذنا بالرأي الثاني الذي يرى إلزام الجهات التنفيذية برأي المسؤولين عن الرقابة فالعلاقة هنا تصبح مختلفة تماماً في طبيعتها حيث تكون الجهات الرقابية صاحبة قرار في هذه الحالة . ومن ثم فإن المنطق التنظيمي في هذه الحالة يقتضي اشتراكها في تحمل مسؤولية نتائج القرارات

والتصرفات المبنيّة عليها. ويقضى الأمر بحث ودراسة كيفية توزيع وتحديد
المسئولية بين الطرفين .

غير أن الباحث يريد أن يبدي وجهة نظر خاصة حول الرأيين السابقين
ويوضح نقطة قد تغيب عن الأذهان في هذا الصدد . فالخلاف السابق حول
إلزام أصحاب السلطة التنفيذية برأي الجهات الرقابية في المنظمات الإسلامية
من عدمه ينبغي أن يتلوق فقط بالرقابة على الجوانب الموضوعية الفنية
للقرارات والتصرفات والتي ليس لها إلزام شرعي . أما الجوانب التي تتعلق
بمدى شرعية الأعمال والتصرفات والتي ينبغي استظهارها والحكم عليها
فحقيقاً ، ففي هذه الحالة يكون رأي القهاء المسئولين عن الرقابة ملزماً بلا
ريب لأنه يعبر عن الحكم الشرعي الذي يجب الالتزام به وبهذا الشكل يظهر
شوع جديد من علاقات السلطة في المنظمات الإسلامية لا وجود له في غيرها
- يحتاج إلى ترتيبات تنظيمية خاصة - كما سوف نوضحه تحت عنوان "
التنظيم الداخلي للرقابية في المؤسسات الإسلامية".

ومن ثم فإن الخلاف السابق ينبغي ألا يمتد إلى هذا الجانب المرتبط
بالشرعية الإسلامية وهذا ما يؤكد عليه الباحث ولا مشاحة في ذلك .
إذا ذلك كذلك ، فإننا نكون في موقف يسمح لنا باقتراح وجهة نظر
حول ما يجب أن تكون عليه طبيعة العلاقة بين الجهات التنفيذية والجهات
الرقابية في المنظمات الإسلامية فيما يتصل بالجوانب الموضوعية الفنية
للمسائل موضع الرقابية . وفي هذا الخصوص ، فإن الباحث يؤيد الرأي الذي
يرى عدم إلزام أصحاب السلطة التنفيذية بآراء ومقترحات الجهات الرقابية .
وذلك لأسباب تنظيمية فنية تتصل بعلاقات السلطة والمسئولية .

ثانياً : التنظيم الداخلي للرقابة في المؤسسات الإسلامية:

يتضح مما سبق أن "المنظمة الإسلامية" تتفرد بضرورة وجود نوع جديد من علاقات السلطة لا وجود لها في إطار المنظمات التي لا تتبع المنهج الإسلامي في تنظيماتها ونشاطاتها.

فحيث يهيمن مبدأ "الالتزام بالشرعية الإسلامية" على كل تنظيمات وأعمال المنظمة الإسلامية ، فإن الفكر التنظيمي الإسلامي يفرض نوعاً جديداً من السلطات ذا طبيعة خاصة في علاقته مع السلطات الأخرى داخل التنظيم يمكن أن نطلق عليه "سلطة الشريعة" أو "السلطة الفقهية" والتي تسند إلى فقهاء إسلاميين يراقبون الخطط والقرارات والأعمال والتصرفات التي تتم داخل المنظمة للحكم على مدى شرعيتها وتكون آراؤهم وأحكامهم ملزمة. ولا ريب أن ذلك يعتبر نوعاً جديداً من السلطات ذا طبيعة خاصة وعلاقة غريبة على مفهوم وتصور الفكر الوضعي .

وقد يتراءى للبعض أن وجود مثل هذا النوع من السلطة يؤدي إلى تعدد مراكز اتخاذ القرار في المنظمة وهو ما يفضي إلى وضع تنظيمي غير مرغوب أو غير جيد . بيد أن المسألة ليست كذلك إذا علمنا أن اتخاذ القرار يمر بمرحلتين هما مرحلة صنع القرار ، ومرحلة إصدار القرار .

وفي هذا الصدد ، فإن دور الرقابة الشرعية في عملية اتخاذ القرار يرتبط فقط بالمرحلة الأولى وهي مرحلة "صنع القرار" حيث يؤدي وظيفته الخاصة في هذه المرحلة ويعمل على "أسلمة القرار وضمان شرعيته" وذلك باستبعاد البدائل التي تخرج عن حدود "الشرعية الإسلامية" وتحديد البدائل المتاحة والممكن الأخذ بها في حدود هذه الشرعية ، حيث يتحمل أصحاب السلطة التنفيذية وحدهم (بالاستعانة بالمستشارين الفنيين) مسئولية اختيار

البديل الأفضل من بينها وإصدار قرار به . وبالتالي فإن القرار يصدر من جهة واحدة فقط .

وفي إطار ما سبق فإنه يقترح أن يتم تنظيم أجهزة الرقابة داخل المؤسسات الإسلامية في مجموعتين من حيث دور كل منهما وطبيعة علاقتها بالجهات التنفيذية بها .

١ - المجموعة الأولى : وهي المجموعة التي تختص بالرقابة على الجوانب الشرعية للقرارات والتصرفات والحكم على مدى مشروعيتها ، وتمتع بحق إلزام الجهات التنفيذية بأركانها . ومن ثم ينبغي أن تكون على نفس المستوى التقضي للجهات التنفيذية المستفيدة منها في هذا الجانب .
وجدير بالملاحظة والتنويه أن عمل هذه المجموعة لا يقتصر على الرقابة على تنفيذ الخطط والقرارات حيث يكون الهدف هو العمل على أن تتمشى الحوادث والتصرفات مع الخطط الموضوعية ، ولكنه قبل ذلك يغطي مرحلة التخطيط واتخاذ القرارات حيث يكون الهدف هنا هو العمل على أن تتمشى الخطط والقرارات مع الشرعية الإسلامية .

٢ - المجموعة الثانية : وهي التي تختص بالرقابة على الأعمال والتصرفات من الناحية الموضوعية والفنية ويقتصر دور الرقابة هنا على مرحلة تنفيذ الخطط والقرارات ، وذلك من خلال متابعة الأداء الفعلي وقياسه ومقارنته بالمعيار الخطية وكشف الأخطاء والتباينات (إن وجدت) وتحليل أسبابها واقتراح أسلوب العلاج الملائم لها . وهذه ترفع تقاريرها المتضمنة كل ذلك (والتي تعكس مدى التقدم في العمل) إلى الجهات التنفيذية التي تعمل لحسابها وتترك لها حق اتخاذ القرار وحدها بما تراه مناسباً لتصحيح الأوضاع وتنفيذ الخطط بفعالية .

تنظيم العلاقة بين نظام الرقابة الداخلية والنظم الأخرى للرقابة على المؤسسات الإسلامية

تأسيسا على المفهوم الإسلامي للرقابة ، فإن النظام العام للرقابة على المؤسسات الإسلامية يتضمن عناصر متعددة تشمل نظام الرقابة الخارجية والمتمثل أساسا في رقابة الهيئات الشرعية (بجانب أجهزة الرقابة العامة للدولة)، ونظام الرقابة الداخلية والمتمثل في الرقابة الإدارية، ونظام الرقابة الذاتية المتمثل في رقابة العاملين لأعمالهم وتصرفاتهم، ثم نظام رقابة الرأي العام والمتمثل بصفة أساسية في رقابة العملاء.

ولتحقيق أهداف الرقابة على المؤسسات الإسلامية بفاعلية ينبغي أن يتم تنظيم العلاقة بين هذه النظم على أساس من التنسيق والتكامل والتعاون بينهما بما يسمح بتفعيل دور النظام العام للرقابة على هذه المؤسسات. ولتوضيح المسألة بشأن أهمية التنسيق والتكامل بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية، فإن هذه الأهمية تتبع من الآتي على سبيل المثال:

١- أن عمل الرقابة الداخلية يتكامل مع عمل هيئات الرقابة الشرعية في تحقيق الهدف من الرقابة الشرعية بوجه عام وهو (ضمان الالتزام بالأحكام الشرعية في معاملات المؤسسة الإسلامية). إذ بقدر سلامة الرقابة الداخلية يمكن لهيئات الرقابة الخارجية أن تحدد نطاق الفحص الذي تقوم به على أساس العينات. ومن جهة أخرى، فإن الرقابة الداخلية على الجانب الشرعي للمعاملات تتم وفق الأسس والضوابط الشرعية التي تضعها هيئة الرقابة الشرعية للمعاملات (٧٢).

٢- أن من مهام هيئات الرقابة الشرعية كما هي في الواقع وكما تنص عليه القوانين واللوائح التي تنظم ذلك تدوير بين أعمال إنشائية ممثلة في العقود ونماذج ونظم العمل، وأعمال إبداء الرأي فيما يعرض عليهم من مسائل إما في صورة فتاوى بالترجيح بين الآراء والاجتهاد في بحث المسائل المستحدثة أو الرد على استفسارات الإلزام، ثم فحص أعمال المؤسسة شرعا، الأمر الذي لا يكتفي معه المتابعة التفصيلية لكل ما يحدث في المؤسسة خصوصا وأن أعضاء هيئات الرقابة الشرعية غير متفرغين وبعضهم غير مقيم في الدولة أو البلد مقر المؤسسة التي يراقب أعمالها، وبعضهم عضو في أكثر من هيئة للرقابة في مؤسسات عديدة، وكل ذلك يجعل من الصعب عليهم فحص ومتابعة أعمال المؤسسة باستمرار (٧٣).

٣- إن عمل هيئات الرقابة الخارجية يقتصر على القيام بالرقابة اللاحقة في حين أن نظام الرقابة المتكامل يعنى بأن يكون هناك رقابة سابقة ورقابة متزامنة ورقابة لاحقة وهو ما يمكن تحقيقه من خلال نظام الرقابة الداخلية (٧٤). وتنظيما يمكن تحقيق التسلسل والتكامل بين نظام الرقابة الداخلية ونظام الرقابة الخارجية من خلال إقامة نظام اتصال فعال بينهما يؤدي دوره في هذا الصدد.

وتوجد في هذا الخصوص محاولات تطبيقية في شكل وجود ضابط اتصال مقيم في المؤسسة من قبل هيئة الرقابة الشرعية يسمى "المراقب الشرعي" أو في شكل وجود أمانة متفرغة للهيئة مقيمة من أجل المتابعة التفصيلية للأعمال والمعاملات وهي في الواقع محاولات نادرة وقاصرة عن تحقيق الهدف المطلوب فيما يتعلق بتفعيل النظام العام للرقابة على المؤسسات الإسلامية.

وعلى أية حال ينبغي الاهتمام بدعم فكرة التكامل والتنسيق والربط بين نظامي الرقابة الخارجية والداخلية من خلال تفعيل نظام الاتصال بينهما، واستيفاء الدراسة والبحث في هذا الشأن طبقاً لظروف العمل الفعلية للمؤسسات الإسلامية.

وأما فيما يتعلق بتحقيق التنسيق والتكامل بين نظام الرقابة الداخلية (الإدارية) ونظام الرقابة الذاتية، وتفعيل دور الرقابة الذاتية، فإن ذلك يتأتى من خلال مجمل العاملين في المؤسسة بدءاً من أعلى مستوى وظيفي إلى أدنى مستوى حيث جميعهم مصدر الرقابة الذاتية على أعمالهم وتصرفاتهم ومن ثم ينبغي إتاحة الفرصة لهم ومساعدتهم على ممارسة " الرقابة الذاتية" التي تعتبر في المفهوم الإسلامي خط الدفاع الأول ضد أي خطأ أو انحراف عن الأهداف الشرعية للمؤسسة. ولكي يمكن أن يتحقق ذلك فلا بد من إلمامهم ومعرفتهم بالتصرف السليم الشرعي شكلاً وموضوعاً من ناحية، وتشجيعهم على الالتزام الشرعي من ناحية أخرى. ويتأتى ذلك كله من خلال تنظيم علاقات الاتصال بين جهات الرقابة الداخلية وبين العاملين في المؤسسة بمختلف فئاتها للعمل على إرشادهم ونصحهم بالطرق والأساليب السليمة لأداء الأعمال والتوعية المستمرة لهم بالأحكام والضوابط الشرعية للأعمال التي يمارسونها، مع خلق الولاء والالتزام التنظيمي لديهم من خلال الربط بين مصلحتهم الخاصة وبين التزامهم بالأداء السليم وفي إطار الشرعية الإسلامية. كما يفيد في ذلك القيام بالتنسيق بين هيئات الرقابة الشرعية من ناحية والمسؤولين عن التدريب من ناحية أخرى لإعطاء الفرصة لبعضهم لحضور اجتماعات الهيئات الشرعية عند بحث موضوعات تدخل في

اختصاصهم، بالإضافة إلى قيام أعضاء الهيئات الشرعية للرقابة بالزيارات الميدانية المستمرة للعاملين في أماكن أعمالهم.

كما أن الأمر يستلزم أيضا وضع ضوابط للعمل في المؤسسات الإسلامية في صورة أدلة عمل مكتوبة يشارك فيها كل من هيئات الرقابة الشرعية ورجال الإدارة، والجهات المسؤولة عن الرقابة الداخلية التي تمارس العمل الرقابي على أساس هذه الأدلة، مع توعية العاملين بها لكي يتوفر لديهم المعرفة التي تساعدهم على تعزيز وتحقيق الالتزام بالسلوك الشرعي في أداء أعمالهم (٧٥).

أما فيما يتعلق بتحقيق التنسيق والتكامل بين نظام الرقابة الداخلية ورقابة الرأي العام المتمثل في العملاء فيمكن تخصيص جهة أو وحدة تنظيمية وسيطة كحلقة وصل بينهما تعمل على الاهتمام بشئون العملاء من خلال استقصاء آرائهم وبحث اتجاهاتهم نحو المؤسسة وتلقى ملاحظاتهم وشكاواهم ومقترحاتهم واستفساراتهم وأكثر من تلك القيام بتوعيتهم وإرشادهم بالجوانب والضوابط الشرعية للمعاملات.

وأخيرا وليس آخرا، فإن من أهم المتطلبات الإدارية المتعلقة بتنظيم وتفعيل الرقابة داخل المؤسسات الإسلامية هو وضع وصف دقيق يوضح مهامها وأهدافها في ضوء المفهوم الإسلامي للرقابة، والأساليب الفنية لأداء هذه المهام وتحقيق الأهداف من خلال الاسترشاد بالطرق والقواعد المتعارف عليها والمستقرة في علم الإدارة بصفة عامة.

خاتمة بالتوصيات المبنية على نتائج الدراسة :

من خلال ما أشارت إليه الدراسة وسجلته حول الأزمة التي تتعرض لها وظيفة الرقابة في المؤسسات الإسلامية كغيرها من المؤسسات ، فإن الباحث - بالإضافة إلى المقترحات الواردة في ثنايا البحث - يود أن يطرح هنا بعض الأفكار والمقترحات التي يرى ضرورتها لمواجهة هذه الأزمة . وبعض هذه المقترحات يتصل بمسئوليات أطراف أخرى غير الإدارة المسئولة عن هذه المؤسسات وغير العاملين بمجال الرقابة فيها، مما يوضح أن المسؤولية هنا مسؤولة شاملة وعلى كل طرف أن يتحمل المسؤولية الخاصة به في هذا الصدد .

وأهم ما يمكن اقتراحه في ذلك هو:

أولاً : إعادة صياغة النظم التعليمية بالشكل الذي تستوعب معه المنهج الإسلامي الصحيح في التعامل مع كل القضايا وذلك في مراحل التعليم المختلفة . وإذا ما وصلنا إلى مرحلة التعليم الجامعي فلا بد أن يكون هناك تعاون وتكامل بين المنظمات المختلفة وبين الجامعات حتى تتولى الجامعات تخريج الكوادر المستوعبة للمبادئ والمعايير الإسلامية المرتبطة بكل مجال من مجالات العمل . والتعاون المطلوب من هذه المنظمات يعكس تبنيها وتطبيقها للمبادئ والمعايير الإسلامية المرتبطة بالاختيار والتعيين وكل ما يتعلق بسياسات العاملين فيها . وفي النهاية فهي المستفيدة الحقيقية من هذا التعاون . وينبغي أن يؤخذ في الاعتبار أن تشمل المقررات الدراسية (في إطار المنهج الإسلامي) الجوانب المعرفية المرتبطة بالقدرة على أداء العمل في كل تخصص من التخصصات ، بالإضافة إلى الجوانب المرتبطة

بتعزيز المقومات القيمية والسلوكية والأخلاقية بما يعزز من قيمة "الرقابة الذاتية" التي تساهم في تفعيل النظام الكلي للرقابة .

ثانياً : أن يعهد بعملية "اختيار العاملين" في المنظمات الإسلامية على اختلاف نوعياتهم ومستوياتهم (بما فيهم المسئولين عن الرقابة) إلى أفراد متخصصين ومؤهلين ، وفوق كل ذلك مؤمنين إيماناً كاملاً بأهمية الالتزام بالمبادئ والمعايير الإسلامية المرتبطة بعملية الاختيار والتعيين .

ثالثاً : العمل على استكشاف واستخدام كل الطرق والأساليب والأدوات العلمية التي يمكن بها تحقيق الأهداف الإسلامية في عملية الاختيار والتأكد من توافر جميع الشروط الإسلامية المتعلقة بجانبتي "القدرة والأمانة" عند اختيار المسئولين عن الرقابة بصفة خاصة .

رابعاً : ينبغي أن يكون تصميم برامج تدريب وتطوير العاملين قائماً على تعميم وتعزيز الجوانب التالية :

- ١ - جانب القدرة على الأداء. ويشمل هذا الجانب التأهيل المناسب للوظيفة من الناحية الفنية (محاسب - مهندس - إداري) إلى جانب المعرفة الكافية بالجوانب الشرعية للأعمال التي تتم في المؤسسة.
- ٢- جانب الالتزام بالمبادئ والمعايير الإسلامية في كافة القرارات والتصرفات .

٣- إثارة الرغبة في التنمية الذاتية ورفع مستوى الطموح لدى العامل.
 خامساً : ضرورة تبني وتطبيق السياسات الموضوعية العادلة في كل المجالات بإدارة الموارد البشرية والمؤسسة على المعايير والمبادئ الإسلامية والتي تعزز في النهاية من قيمتي الانتماء والولاء ، والصدق والأمانة ، ومن الرضاء للوظيفي الذي يؤدي إلى رفع مستوى أداء وسلوك العاملين .

سادساً : ومن المقترحات الهامة تلك التي تتعلق بتطوير الجهات العليا للفتوى والرقابة الشرعية والتوسع في اختصاصها بحيث يصبح لها الحق في الرقابة على كافة القرارات والتصرفات في المنظمات الإسلامية وعدم اقتصرها على مراقبة الجانب المالي المتعلق بتكوين واستخدام الأموال في هذه المنظمات من الناحية الشرعية وأن يكون لها دور إرشادي وتثقيفي بجانب دورها الرقابي. وهذا أمر على جانب كبير من الأهمية.

سابعاً : العمل على توفير العناصر والمقومات الإسلامية للبيئة الخارجية التي تعمل فيها المؤسسات الإسلامية . فنجاح هذه المؤسسات وفعاليتها يتطلب أرضية معينة وبيئة خاصة هي البيئة الإسلامية التي تنفذ فيها تعاليم الإسلام كاملة . ومرجع ذلك إلى أن أي مؤسسة إسلامية تعتبر جزءاً من نظام المجتمع الذي تعمل فيه والذي يتكون من أنظمة فرعية عديدة تكون هذا النظام وتتفاعل مع بعضها البعض . فإذا كانت هذه الأنظمة الفرعية الأخرى قائمة على أساس إسلامي فسوف يخدم بعضها البعض الآخر ويمهد السبيل لنجاحه.

ثامناً: وأخيراً فإن من المقترحات ذات الأهمية بصدد البحث الحالي العمل على مواصلة البحث في مجال المتطلبات الإدارية اللازمة لنجاح وفاعلية المؤسسات الإسلامية في المجالات الوظيفية المختلفة كالتسويق، والإنتاج، والبحوث والتطوير، والأفراد ... الخ وذلك كله في ظل المتغيرات والتطورات العالمية المعاصرة.

هذا والله من وراء القصد .

الهوامش

- ١ - بيتر دركر ، مجتمع ما بعد الرأسمالية ، ترجمة د. صلاح بن معاذ المعيوف ، معهد الإنارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠١م ، ص ٧٨
- ٢- محمد عبد الحليم عمر ، الرقابة الشرعية في المؤسسات الإسلامية، المؤتمر الثاني للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية الذي تنظمه "هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية) ١٨-١٩ شعبان ١٤٢٣هـجـرية، ٢٩-٣٠ أكتوبر ٢٠٠٢ م. مملكة البحرين، ص١٢
- ٣- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "معايير المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية" ١٤٢٢ هجرية، ٢٠٠١ م. الجزء الخاص بمعايير الضبط ص٦-١٦.
- ٤- سورة التوبة ، الآية رقم ١٠٥.
- ٥- محمد عبد الحليم عمر، الرقابة الشرعية في المؤسسات الإسلامية، مرجع سابق، ص١٢-١٣.
- ٦- الماوردي ، الأحكام المطبانية والولايات الدينية، القاهرة، مصطفى البابي الحلبي، ١٩٦٠، ص ١٥، ١٦.
- ٧- يوسف إبراهيم يوسف ، النفقات العامة في الإسلام: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة - جامعة الأزهر ، ١٩٧٤، ص ٢٥٤.
- ٨- سليمان الطماوي ، السلاطات الثلاث في الدساتير العربية والفكر السياسي الإسلامي، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية ١٩٧٢م ، ص ٣٦٠.

- ٩- أسامة عبد الخالق الأنصاري، سبل حماية المودعين عند حدوث الأزمات المصرفية، نظام مقترح للتأمين على الودائع ، مجلة العلوم الإدارية ، كلية التجارة جامعة القاهرة ، فرع بني سويف ، ١٩٩٣م.
- ١٠- كوثر عبد الفتاح الأبجي ، الأخلاق في المحاسبة ، ندوة التربية الاقتصادية والإئتمانية في الإسلام ، جامعة الأزهر- مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي ، ٢٧ - ٢٨ يوليو ٢٠٠٢م ، ص ٧.
- ١١- المرجع السابق ، ص ٧.
- ١٢- انظر في ذلك التقارير المالية المنشورة لبنك دبي الإسلامي قبل وبعد الأزمة ، والمعالجة المحاسبية الفعلية لتوزيع الخسائر . ويقوم بالرقابة الخارجية على البنك مكتب Ernst and Young منذ ذلك الحين وحتى الآن .
- ١٣- انظر في ذلك التقارير المالية المنشورة لبنك المشرق ، ومجلة "الإداري" ، اختلاس "المشرق" : الوقائع والأرقام ، ١٩٨٩م .
- ١٤ - انظر في ذلك :
- مجلة المصارف العربية ، اتحاد المصارف العربية ، العدد ٢٧ لسنة ١٩٩١م.
- التقارير المالية المنشورة للبنك قبل ١٩٨٩م.
- ١٥ - See : Annual Report of Islamic Banking System International Before 1987 .
- ١٦ - انظر التقارير المالية المصرية لدار المالي الإسلامي القابضة ، مشار إليه في كوثر عبد الفتاح الأبجي ، الأخلاق في المحاسبة ، مرجع سابق ، ص ٣ ، ١١ .
- ١٧ - كوثر عبد الفتاح الأبجي ، مرجع سابق ، ص ٩ .

- ١٨ - محسن الخضري ، أزمة بنك بازنجر ، تحليل لما وراء البعد المستقبل للأزمة ، مجلة المصارف العربية ١٩٩٥م أيضاً ! محمد نبيل إبراهيم ، القصة الكاملة لأزمة بنك بلزتجر ودروس التجربة ، مجلة المصارف العربية سنة ١٩٩٥م.
- ١٩ - صادق حامد مصطفى ، نحو تضيق فجوة التوقعات في مهنة المراجعة ، دراسة تحليلية نقدية مقارنة ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة - جامعة القاهرة ، ١٩٩٤م.
- ٢٠ - إسماعيل علي بسيوني ، أخلاق الإدارة وأداء المنظمات ، ندوة التربية الاقتصادية والإنمائية في الإسلام ، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي ، جامعة الأزهر ، ٣٧ - ٣٩ يوليو ٢٠٠٢م ، ص ٢.
- ٢١ - يوسف القرضاوى ، فوائد البتوك هي الربا الحرام ، دار الصحوة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ١٤١٢هـ - ١٩٩١م ، ص ٤٠.
- ٢٢ - كوثر عبد الفتاح الأبجي ، الأخلاق في المحاسبة ، مرجع سابق ، ص ١١.
- ٢٣ - شوقي أحمد دنيا ، الشبهات المعاصرة لإيحاء الربا ! عرض وتنفيذ ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م ، ص ٤٨ ، ٤٩ . انظر في تفصيل ذلك أيضاً ! تقرير البنك الدولي عن التنمية في العالم ، ١٩٨٩م ، النشرة العربية ، ص ٩٤ وما بعدها .
- ٢٤ - بيتر دركر ، مجتمع ما بعد التراسمالية ، مرجع سابق ، ص ١٣٨ .
- ٢٥ - رفعت محمد جلب الله ، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي ، بلا ناشر ، ١٩٨٨م ، ص ١١٥ .

٢٦ - انظر : حسين موسى راغب ، الأخلاق الإسلامية وأثرها على السياسات والقرارات الإدارية ذات الصلة بالموارد البشرية ، دراسة مقارنة ، ندوة القيم الأخلاقية الإسلامية والاقتصاد ، مركز صالح عبد الله كامل - جامعة الأزهر ، ١٠ - ١١ محرم ١٤٢١هـ ، ١٥ - ١٦ أبريل ٢٠٠٠م ، ص ١٤ .

٢٧ - سورة القصص ، الآية رقم ٢٦ .

٢٨ - سورة يوسف ، الآية رقم ٥٥ .

٢٩ - الماوردى ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية ، مرجع سابق ص ٢٠٩ .

٣٠ - ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية ، تحقيق وتعليق محمد إبراهيم البنا ومحمد أحمد عاشور ، الطبعة الثانية ١٩٧٥م ، القاهرة ، دار الشعب ، ص ٢٨ .

٣١ - المرجع السابق ، ص ٣١ .

٣٢ - محمد المبارك ، آراء ابن تيمية في الدولة ومدى تدخلها في المجال الاقتصادي ، بلا ناشر ، ١٩٧٠م ، ص ٦١ .

٣٣ - ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية ، دمشق ، مكتبة دار المأمون ، الطبعة الثانية ، ١٩٩٣م ، ص ١٢ .

٣٤ - إسماعيل علي بسيوني ، اختيار العاملين في الإسلام والفكر الإداري الحديث ، ندوة الإدارة في الإسلام ، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي ، جامعة الأزهر ، ١٥ - ١٩ ديسمبر ١٩٩٠م ، ص ١٧ .

٣٥ - سورة الأنفال ، الآية رقم ٢٧ .

- ٣٦ - سير راجح الصغير ، التخصيص الفعال والاستخدام الأمثل للموارد البشرية في الإسلام، رسالة ماجستير مقدّمة إلى معهد الدراسات الإسلامية، القاهرة، ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٢م ، ص ٦٤ .
- ٣٧ - الإلمع النووي ، رياض للصالحين ، جدة ، مكتبة المأمون ، الطبعة الثالثة عشرة، ١٩٩٢م ، ص ٢٤٥ .
- ٣٨ - انظر : ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية ، تحقيق وتعليق محمد إبراهيم الينا ومحمد أحمد عاشور ، مرجع سابق ، ص ٢٨ ، أيضاً : الأسعد بن مماتي ، قوانين الدواوين ، مكتبة جامعة الإسكندرية ، تحت رقم ٦١٤ من كتب ماكس مايرهوف ، ص ٦٢٥ .
- ٣٩ - سورة الشمس ، الآية رقم ٨ .
- ٤٠ - سورة الإنسان ، الآية رقم ٣ .
- ٤١ - خالد عبد المنعم ، الإطار العلمي لمعايير التكوين الذاتي ومسئولية مراقب الحسابات بين النظم الوضعية والفكر الإسلامي ، رسالة دكتوراه مقدّمة لكلية التجارة -- جامعة القاهرة ، ١٩٩٦م ، ص ١٦ .
- ٤٢ - سورة التوبة، الآية رقم ١٢٨ .
- ٤٣ - سورة آل عمران، الآية رقم ١٦٤ .
- ٤٤ - سبيل الهدى والرشاد في سيرة خير العباد ، مشار إليه في عبد الشافي محمد أبو الفضل، القيادة الإدارية في الإسلام، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، القاهرة ، ١٤٠١هـ ، ١٩٨١م ، ص ١٦٥ .
- ٤٥ - سورة النجم ، الآيات ١ ، ٢ ، ٣ .
- ٤٦ - سورة القصص ، الآية رقم ٢٦ .
- ٤٧ - سورة الشعراء ، الآية رقم ١٠٧ .

- ٤٨- صحيح البخاري ، الجزء الثاني ، كتاب الأنبياء ، باب حدثنا أبو ليان ، ص ٥٦٢ .
- ٤٩- سعد أمين منصور، القيم والمفاهيم الإسلامية ، وأثرها على كفاءة العاملين مع التطبيق على البنوك الإسلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لكلية التجارة جامعة الأزهر ، ١٤١١هـ - ١٩٩١م، ص ١٩ .
- ٥٠- راجع في ذلك : رفعت محمد جاب الله، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي، مرجع سابق ، ص ٦٧-٧٠ .
- ٥١- محمد قطب، التربية الإسلامية، دار الشروق ، بيروت ، بدون رقم أو تاريخ، ص ٣٤ .
- ٥٢- محمد محمد جاهين ، المضمون التنظيمي لمبدأ الشرعية الإسلامية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة - جامعة عين شمس، العدد الثاني، ١٩٩١م، ص ٢٢، ٢٣ .
- ٥٣- سورة الطلاق ، الآية رقم ٣ .
- ٥٤- محمد محمد جاهين ، المدخل إلى إدارة الإنتاج والعمليات ، بلا ناشر، ١٩٩٨، ص ٧٦ .
- ٥٥- ابن تيمية ، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، تحقيق وتعليق محمد إبراهيم البناء، ومحمد أحمد عاشور، مرجع سابق، ص ٣٣ _ أيضا : محمد محمد جاهين ، مقدمة في الإدارة العامة ، بلا ناشر، ١٩٩١م ، ص ٥٥٠ .
- ٥٦- أحمد إبراهيم أبوسن، الإدارة في الإسلام، الرياض ، دار الخريجين للنشر والتوزيع، الطبعة السادسة، سنة ١٩٦٦م، ص ٩٠ وما بعدها. - أيضا : سهير راجح الصغير، مرجع سابق، ص ٢٨ وما بعدها.

- ٥٧ - مشار إليه في حسين موسى راغب، الأخلاق الإسلامية وأثرها على السياسات والقرارات الإدارية ذات الصلة بالموارد البشرية ، مرجع سابق ص ١٦ ، ١٧ .
- ٥٨ - انظر : رفعت محمد جاب الله، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي ، مرجع سابق، ص ١٢٠ وما بعدها.
- ٥٩ - أحمد إبراهيم أبو سن، الإدارة في الإسلام، مرجع سابق ، ص ٩٠ ، ٩١ .
- ٦٠ - حسين موسى راغب، الأخلاق الإسلامية، مرجع سابق ، ص ١٧ .
- ٦١ - سورة الممتحنة ، الآية رقم ١٠ .
- ٦٢ - محمد كرد علي ، الإدارة الإسلامية في عز العرب، مطبعة مصر، للطبعة الأولى ، ١٩٤٣م، ص ١٠٩ .
- ٦٣ - رفعت محمد جاب الله ، إدارة الأفراد والسلوك التنظيمي، مرجع سابق، ص ١٥ ، ١٢٦ .
- ٦٤ - سهير راجح الصغير، مرجع سابق ، ص ٧٦ .
- ٦٥ - عباس محمود العقاد، عبقرية عمر، وزارة التربية والتعليم، مصر، بدون رقم، ١٩٦٩م، ص ١٣٦ ، ١٣٧ .
- ٦٦ - الماوردي ، الأحكام السلطانية والولايات الدينية، مرجع سابق ، ص ١٥ ، ١٦ .
- ٦٧ - محمد كرد علي، الإسلام والحضارة العربية، مطبعة لجنة التأليف والنشر، القاهرة، الطبعة الثالثة، ١٩٦٨م ص .
- ٦٨ - بيتر دركر ، مجتمع ما بعد الرأسمالية ، مرجع سابق ، ص ١٨٢ .
- ٦٩ - سورة آل عمران ، الآية رقم ١٥٩ .

- ٧٠- سورة الشورى ، الآية رقم ٣٨ .
- ٧١- في تفصيل ذلك راجع : محمد محمد جاهين ، المضمون التنظيمي لمبدأ الشرعية الإسلامية ، مرجع سابق ، ص ٢٨ ، ٢٩ .
- ٧٢- محمد عبد الحلیم عمر، مرجع سابق ص ٣ .
- ٧٣- المعهد العالمي للفكر الإسلامي، تقييم عمل هيئات الرقابة الشرعية للمصارف الإسلامية، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الطبعة الأولى ١٤١٧ هجرية، ١٩٦٦م، ص ١٤-١٥ .
- ٧٤- محمد عبد الحلیم عمر، مرجع سابق ص ٤ .
- ٧٥- المرجع السابق، ص ٢٠ .