



جامعة الشهيد مختار حصر - الوادي
كلية العلوم الإسلامية



بالاشتراك مع : مخبر إسهامات علماء الجزائر في إثراء العلوم الإسلامية
الملتقى الدولي الثاني عشر:

العمل الدعوي المؤسساتي واقعه وأفاقه

الأربعاء والخميس: 27-28 نوفمبر 2024

العمل الدعوي المؤسساتي، مفاهيم وضوابط

إعداد:

د. نبيل محمد صوالح

كلية العلوم الإسلامية - جامعة الوادي (الجزائر)

الملخص:

تأتي هذه الدراسة لتعالج مفاهيم أساسية للتأسيس للعمل الدعوي المؤسساتي وهي موسومة ب: مفاهيم وضوابط أساسية في العمل الدعوي المؤسساتي. فالأمة المسلمة اليوم في مسيس الحاجة إلى العودة للمشروع الدعوي الأول؛ المشروع النبوي المؤيد بالوحي القرآني سأتناول إن شاء الله فيه هذه النقاط الأتية من المحور الأول: المحور المفاهيمي:

تعريفات ومفاهيم أساسية خاصة بالعمل الدعوي المؤسساتي، مثل المفهوم، الأهمية، الشروط والأهداف. إذ نعرض لمفهوم مؤسسة العمل الدعوي، وكل ما يتعلق بها، لكونها شكل جديد وحتىي للعمل الدعوي اليوم، فرضت وجوده المدنية الغربية الحديثة وجعلت منه إشكالية وتحدي تعيق الشهود الحضاري للإسلام. وقد تم معالجة الموضوع وفق الإشكالية التالية: ما مفهوم العمل الدعوي المؤسساتي؟ وماهي أهم مواصفاته وضوابطه؟ وقد انتهى البحث إلى نتائج لعل أهمها: كون العمل المؤسساتي من إفرارات المدينة الحديثة، وهو عنوان نتائجها الجديد ورمز تحضرها، ومن ثم بات لزاما على الإسلام أن يحدد موقعه منها.

Summary

This study addresses basic concepts for establishing institutional advocacy work and is tagged as: Basic concepts and controls in institutional advocacy work. The Muslim nation today is in dire need of returning to the first missionary project. The prophetic project supported by the Qur'anic revelation. In it, God willing, I will discuss the following points from the first axis: The conceptual axis:

Definitions and basic concepts specific to institutional advocacy work, such as the concept, importance, conditions and objectives. As we present the concept of the institution of advocacy work, and everything related to it, because it is a new and inevitable form of advocacy work today, the existence of which was imposed by modern Western civilization and made of it a problem and a challenge that hinders the cultural witnesses of Islam.

The topic was addressed according to the following problem: What is the concept of institutional advocacy work? What are its most important specifications and controls? The research concluded with results, perhaps the most important of which are: Since institutional work is one of the products of the modern city, it is the title of its new product and a symbol of its urbanization, and therefore it has become necessary for Islam to determine its position within it.

المقدمة:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، ومن فضله تنزل البركات، له الحمد على ما أعطى ومنع، وله الحمد على التوفيق والفتوحات، حمدا يليق بجلاله وكماله ومَنه وفضله، والصَّلَاة والسلام الأتمَّان الأكملان على سيد المخلوقات، سيدنا محمد المبعوث بالرحمات، وعلى آله وأخص منهن زوجاته الطاهرات، وصحابته السادات، وعلى من اقتضى أثرهم واهتدى بهديهم واتَّبِعهم للممات، أما بعد:

أوجب الله عز وجل -الدعوة الى الإسلام والقيام بواجب البلاغ المبين على الأمة المسلمة، أفرادا وجماعات من لدن رسول الله -ﷺ- إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها، وقد عرف العمل الدعوي أشكالاً متنوعة بين العمل الفردي والعمل الجماعي، وبين النجاح والإخفاق، وبين التنظيم والفوضى؛ من خلال مسيرته الطويلة عبر مراحل متباينة؛ حيث شهد في بدايته حركة مميزة من التنظيم المحكم والمتمثل في مرحلة صدر الدعوة بقيادة الرسول الأعظم انتمت بتأسيس دولة الإسلام الكبرى التي تمثل مؤسسة العمل الدعوي الأولى. فكان التنظيم وتمايزت الأدوار بين القيادة والجنديّة، فحفظ الجهد واتقن العمل. ثم تلتها مراحل كثيرة سادت فيها كثير من الفوضى والارتجال، وغاب مفهوم العمل المؤسّساتي وفقدت الجماعة وتعثر الفرد وتبدد الجهد وفقد الأثر. واليوم تمر الأمة المسلمة بمرحلة خطيرة تهدد كيائها ووجودها وتحيط بها المنايا والخطوب من كل الجهات، لذا يتحتم عليها بذل جهد مضاف أن تنخرط ضمن منظومة جديدة تعيد من خلالها ضبط علاقتها بالقواعد الأساسية للعمل

الدعوي الراشد. وهنا يمكن طرح الأشكال الآتي: ما مفهوم العمل الدعوي المؤسساتي؟ وماهي أهم مواصفاته وضوابطه؟ وبالإجابة عليه نستطيع أن نساهم في بناء الجانب النظري لهذا الموضوع الدعوي الهام.

منهج الدراسة: اعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي؛ الذي وصفت من خلاله مؤسسات العمل الإسلامي بعد اخضاعها للتحليل، لتتمكن من مطابقة مفاهيمها ومواصفاتها على ما يسمى اليوم بالمؤسسات الدعوية، وهل يمكن أن نطلق هذا الاسم على جماعات وأشكال العمل الدعوي في مراحلها الأولى، كما استعنت بمنهج متعددة منها المنهج التاريخي والمنهج الاستنتاجي الاستقرائي من أجل استنتاج الصور الحديثة للعمل الدعوي اليوم، من خلال أشكال العمل الدعوي عبر التاريخ الإسلامي.

الدراسات السابقة:

1- إدارة المؤسسات الدعوية محاولة لصياغة نظرية إسلامية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، رسالة دكتوراه تخصص الدعوة والإعلام للباحث بدر الدين بن مصطفى زواقة، بجامعة الحاج العقيد لخضر بباتنة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، سنة 2009م/2010م الموافق 1430هـ/1431هـ، وقد عالجت إشكالية تمثلت في إمكانية تطبيق وظائف الإدارة الأربعة على المؤسسات الدعوية وعلى العمل الإسلامي المعاصر، وهنا توجه الباحث للجانب التطبيقي و مقارنة الإدارة في المفهوم الغربي و المفهوم الإسلامي، لمحاولة اسقاط المفهوم الحديث للإدارة على المؤسسة الدعوية، وحسن الاستفادة من مخرجات العصر في تطوير العمل الدعوي، في حين اتجهت أنا في بحثي إلى تسليط الضوء على الجانب النظري في جزء إبراز المفاهيم والمواصفات.

2- اتجاهات المؤسسات الدعوية نحو العمل الخيري: دراسة تقويمية على عينة من مؤسسات العلماء ورجال الأعمال، رسالة دكتوراه لتركى بن عبد الله المشرف-الرياض: المعهد العالي للدعوة والاحتساب، 1441 هـ/ 2020 م. وهنا ينحى الباحث نحو دراسة إحدى اتجاهات العمل المؤسساتي وعلاقته بالعمل الخيري، وهذا منحى مختلف عن محتوى دراستي، وقد تتقاطع في تحديد المفاهيم والتعريفات.

3- أثر الإدارة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي: دراسة حالة منظمة الدعوة الإسلامية (2010م – 2015 مَلعلي إسحق جمعة. وهنا اتجه الباحث ووجه دراسته نحو أحد روافد ومجالات عمل المؤسسات الدعوية؛ ألا وهو العمل الخيري الذي يعتبر أحد مبررات وجود العمل المؤسساتي الدعوي، وعموم وجود العمل الإسلامي كله، وهذا المنحى مختلف مع محتوى دراستي؛ التي تهدف إلى تحديد وتوضيح المفاهيم والمعاني النظرية للعمل الدعوي ضمن مؤسسة.

4- المؤسسات الدعوية والحكم الرشيد.. جرس تنبيه من الانزلاق نحو الاستبداد لعبد الغني بلوط، جاء في هذه الدراسة: أن المؤسسات الدعوية المستقلة يمكن أن تساهم في إرساء مبادئ الحكم الراشد على مستويي الخطاب والممارسة، وهنا يعالج الباحث جانب من الجوانب التي لها علاقة بالمؤسسات الدعوية، ودراسة العلاقة بينهما من حيث التأثير والتأثر، وجدلية العلاقة بينهما، وهنا تبتعد هذه الدراسة عن مستوى بحثي من حيثيات كثيرة.

المطلب الأول: تعريفات ومفاهيم.

الفرع الأول: تعريف المؤسسة لغة واصطلاحاً:

أولاً: تعريف المؤسسة لغة:

جاء في لسان العرب: مادة أن (أسس) تعني؛ الأُسُّ والأَسَس والأَساس كل مُبْتَدَأِ شيءٍ والأُسُّ والأَساس أصلاً لبناءٍ والأَسَسُ مقصور منه وجمع الأُسِّ اس مثل عُسَّ وَعِساس وجمع الأَساس أُسَس مثل قَدَّ الوَقْدُ لو جمع الأَسَس أساس مثل سبب وأسباب والأسيس أصل كل شيءٍ وأُسَّ الإنسان قلبه... وأُسَّ البناء مُبْتَدَأُهُ...وقد أُسَّ البناء يُؤُسُّهُ أَسًّا وَأَسَّسَهُ تَأْسِيساً... أُسَّسَ تداراً إذا بنيت حدودها ورفعت من قواعدها وهذا تأسيس حسن وأُسَّ الإنسان وأُسَّهُ أصله وقيله وأصل كل شيءٍ¹.

كما جاء في الصحاح؛ أن الأُسُّ: أصل البناء، وكذلك الأساس، والأَسَسُ مقصور منه. وجمع الأُسِّ إساسٌ، مثل عُسَّ وَعِساسٍ، وجمع الأساسِ أُسَس مثل قَدَالٍ وَقُدْلٍ، وجمع الأَسَسِ أساس مثل سبب وأسباب. وقد أَسَّسْتُ البناء تَأْسِيساً.²

وجاء في المعجم الوسيط؛ مادة (أُسَّسُ) البناء أُسَّه (الأساس) قاعدة البناء التي يقام عليها وأصل كل شيءٍ ومبدؤه ومنه أساس الفكرة وأساس البحث والتعليم الأساسي الخبرة العلمية والعملية التي لا غنى عنها للناشئ والنظام الأساسي هو النظام الذي يمثله دستور الدولة.³

مؤسسة: ج مؤسسات منشأة تؤسس لغرض معين "مؤسسة خيرية" مؤسسة دولية" مؤسسات دستورية" ...⁴

ثانياً: تعريف المؤسسة اصطلاحاً:

يعرف ناصر دادي عدون المؤسسة على أنها: "كل هيكل تنظيمي اقتصادي مستقل مالياً، في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج، أو تبادل السلع والخدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، أو القيام بكليهما معاً (إنتاج + تبادل)، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه"⁵. وتعرف المؤسسة حسب المدرسة التقليدية الكلاسيكية بأنها مؤسسة ذات وحدة اجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولها الموارد الأولية تتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة، والموارد المادية من مختلف الآلات الصناعية بالإضافة إلى أهم مورد في المؤسسة المتمثل في الموارد البشرية ونوعي بها مجموعة من الأفراد بالمؤسسة من مسيرين وعاملين.

وتعرف المؤسسة على حسب المدرسة الكلاسيكية بخصائص متعددة أهمها: مؤسسة ذات النظام المغلق أي

1- بن منظور، لسان العرب، ج6(ط:1)، دار صادر - بيروت، د،ت)، ص6.

2- الجوهري، الصحاح في اللغة، (لا:ط)، دار الحديث، القاهرة، 1430هـ/2009م)، ص41.

3- إبراهيم مصطفى أحمد الزيات حامد عبد القادر محمد النجار، تحقيق / مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ج1(لا:ط)، دار الدعوة د،م، د،ت)، ص17.

4- مجموعة من المؤلفين، المعجم العربي الأساسي، (لا:ط)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، د،م، د،ت)، ص89.

5- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، (لا:ط)، دار المحمدية العامة، د،م، 1998)، ص11.

أنها لا تتأثر ولا تتأثر في المحيط الخارجي بالإضافة إلى ذلك الجمود لاعتبارها أن لا فرق بين العامل والآلة.

يمكن القول إن المؤسسة هي عبارة عن وحدة اجتماعية، تتكون من علاقات مهنية وإنسانية. رسمية وغير رسمية. تساعدهم على تحقيق أهداف مشتركة من خلال التعاون والتنافس والتفاعل فيما بينهم، يقومون بنشاطات مختلفة ومتكاملة، مقسمة وموزعة على الأفراد كل حسب تخصصه ومقدرته ومدى تكيفه مع الدور الذي وجد لأجله داخل نظام مفتوح ومستمر، وتهدف هذه المؤسسة إلى إنتاج قيم جديدة وإعادة إنتاج قيم واقعية تتوافق مع الواقع المعاش⁶

المؤسسة عبارة عن بناء لمجموعة من القوانين والمبادئ والقيم التي تمثل خصوصيتها وفلسفتها الخاصة وثقافتها التي تمثل بدورها هويتها في نظر الآخرين التي تميزها وتتميز بها عن غيرها من المؤسسات الأخرى⁷

اختلفت العلوم الاجتماعية بصفة عامة و علم الاجتماع بصفة خاصة في تحديد مفهوم المؤسسة إلا أن مفهوم الحديث يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنشئة الاجتماعية باعتبارها هي عملية تشريب أو بناء لعلاقة مع الآخرين بغض النظر على المؤسسة لأن هذه الأخيرة تعمل على تنسيق الروابط الاجتماعية التي تربطها قيم و معايير فيما بينها تتشكل من خلالها ثقافة المؤسسة ، فكما أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به فلكل مؤسسة ثقافته الخاصة بها التي تتطور مع مرور الوقت وحتى المؤسسات العاملة في نفس المجال ونفس البلد تتمايز ثقافة كل منها عن الأخرى بما تشمل عليه من قيم واعتقادات و افتراضات و رموز وغيرها⁸

ثالثا: المؤسسة في مفهوم الإسلام:

وردت مادة "أ.س.س" في القرآن المجيد في عملية "البناء" أسس بنياء ... والقرآن المجيد نزل ليؤسس أمة تكون "أمة الأمم" أو "أمة القطب" التي تستطيع أن تستقطب العالم -كله- حول مجموعة من الأهداف والقيم...عالم لا يسمح ببقاء أي جزء منه في الظلام والظلمات؛ ومن تلك الظلمات عبادة العباد، واستعباد الإنسان لأخيه الإنسان.⁹

فالإسلام مبني على روح ومعنى التأسيس والمؤسسة، انطلاقا من عنايته بالأسرة باعتبارها مؤسسة التنشئة الأولى التي يتلقى فيها الفرد أو مبادئ النظام والتنظيم، وكذا المفاهيم الأساسية لروح الحياة الاجتماعية، كما أن الأسرة تعد المصدر الأول والأساسي لكل مؤسسات الإنسان الأخرى. ولعل المتتبع لمعاني القرآن الكريم يلحظ وبكل جلاء ربط الفرد في المنظومة الجماعية والاجتماعية ضمن نسق العمل المؤسساتي الموصول بالحبل الوحيد حبل الأمة القطب و فقط، دون أي اعتبار لدولة أو عصبية أو أي نزعة أخرى.

ومن هنا فإن الفكر المؤسساتي الذي عمل القرآن على إرساء دعائمه لم يربطه بحكومة أو دولة، بل ربطه بالأمة القطب الوسط الخيرة الشاهدة على الناس المؤمنة بالله الواحد الأحد، الأمرة بالمعروف الناهية عن المنكر،

6. شنوف زينب . التحليل السوسولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج ، مجلة آفاق و بحوث للدراسات – المركز الجامعي إيليزي . العدد 3.

2019 ص 65.

7. شنوف زينب . التحليل السوسولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج ، (المرجع نفسه)ص 68.

8. شنوف زينب . التحليل السوسولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج ، (مرجع سابق)، ص 71.

9- طه جاير العلواني، التأسيس و المؤسسة، (ط:لا، القاهرة: مركز الدراسات المعرفية، د،م، 11شوال 1428هـ/ 23 اكتوبر 2007هـ)، ص 5.

فكل مؤسسة من المؤسسات صغرت أم كبرت ينبغي أن تكون جزءا فاعلا في منظومة الأمة تؤدي دورها بتناغم وانسجام وفاعلية انطلاقا من شرعية الأمة ومرجعيتها التي تؤسس لكل مؤسسة دورها في تحقيق أهداف الأمة وغاياتها. وهي تدور حول الأمة وفي إطارها حيث دارت. وتوجد حين توجد تلبية لحاجات الأمة. فبعضها يعد يمكن أن يعد من المؤسسات الضرورية إذا تعلقت بضروريات الأمة مثل وجودها، وحدودها وأمنها واستقرارها وأهدافها العليا. وبعضها يمكن أن يندرج في الأمر التي تعد مستوى حاجيات الأمة، التي لا ترقى إلى مستوى الضروريات لكنها حاجات لا تقبل التفريط بها، أو التهاون في المحافظة عليها بحال، والأمة تجد حاجة بمستوياتها المتخلفة لإقامة المؤسسات القادرة على تلبية وتدعيم تلك الحاجات والمحافظة عليها. وهناك كماليات وتحسينيات قد تأخذ المؤسسات التي تقوم عليها هذه المرتبة. وقد ترقى إلى مستويات أعلى مثل تلك المؤسسات التي تقوم على ترقية وحماية الذوق العام وإنتاج الفنون والآداب التي تبني الذوق الإسلامي وتنمي المشاعر الطيبة التي لا يستغنى عنها لتنمية الدواعي الخيرة، والدوافع النبيلة لدى الأجيال.¹⁰

رابعا: تعريف العمل المؤسسي:

القصد من المؤسسة هو تأطير العمل الجماعي الذي تقوم به مؤسسة ذات شخصية اعتبارية تبني هيكلها على أساس الالتزام بمبدأ الشورى وتوزيع الأعمال والتخصصات، ووضع السياسات والبرامج والصلاحيات الإدارية والمالية على مجالسها الإدارية ولجانها الفرعية المتخصصة مع فرق العمل الميداني المتكاملة.¹¹

وهي كل تجمع منظم يهدف إلى تحسين الأداء وفعالية العمل، لبلوغ أهداف محددة، ويقوم بتوزيع العمل على لجان كبرى وفرق عمل وإدارات متخصصة: علمية، ودعوية، واجتماعية؛ بحيث تكون لها المرجعية وحرية اتخاذ القرار في دائرة اختصاصها... يعتبر عملاً مؤسسياً¹².. وهنا يتزاحم مفهوم المؤسسة مع مفهوم الإدارة¹³، وهذه الأخيرة لها مجموعة من الخصائص في الإسلام، ومنها: الربانية، العناية بالإنسان، تحقيق المصلحة العامة، الأمانة، المسؤولية، الشورى، احترام الوقت، الكفاءة، العمل الجماعي والمؤسسية، التخصص والاحترافية، العدل والمساواة، إتقان العمل، المرونة¹⁴. والملاحظ في هذه الخصائص مدى صلاحيتها وتوافقها مع المفهومين. من هذا المنطلق فهما؛ واجب شرعي وعلم وفن ومهنة واختصاص¹⁵. وعليه يمكن أن يعتبر ما يقال على الإدارة يقال على المؤسسة إلى حد ما.

ومما تجدى الإشارة إليه التفريق بين العمل المؤسسي والعمل الجماعي. فليس المراد بالعمل المؤسسي العمل

10- طه جابر العلواني، التأسيس والمؤسسة، (مرجع سابق)، ص 5 و6.

11- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، ورقة علمية في مؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية، الصفحة الرسمية للدكتور الشيخ علاء الدين زعتري تاريخ الدخول 2024/08/20م، <http://alzatari.net/activities/view/>.

12- عبد الحكيم بلال، العمل المؤسسي... معناه، ومقومات نجاحه، (لا: ط، د، ن، د، مد، ت)، ص 6.

13- الإدارة: "هي عملية تنظيم وتوجيه الموارد والجهود والعمليات بطريقة فعالة لتحقيق أهداف محددة". محمد عقوني، الإدارة، (لا: ط، د، ن، د، م، 2023م)، ص 2.

14- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية بجامعة باتنة، 2009م/2010م، ص 87 إلى 91.

15- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (المرجع نفسه)، ص 67 إلى 71.

الجماعي المقابل للعمل الفردي؛ إذ مجرد التجمع على العمل، وممارسته من خلال مجلس إدارة، أو جمعية أو مؤسسة لا يجعله مؤسسياً، فكثير من المؤسسات والمنظمات والجمعيات التي لها لوائح ومجالس وجمعيات عمومية إنما تمارس العمل الفردي.¹⁶

خامساً: تعريف المؤسسة الدعوية:

ونقصد بالمؤسسة الدعوية كل مؤسسة تحقق برنامج الدعوة الإسلامية وأنشطتها وتتفق مع أهدافها، وتقوم على أساس الدعوة والإرشاد والنصح والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وتجميع الناس واستيعابهم ليكونوا صالحين مصلحين.

إنها عبارة عن مجموعة من الأفراد اجتمعوا مع بعضهم البعض مع تفاوت درجاتهم العلمية والاجتماعية، ليعملوا بروح الفريق وبطابع الاستمرارية، مع وجود هيكل تنظيمي ينظم مهامهم، لتحقيق أهداف مرسومة وفق إمكانيات متاحة.¹⁷

إن العمل المؤسسي أو -العمل من خلال مؤسسة-، شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس أو ما نطلق عليه العمل التعاوني، والعمل المؤسسي بهذه الطبيعة ليس اختياراً في عالم اليوم، بل هو ضرورة للبقاء والحفاظ على الوجود والمنافسة من أجل تقديم الأفضل؛ حيث لا مكان اليوم للعمل الفردي -بالمفهوم الأسطوري-.

إن العمل المؤسسي ترجمة عملية لمبادئ وقيم دينية عظيمة من مثل -وتعاونوا على البر والتقوى، عن ابن عباس قال : قال رسول-الله صلى الله عليه وسلم- "يدالله مع الجماعة"¹⁸. ﴿إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ - صَقًّا كَأَنَّهُمْ بُنِيْنَ مَرْصُوصٌ﴾ [الصف: 4] وقال الله تعالى: ﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعاً وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَاناً﴾ [آل عمران: 103]

إن العمل المؤسسي ذو أهمية بالغة؛ لأنه ينقل العمل من الفردية إلى الجماعية، ومن العفوية إلى التخطيط، ومن الغموض إلى الوضوح، ومن محدودية الموارد إلى تعددية الموارد، ومن التأثير المحدود إلى التأثير الواسع.¹⁹

وقد ظهر هذا المفهوم جلياً خاصة بعد سقوط الخلافة الإسلامية، حيث تكفل جيل من المجددين والمصلحين بأعباء الدعوة الإسلامية، حين اعتذرت وتأخرت الحكومات على القيام بهذا الواجب، فظهر مفهوم الحركة

16- عبد الحكيم بلال، العمل المؤسسي... معناه، ومقومات نجاحه، (مرجع سابق)، ص6.

17- عثمان دفع الله علي القرجي، الانترنت وأثره على المؤسسات الدعوية، مجلة معالم الدعوة الإسلامية، أم درمان العدد:9، ربيع الأول 1437هـ/ديسمبر 2016م، ص10 و11.

18- الترمذي، الجامع الصحيح سنن الترمذي، تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرون، ج4(لا:ط، دار إحياء التراث العربي-بيروت، د،ت)، باب ما جاء في لزوم الجماعة رقم الحديث:2166، قال الألباني حديث صحيح.

19- عبدالله بن سالم باهمام، البناء المؤسسي، الموقع الرسمي عبد الله بن سالم باهمام، تاريخ الدخول 2024/08/15 م- <https://www.ba-hammam.com/ar>

من هذا التعريف تخرج المؤسسة من مفهوم العمل الفردي الذي غالباً ما يتسم بالضعف وسوء التخطيط والارتجال والفرديّة. وقد أثبتت تجارب العمل الإسلامي أن الفرديّة في إدارة كثير من العمل الدعوي والتنموي هي السائدة. بل قد تستبد الفرديّة أحياناً بكامل المؤسسة فيصير أمرها إلى فرد واحد مستقل عن رأي الجماعة وشورى المؤسسة مما يولد النفرة بين القلوب ويفضي إلى التنزاع والفشل²¹. وعليه فالمؤسسة هي في حقيقتها أسلوب عمل، مبني على خطط واستراتيجيات وفق منظومة فكرية وبشرية، تهدف لتحقيق أهداف وغايات محددة مسبقاً.

المطلب الثاني: قضايا مهمة حول العمل الدعوي المؤسسي

أولاً: سبب الإحجام عن العمل المؤسسي:

لماذا تحجم الشعوب الإسلامية عن انتهاج العمل المؤسسي لتبليغ الدعوة الإسلامية للناس؟ هذا هو السؤال الذي ينبغي الإجابة عليه قبل الخوض في بيان أهمية ومكانة العمل الدعوي المؤسسي. يعود سبب الإحجام عن تقبل العمل المؤسسي الدعوي وسط ساحة العمل الدعوي المعاصر ل:

1- طبيعة المجتمعات الإسلامية المعاصرة عامة، وعدم ترسخ العمل المؤسسي في حياتها؛ لما اعترأها من بُعد عن الدين أدى إلى تأصل الفرديّة، وضعف الروح الجماعية، والحوار والمناقشة والمشاركة، ولما حلّ بها من تخلف حضاري أقعدها عن الأخذ بأسباب الفاعلية والنجاح، فأصابها التأخر وتبدد الطاقات.

فالمجتمعات العربية التي لم تتحرر من براثن الاستعمار الغربي إلا مؤخراً، وقد كان عاملاً مهماً في تخلفها الحضاري وابتعادها عن مظاهر التمدن²². وقد لخص الأستاذ منير شفيق أهداف الهيمنة الغربية على العالم الإسلامي في محارب الإسلام ونشر التغريب الفكري والحضاري بقوله: "... محاربة الإسلام : القوة العسكرية حققت للغرب إنزال هزيمة عسكرية بالأمة، والتجزئة أقامت لسيطرته أساساً موضوعياً مادياً، ولكن هذا وذلك ما كانا ليجديا تماماً ما لم تقع الهزيمة في العقول والنفوس والإرادة وما لم تتجه الأفكار والثقافة والحضارة والمؤسسات داخل دولة التجزئة باتجاه تكريسها... عمدوا إلى تصفية مقومات الهوية الإسلامية، وذلك بالعودة إلى تحريك النعرات الشعبوية الوثنية وتوجيهها إلى الفترة السابقة لمجيء الإسلام، وألغوا المنهاج الإسلامي من المدارس والتعليم..."²³ وقد جاء في تعريف الغزو الفكري "قيام أعداء وخصومه بمحاربتة، ومحاولة القضاء عليه، وإيقاف مدّه، وإخراج المسلمين منه، أو صرفهم عن التمسك به، لإحكام السيطرة عليهم، واستغلالهم وشل بواعث القوة فيهم، بالطرق غير العسكرية"²⁴. والشاهد عندنا هنا هو إحكام السيطرة والاستغلال وشل بواعث القوة فيهم. ولا

20- عثمان دفع الله علي القرجي، الانترنت وأثره على المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص 10 و 11

21- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

22- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

23- أحمد محمود عيساوي، الدعوة الإسلامية في قرن التكنولوجيا العولمية الدعوة الإسلامية في قرن التكنولوجيا العولمية. (ط: 1؛ دار الكتاب

الحديث، القاهرة، 1437هـ/2016م)، ص 94 و 95 بتصرف

24- إسماعيل علي محمد، الغزو الفكري التحدي والمواجهة. (ط: 2؛ دار الكلمة للنشر والتوزيع،

القاهرة، 1434هـ/2013م) ص 14.

يكون هذا إلا عن طريق واحد؛ ألا وهو زرع التخلف بمفهومه العام في أوساطهم، ومن أنواعه التخلف المادي والحضاري.

2- ضعف الملكة الإدارية لدى كثير من العاملين في الحقل الإسلامي، بسبب إهمال العلوم الإنسانية التي أفاد منها الغرب، وهذا مما ورثه العاملون عن مجتمعاتهم. وقد أدى هذا الضعف إلى الجهل بالعمل المؤسسي ومقوماته وأسباب نجاحه فتلاشت الخطط، وأغلقت دراسة الأهداف وإقامة المشاريع، وصار العمل مجرد ردود أفعال غير مدروسة أو عواطف غير موجهة²⁵. وقد شاع في فكر بعض المسلمين أن العلم المطالب به المسلم هو العلم الشرعي فقط، أما باقي علوم الحياة الأخرى فهي من باب اللهو وتضييع الأوقات، حتى شاهدنا من يغادر مقاعد الدراسة لأوهام وأسباب تافهة ومبررات واهية.

3- حاجة الدعوة إلى الانتشار، مع قلة الطاقات الدعوية المؤهلة؛ مما حدا بكثير من الدعاة إلى التركيز على الكم لا الكيف، والغفلة عن قدرة العمل المؤسسي على الموازنة بين الكم والكيف، وتحقيق أكبر قدر منهما²⁶. وقد ذكر مصطفى مشهور أن تقديم أولوية التنظيم والحركة على حساب التربية والتوجيه والتكوين، أم أسباب التساقط بطريقة غير مباشرة حيث يتكون كمّ بدون إيمان راسخ مما يسهل تساقطه في نهاية المطاف لأن "ارتباط الفرد بالحركة يجب أن يكون قائماً على أساس ارتباطه بالله وبالإسلام، وإن الحركة والتنظيم إنما هما وسيلة لا غاية"²⁷.

4- الخلط بين العمل الجماعي والمؤسسي، والظن بأن مجرد قيام الجماعة يعني عملاً مؤسسياً، في حين أن كثيراً من التجمعات والمؤسسات لا يصدق عليها حقيقة هذا الوصف؛ لانعدام الشورى، والمركزية في اتخاذ القرار²⁸.

5- حداثة العمل الإسلامي المعاصر، فإنه إذا ما قورن عمره بعمر المؤسسات الغربية بان قصيراً جداً. يقال هذا لئلا تُهضم الحقوق، ولكي نقرب بالحديث من الإنصاف لهذه الصحوة المباركة؛ حيث نرى بوادر الاهتمام بالمجالات الإدارية أكثر من ذي قبل²⁹. "منذ القرن التاسع عشر بدأت مرحلة جديدة من التطور الحضري، حيث كان تطور وسائل النقل ونمو التجارة الدولية من العوامل الرئيسية التي أدت إلى نشأة العديد من المدن الجديدة. ثم وفي القرن العشرين خاصة نتيجة اكتشاف واستخراج النفط، ومنذ النصف الثاني من القرن العشرين تمثل ظاهرة التحضر أبرز الظواهر السكانية العالم العربي حيث تتسارع موجات وتزايد وتيرة نموها سنة بعد أخرى"³⁰.

25- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

26- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

27- فتحي يكن، المتساقطون على طريق الدعوة، (لا؛ ط، د، ن، د، م، د، ت)، ص 54.

28- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

29- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

30- وهيبة عيساوة وعيسى يوتسي، واقع النمو الحضري في العالم العربي، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 15، العدد: 2، 2020م، ص 12.

ثانياً: أهمية العمل المؤسسي:

إن من أخطر ما تعانیه الأمة الإسلامية: غياب الروح الجماعية في العمل الدعوي والتشريع الفقهي والاجتهاد الحضاري. وأعتقد أن من أهم أسباب ذلك: أن الوعي المدني لم يتم تنظيمه بشكل كافٍ، فهو بحاجة إلى المؤسسات المختلفة. فلقد صارت الصحوة اليوم معادلة صعبة في الموازين العالمية، والخطر الأوحّد أمام الأنظمة الغربية، بل نستطيع القول: إن كثرة الأتباع غير الواعين أصبح يمثل هاجساً للدعاة والمصلحين أنفسهم. وعليه فلا بد من مراجعة أساليب العمل الدعوي اليوم. كما أنه من الضروري العناية بتنمية الفكر الجماعي، وأسلوب العمل المؤسسي المحكم الذي صار أسلوب القوة والتحدي في هذا الزمان.

يكفي برهاناً من الواقع أن الدول الكبرى في الوقت الحالي دول مؤسسية ليست مرتبطة ارتباطاً كلياً بالأفراد؛ فالولايات المتحدة الأمريكية مثلاً هي بجملة مؤسسية ضخمة تضم في ثناياها عدداً هائلاً من المؤسسات مختلفة التخصصات، ولا تتغير استراتيجياتها الرئيسية بتغير أفراد حكوماتها إلا من منطلق جماعي. وفيما يأتي محاولة لتأصيل الفكر الجماعي، وبيان معنى العمل المؤسسي، وتحديد المراد به، ثم عرض شيء من مزاياه وفوائده، وبعض أسباب تقصير الدعاة في الأخذ به، ثم ذكر مقومات نجاحه³¹.

ثالثاً: مزايا العمل المؤسسي وفوائده:

1- تحقيق مبدأ التعاون والجماعية الذي هو مناسم مقاصد الشريعة.

2- تضيقاً لفجوة بين عمل الدعاة، وردم الهوة بينهم بتحقيق ذلك المبدأ، وتأسيساً لأعمال المشتركة بينهم؛ فإن ذلك يقلل التصادم والنزاع، وهي الطريقة المتبعة بين الدول في تأسيس اللجان والمجالس المشتركة،

3- تحقيقاً لتكامل في العمل، وذلك في عمل الفرد عزيز، فكثيراً مما يحصل من القصور في عمل الفردي تلاشى في عمل المؤسسة؛ إذ المفترض حدوث التكامل باجتماع الجهود، والمواهب، والخبرات، والتجارب، والعلوم، مع التزام الشورى، والتجرد للحق. وأيضاً: فإن العمل الفردي يصطبغ بصيغة الفرد، بينما المفترض أن يخلو العمل المؤسسي من ذلك. جاء في نتائج دراسة ميدانية للطالب عطا الله بشير نويقة الاردن - 2014 والموسومة ب: أثر تمكين فريق العمل في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الطائف؛ وجود أثر إيجابي لتمكين فرق العمل والتميز التنظيمي³². وقد جاء كذلك في دراسة ميدانية بالمديرية العلمية لاتصالات الجزائر بولاية الجلفة للأستاذة بلقرع فاطنة الموسومة ب: أثر تمكين فرق العمل في تحقيق التميز التنظيمي يتلخص في إظهار التميز التنظيمي في الممارسات الأساسية والمرتبطة الواقع الذي يظهر النمو والبقاء للأفضل من خلال الرغبة في التغيير المستمر وربما يواكب التطور الملحوظ من أجل تحقيق السبق في الاجتهاد قدما سعياً في تحقيق الريادة والتميز.³³

4- الاستقرار النسبي للعمل، بينما يخضع العمل الفردي للتغير كثيراً -قوة وضعفاً أو مضموناً واتجاهاً -

31- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

32- عطا الله بشير عبود، الرئيسية نتائج البحث، أثر تمكين فريق العمل في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الطائف: دراسة تطبيقية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 3 (30 سبتمبر/أيلول 2014)، ص. 426-452.

33- زقار ليلي و بلقرع فاطنة، أثر تمكين فرق العمل في تحقيق التميز التنظيمي دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بولاية الجلفة محلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية. المجلد 6، العدد: 1/2022، ص65-82.

بتغيير الأفراد، أو اختلاف قناعاتهم³⁴.

5- القرب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية؛ حيث يسود الحوار الذي يفرض قيامه وضع معايير محددة وموضوعية للقرارات تنمو مع نمو الحوار، في حين يبني العمل الفردي على قناعة صاحبه³⁵.

6- دفع العمل نحو الوسطية والتوازن؛ إذا اجتمع الأفراد المختلفين في الأفكار والاتجاهات والقدرات يدفع عجلة العمل نحو الوسط، أما الفرد فلو توسل في أمره فليربما يطرف - إفراطاً أو تفريطاً. دفع العمل نحو الوسطية والتوازن؛ إذا اجتمع الأفراد المختلفين في الأفكار والاتجاهات والقدرات يدفع عجلة العمل نحو الوسط، أما الفرد فلو توسل في أمره فليربما تطرف - إفراطاً أو تفريطاً³⁶.

7- توظيف كافة الجهود البشرية، والاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية؛ وذلك لأن العمل المؤسسي يوفر لها جوال ابتكار والعمل والإسهام في صنع القرار، بينما هي في العمل الفردي أدوات تنفيذية رهناً بإشارة القائم بالعمل. ويوم أن عرض المسلمون عن هذا العمل خسروا كثيراً من الطاقات العلمية والعملية، فانفرد أصحابها بالعمل، أو فتروا عنه³⁷. في عزوة الأحزاب وفي موقف الصحابي الجليل نعيم، خير دليل على وجوب الاستفادة من جميع الطاقات المتاحة والممكنة؛ فقد جاء نعيم بن مسعود الأشجعي، وهو صديق قريش واليهود ومن غطفان، فقال: يا رسول الله! إني قد أسلمت وقومي لا يعلمون بإسلامي، فمرني بأمرك حتى أساعدك. فقال: أنت رجل واحد، وماذا عسى أن تفعل؟ ولكن خذ بما استطعت، فإن الحرب خدعة³⁸.

8- ضمان استمرارية العمل - بإذن الله تعالى - لعدم توقفه على فرد يعتريه الضعف والنقص والفتور، ويوحشه طول الطريق وشدة العنت وكثرة الأذى. وقال الله تعالى: ﴿قَالَ سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ وَنَجْعَلُ لَكُمَا سُلْطٰنًا فَلَا يَصِلُونَ إِلَيْكُمَا بِأَيِّتِنَا أَنْتُمَا وَمَنِ اتَّبَعَكُمَا الْغٰلِبُونَ ٣٥﴾ [القصص:35]. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "وأنا أمركم بخمس أمرني الله بها: الجماعة، والسمع، والطاعة، الهجرة، والجهاد في سبيل الله، فمن فارق الجماعة قيد شبر، فقد خلع ربة الإسلام من عنقه إلا أن يراجع. ومن دعا بدعوى الجاهلية؛ فهو من جهنم." قال الرجل: وإن صام وصلّى؟ قال: "وإن صام وصلّى، فادعوا بدعوى الله التي سماكم: المسلمون المؤمنون عباد الله".³⁹ عن ابن عمر قال: "خطبنا عمر بالجابية فقال: يا أيها الناس، إني قمت فيكم مقام رسول الله ﷺ، فقال: أوصيكم بأصحابي ثم الذين يلونهم ثم الذين يلونهم، ثم يفسو الكذب حتى يحلف الرجل ولا يستحلف، ويشهد الشاهد ولا يستشهد إلا ليخون رجل بامرأة إلا كان ثالثهما الشيطان. عليكم بالجماعة وإياكم والفرقة، فإن الشيطان مع الواحد وهو من الاثنين أبعد. من أراد بحبوحه الجنة فليزر الجماعة. من سرتة حسنته، وساءتة

34-علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

35-علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

36-علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

37-علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

38- محمد بن عفيفي الخضري، نور اليقين في سيرة سيد المرسلين، تحقيق: هيثم هلال، (ط:1، دار المعرفة بيروت- لبنان، 1425هـ/ 2004م)، ص120.

39- محمد ناصرالدين الألباني، صحيح موارد الظمان إلى زوائد ابن حبان، ج1(ط:1، دار الصميعي للنشر والتوزيع، الرياض - المملكة العربية

السعودية، 1422 هـ / 2002 م)، باب فيما أمر الله تعالى به الأنبياء صلى الله عليهم أن يبلغوه العباد، رقم الحديث: 1026 - 1222، ص496.

سيئته، فذلك المؤمن".⁴⁰.

وللمثال: فقد كان من أقوى أسباب استمرار التعليم قوياً في الدولة الإسلامية - حتى في عصور الضعف السياسي: قيامه على المؤسسات العلمية القوية التي تمدها الأوقاف، كما تمد سائر الجهود الدعوية والإغاثية - التي لم يتجرأ عليها إلا في العصر الحديث - واليوم نرى استمرار المؤسسات الغربية قوية تساندها جمعيات كثيرة.⁴¹

9- عموم نفعها للمسلمين؛ لعدم ارتباطها بشخصية مؤسسها، وهذا بدوره ينمي الروح الجماعية الفاعلة، ويحيي الانتماء الحقيقي للأمة، وهذا مكنن قوتها.. وقد رسّخ القرآن الكريم مفهوم الارتباط بالمؤسسة لا بالشخص، حين دعا المسلمين لربط علاقتهم بالإسلام وبالله دون النظر للأشخاص وإن كانوا في أعلى الرتب قال الله تعالى: ﴿وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِ الرُّسُلُ أَفَإِنْ مَاتَ أَوْ قُتِلَ انْقَلَبْتُمْ عَلَىٰ أَعْقَابِكُمْ وَمَنْ يَنْقَلِبْ عَلَىٰ عَقْبَيْهِ فَلَنْ يَضُرَّ اللَّهَ شَيْئاً وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ﴾ [آل عمران:144].. فمن أهم الاخطاء القاتلة في تاريخ فيها كثير من الحركات الدعوية المعاصرة: ارتباط أفرادها بالأشخاص لا بالدعوة و الفكرة، فذهبت الحركة و الجماعة بموت زعيمها.

10- مواجهة تحديات الواقع بما يناسبها؛ فإن الأمة اليوم تواجه تحدياً من داخلها، في كيفية تطبيق منهج أهل السنة مع الاستفادة من منجزات العصر، دون التنازل عن المبادئ، كما تواجه تحدياً من خارجها مؤسسياً منظماً؛ والقيام لهذا وذلك فرض كفاية لا ينهض به مجرد أفراد لا ينظمهم عمل مؤسسي، كما لا ينهض أفراد الناس لتحدي العمل المؤسسي في مجالات الحياة الاقتصادية، أو السياسية، أو الإعلامية، أو غيرها. يقول منير الغضبان: "و الاستفادة من العصبية الجاهلية في حماية شباب الدعوة أمر شرعي، فابن العائلة الكبيرة و القبيلة الضخمة الذي يستطيع أن يوظف زعيم هذه العائلة لحمايته لا يعني أنه قد تخلى عن دينه بذلك. واستفادة بعض الدعاة من ضابط كبير في الجيش أو المخابرات، أو وزير متنفذ في الدولة، لا ينقص من عقيدة هذا الداعية ومن دينه شيئاً. بل من حق شباب الدعوة في مرحلة الضعف البحث عن سند قوي في الجاهلية يحميهم، ويحفظ علمهم حرية عقيدتهم، وحرية الدعوة إليها"⁴². وقد ذكر هذا الكلام في معرض حديثه حول مشروعية الاستفادة من قوانين المجتمع المشترك، وضرب لذلك بقانون الحماية والجوار. وللدعوة اليوم أن تقيس على ذلك بكل الوسائل المتاحة والممكنة ولعل العمل ضمن مؤسسة أخذ أهم هذه الوسائل المشروعة لأجل خدمة الدعوة.

11- الاستفادة من الجهود السابقة والخبرات التراكمية، بعد دراستها وتقويمها بدقة وإنصاف وحيادية، وبذلك يتجنب العمل تكرار البدايات من الصفر الذي يعني تبديد الجهود والعبث بالثروات. قال أبو بكر جابر الجزائري: التذكير والوعظ بتاريخ الأمم السابقة المنبئ عن أسباب هلاكهم وخسراتهم ليجنبها العقلاء، ثم ذكر قوله تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ فِي قَصصِهِمْ عِبْرَةٌ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ مَا كَانَ حَدِيثاً يُفْتَرَىٰ وَلَكِن تَصْدِيقَ الَّذِي بَيْنَ يَدَيْهِ وَتَفْصِيلَ

40- الترمذي، الجامع الصحيح سنن الترمذي، تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرون (دار إحياء التراث العربي-بيروت)

41- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

42- منير محمد الغضبان، المنهج الحركي للسيرة النبوية، (ط:6، مكتبة المنار الزرقاء -الأردن، 1411 هـ / 1990م)، ص70 و71.

كُلِّ سَنَاءٌ وَهُدًى وَرَحْمَةٌ لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ ﴿١١١﴾ [بوسف: 111].⁴³ وقال الإمام الشعراوي معلقاً عن الآية والعبارة قد تمر، ولكن لا يلتفت إليها إلا العاقل الذي يمحص الأشياء، أما الذي يمر عليها مرور الكرام؛ فهو لا يستفيد منها⁴⁴. فالأصل في تجارب الإنسانية عموماً، وفي تجارب المسلمين خصوصاً؛ التكامل والتراكم، لأن المعرفة مبنية على الاستفادة من الخبرة التراكمية، ليتم لاحقاً ما بدأه السابق بعد تمحيص الإيجابيات والتخلص من السلبيات.

رابعاً: مقومات نجاح العمل المؤسسي:

للتربية الإيمانية المتكاملة أكبر الأثر في بناء الطاقات، وتنميتها، واستثمارها استثماراً مناسباً، وهذا عماد العمل المؤسسي. ويمكن تفصيل المقومات اللازمة لنجاحه على النحو الآتي:

1- توفر القناعة الكافية بهذا الأسلوب من العمل؛ بإدراك ضرورته، وخاصة في زمن القوة، وبمعرفة مزاياه وثمراته، وفهم مقومات نجاحه للوصول به إلى المستوى المطلوب⁴⁵. وتكون القناعة الكافية نابعة من أمرين أولهما؛ وضوح الفكرة التي قامت من أجلها المؤسسة، حيث تتمثل في الرؤية الاستراتيجية والتصور الكامل والسياسة الشاملة لأبعاد المؤسسة وتوجهاتها، من حيث المبادئ والأهداف والمناهج⁴⁶. وهذا دافع قوي للأمر الثاني ألا وهو الإيمان الراسخ بالفكرة الدعوية في جد ذاتها، ووجوب القيام بالدور الدعوي في الحياة.

2- صدور القرارات عن مجالس الإدارة، أو اللجان ذات الصلاحية، حرصاً على خروجه من أدنى مستوى ممكن، لتكون أقرب إلى الواقعية وقابلية التنفيذ. ولا يجوز أن يكون المصدر هو الفرد أو المدير؛ فإنه يستمد صلاحياته من المجالس، لا العكس. ويجب أن تملك المجالس واللجان صلاحية مراجعة قرارات المديرين ونقضها. وهذا لن يتم إلا في ظل "وجود لوائح وأنظمة عمل محددة وواضحة ومتفق عليها وموثقة ومدونة ومعروفة لكل الجهات المعنية والمتعاملة معها، ومتناسبة مع أهداف المؤسسة"⁴⁷، وهذه اللوائح يجب أن تشمل علاقات المؤسسة داخلياً وخارجياً

3- أن تكون مجالس الإدارة أو اللجان غير محصورة في بيئة واحدة محكومة بأطر تنشئة وتربية وتفكير محددة، مما يؤثر على طبيعة اتخاذ القرار. فوجود أفراد من بيئات مختلفة ضمن هذه المجالس يثري العمل المؤسسي بتوسيع أنماط التفكير وتعدد طرق التنفيذ⁴⁸. وهنا يكون عنصر المشاركة والمساهمة عنواناً للمؤسسة الدعوية الصادقة والناجحة، لأنها في نهاية المطاف تريد أن تسوق الناس إلى رب الناس وترسم لهم سبل الهداية، فهي تعمل جاهدة "لجذب عدد كاف من العاملين الإكفاء المنجزين والمتحمسين والمقتنعين، فهي تمتاز بانتشارها الأفقي لارتباطها بفريضتها، وهذا موجب على كافة المؤسسات الدعوية أن تفتح المجال في محاضنها للجمع وذلك

43- جابر بن أبي بكر الجزائري، أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير، ج2(ط:5، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، 1424هـ/2003م)، ص209.

44- الشعراوي، تفسير الشعراوي-الخواطر-ج12(لا؛ ط، مطابع أخبار اليوم: مصر، 1997م)، ص7142.

45- علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

46- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص56 (بتصرف).

47- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص58.

48- علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

لاعتبارين؛ مشاركة الجميع في أجر عبادة الدعوة، وكذلك الضرورة الإدارية أي ضرورة وجود الموارد البشرية⁴⁹."

4- أن تسود لغة الحوار، حتى تتلاقح الآراء للخروج بأفضل قرار، وأيضاً حتى يخضع الرأي الشخصي لرأي المجموعة. ويذكر هنا بالمناسبة: نزول النبي -ﷺ- على رأي أصحابه في أحد، وخروجهم من المدينة تلبية لرغبتهم مع ميله للبقاء في المدينة، وتأييد رؤياه لرأيه، وبعدما حصل ما حصل لم يصدر منه لوم لأولئك المقترحين للخروج.

هل هناك أي شيء آخر ترغب في تعديله؟⁵⁰ وهنا يكون وجود القيادة الحكيمة أكثر من ضرورة "فوجود قيادة مؤهلة ومحترمة وقادرة ومتحمسة ومتفرغة لهذا العمل: فالعمل الإسلامي كباقي الأعمال التي تتبنى التغيير والاصلاح يظهر فيه قيادات لاعتبارات ثلاث:

- الاعتبار الأول: إن ظهور القيادات طبيعية إنسانية وضرورة اجتماعية.
- الاعتبار الثاني: إن القيادة فريضة شرعية من خلال مبدأ الإمارة.
- الاعتبار الثالث: إن العمل الإسلامي كباقي الأعمال التي تبنى على التنظيم والتخطيط يلزمها القيادة والجنديّة⁵¹.

5- تحديد ثوابت ومنطلقات مشتركة للعاملين في المؤسسة تكون إطاراً مرجعياً لهم، توجه خطة العمل وتناسب المرحلة والظروف التي تعيشها المؤسسة⁵². وتكون " هذه المنطلقات أرضية للمؤسسة لاعتماد مبادئ الإدارة ووظائفها والقدرة على التحكم في أداؤها ووحدتها وأفرادها، ومن ثم ضمان الأهداف وتحقيق النتائج⁵³". ولزيادة توثيق المنطلقات والثوابت بين العاملين ينبغي أن يرسم لذلك الخطط المدروسة أن تكون " الخطط والبرامج محددة وواضحة ومتفق عليها وموثقة ومكتوبة-عقد التزام-للجهات المعنية التي ستتعامل معها، وذلك من خلال وظيفة التخطيط⁵⁴". بالإضافة إلى هذا كله يجب توفر " نظام للرقابة والمتابعة والتقويم المستمر للتأكد من سلامة التخطيط والتنفيذ: وقد بين علم الإدارة أنه لا تخطيط ناجح إلا من خلال وظيفتي: التوجيه والرقابة⁵⁵".

6- التسامح مع الخلافات الشخصية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية، وهذا يتم بتحسين الاتصال والتواصل بين أفراد المؤسسة بعضهم مع بعض، وبينهم وبين سائر العاملين في المجال الإسلامي. وهذا أساس قول للنجاح؛ ففي استفتاء لعدد من القياديين الناجحين اتضح أن الصفة المشتركة بينهم هي القدرة على

49- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص58 (بتصرف).

50- علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

51- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص57.

52- علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

53- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص58 (بتصرف).

54- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (المرجع نفسه)، ص58 (بتصرف).

55- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (المرجع نفسه)، ص58.

التعامل مع الآخرين، ولن يتم ذلك لأحد ما لم يترتب أنفسنا على العدل والإنصاف، ومعرفة ما لدى الآخرين من حق، ومحاولة فهم نفسياتهم من خلال نظرتهم هم لأنفسهم، لا من خلال نظرتنا نحن.⁵⁶ وهذه الأخلاق العالية في حسن التعامل وكمال التدين تكسب المؤسسة "سمعة جيدة، في نظر العاملين بها والمتعاملين معها وفي نظر منافسيها، وهذه السمعة ضرورية لاستيعاب الجمهور والتأثير فيهم وكسبهم دعويًا والاستفادة منهم في مشاريع المؤسسة، لأن رأس مال المؤسسات الدعوية هم جمهور المدعويين".⁵⁷ والجمهور سهل لكنه ممتنع، وبين السهولة والامتناع تظهر براعة الداعي وحسن تديره.

7- الاعتدال في النظرة للأشخاص؛ بعيداً عن الغلو والتقديس. وكأنه هذا ما أراده عمر -رضي الله عنه- حين عزل خالد بن الوليد -رضي الله عنه- خشية تعلق الناس به، وربطهم النصر بقيادته.⁵⁸ فمنهج الإسلامي يربي أفراداً على الإخلاص للفكرة والالتزام بها، ولو في ظل غياب صاحبها.

8- إتقان التخطيط، وتحديد الأهداف لتنفيذها، وتوزيع الأدوار، وهذا يتطلب مستوى جيداً في إعداد القادة والمسؤولين، وتدريب العاملين مع الاستفادة من كل الإمكانيات، وتوظيف جميع الطاقات، بعد التعرف عليها جيداً. والمهم هو التركيز في جداول الأعمال على المنطلقات والأسس والخطوط العامة، دون الانشغال في المسائل الإجرائية، والتي قد لا تحتاج إلا مجرد قرار إداري أو إجراء تقليدي، ودون المسائل التي يكثر الجدل والخلاف حولها.⁵⁹

وهذا كله لا قيمة له إلا تحقق للمؤسسة مشروعية ورأس مال؛ فمشروعية المؤسسة بأن تكون هذه المؤسسة موافقة لشرع الله -عز وجل- وأن تكون حاصلة على الموافقة القانونية، لأن التجارب الإسلامية التي تبنت السرية أو اضطرت له وقعت في كثير من الأشكالات، كما يجب أن تحظى بالقبول الاجتماعي والموافقة لأعراف الناس.⁶⁰ فإذا تحقق للمؤسسة شرط الموافقة للشرع والدين، يبقى تحقيق شرطي الموافقة للقانون والأعراف من المعوقات التي تقف أمام نجاح مشروع خدمة الدعوة الإسلامية من خلال العمل المؤسسي.

خامساً: قواعد العمل الدعوي المؤسسي:

لكل عمل مؤسسي أهداف، ولتوحيد جهود المؤسساتية، أضع بعض القواعد الكلية لتكون الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات:

1- المرجع الرئيس: الوحي بقسميه (المتلو، وغير المتلو)⁶¹. فالمؤسسة الدعوية تتبنى الإسلام مصدراً ومنطلقاً وهدفاً وغاية، وهي بذلك ربانية المصدر والهدف والغاية، والربانية أول خاصية ولعلها أهم الخصائص المميزة لكل حركة إسلامية، والمقصود بالربانية شمولها أي: "ربانية الغاية والوجهة وربانية المنهج والمصدر"⁶². فينتج عن هذه

56- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

57- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص 57.

58- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

59- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

60- بدر الدين زواقة، إدارة المؤسسات الدعوية، (مرجع سابق)، ص 56 و 57 (بتصرف).

61- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

62- يوسف القرضاوي، الخصائص العامة للإسلام، (ط:2، مؤسسة الرسالة: بيروت، 1404هـ/1983م)، ص 9.

الخاصية؛" معرفة غاية الوجود الإنساني؛ إنه لا يعيش في عماية، ولا يمشي إلى غير غاية، بل يسير على هدى من ربه، وبينه من أمره، واستبانة لمصيره بعد أن عرف الله أقرّ له بالوحدانية⁶³. كما ينتج عن هذه الخاصية كذاك "التحرر من العبودية للأنانية والشهوات"⁶⁴. فيوجه جميع طاقات وكل ملكاته وجميع وسائله بصورة خالصة من كل الشهوات والنزغات والانانيات، بما فيها مؤسساته الدعوية نحو تحقيق هذه الغاية وهذا المقصد.

2- العمل على ضرورة حفظ النفس والدين والعقل والعرض والمال⁶⁵. وهذا نابع من مقاصد الشريعة الإسلامية المبنية أو ما يعرف بالكليات الخمس: "تطلق الكليات على القسم الضروري من أقسام المصالح. وهي: حفظ الدين، والنفس، والنسل، والمال، والعقل"⁶⁶.

3- الاختلاف سعة في الدين ورحمة للخلق؛ ما لم يؤد إلى الشقاق والنفاق. عند الاختلاف في الدائرة الأصغر (الفروع) يتم الانتقال إلى الدائرة الأكبر. (الكليات)، محافظة على الجميع⁶⁷. يقول طه جابر العلواني حول مسائل الخلاف بين الفرق الإسلامية وبعد استعراضه لجملة من الأمثلة "والخلاصة من كل سيق: أن الخلاف بين الفرق من أهل القبلة لا يخرج من الملة؛ لأن الجوامع بين كل الفرق الإسلامية أكبر بكثير من الاختلافات"⁶⁸.

4- التركيز على مآلات الأفعال أكثر من النظر إلى ظواهرها. عن عمر بن الخطاب-رضي الله عنه- على المنبر قال سمعت رسول الله -صلى الله عليه وسلم- يقول: "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى فمن كانت هجرته إلى دنيا يصيبها أو إلى امرأة ينكحها فهجرته إلى ما جاهر إليه"⁶⁹. قال لن حجر العسقلاني في شرح هذا الحديث: "إن كنت قصدت به وجه الله فسيجزيني عليه وينتفع به، وإن كنت قصدت به غرضاً من أغراض الدنيا فسيجازيني بنيتي"⁷⁰.

5- الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي، أكثر من التصرف الآني⁷¹.

6- الولاء للدين (المحبة والانتصار له)، لا يلغي الانتماء إلى القوم، أو العرق، أو اللغة، أو الأرض⁷².

7- حقوق المسلمين واجبة تجاه بعضهم؛ وإن تعددت الألسن والأعراق والبلدان⁷³. "المسلم أخو المسلم، لا

63- يوسف القرضاوي، الخصائص العامة للإسلام، (المرجع نفسه)، ص 12.

64- يوسف القرضاوي، الخصائص العامة للإسلام، (المرجع نفسه)، ص 18.

65- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

66- الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية. تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، ج2(لا؛ ط، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية: قطر 1425 هـ/ 2004 م)، ص 170.

67- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

68- طه جابر العلواني، من أدب الاختلاق إلى نبذ الخلاف، (لا؛ ط، مركز معرفة الإنسان: الأردن د، ت) ص 209.

69- البخاري، صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، (ط: 1، دار طوق النجاة، د، م، 1422 هـ)، مقدمة أديب البغا.

70- ابن حجر العسقلاني، النكت على صحيح البخاري ويليهِ «التجريد على التنقيح»، أبو الوليد هشام بن علي السعيدني، أبو تميم نادر مصطفى محمود، ج1(ط: 1، المكتبة الإسلامية للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر 1426 هـ/ 2005 م)، ص 158.

71- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

72- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

73- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

يظلمه ولا يخذله ولا يحقره"⁷⁴.

8-الأصل في العلاقات بين المسلمين: التعاون القائم على المحبة، ومع غير المسلمين: السلم القائم على قاعدة التعارف. ومراعاة مشاعر المسلمين، وتغليب النفس الدعوي المجمع عليه في خطاب التحريض المنفر. وتجنب الخطاب الاستفزازي، وغلب جانب التألف للمحبين، والمداراة للخصوم. في الخطاب الدعوي: الحرص على ما ينفع، وتصحيح المفاهيم بالنصح والإرشاد، لا بالفضائح والالتهامات. والعمل عبر تكامل المؤسسات في الاختصاص، وعدم تقديم البعض بدلاً عن البعض. وواجب الدعاة المناصحة، وليس مغالبة الحاكم. وتجنب أعمال العنف، وإعلان البراءة من كل ما يمت إليه بصلة. وتجنب الخطاب الاستعلائي، أو الفعل الإلغائي والإقصائي. والانفتاح على أفعال الخير والمشاركة فيها، والإعانة عليها، على قاعدة تحصيل المصالح وتكميلها، وتعطيل المفاسد وتقليلها.⁷⁵.

سادساً: ما ينبغي مراعاته لقيام العمل المؤسسي:

1-وضع هيكل تنظيمي محكم⁷⁶. فالتنظيم عاصم من الإخفاق والتكرار وال فشل، إذ الإسلام دين النظام والتنظيم، وقد دلت السيرة العطرة في جملتها على ذلك التناسق والتنظيم المحكم، وخذ على سبيل المثال الخطوات التنظيمية في حركة الهجرة النبوية من مكة إلى المدينة المنورة، يقول: منبر الغضبان بعد استعراضه البديع لعبقرية التخطيط النبوي لحركة الهجرة: "وما أحرانا نحن وقد شهدنا عبقرية التخطيط للهجرة ألا تغيب عنا هذه الجوانب الثلاث:

• أولاً: علينا أن نستفرغ الوسع ونبذل كل الطاقة في التخطيط البشري.

• أن يكون اتكالنا على الله تعالى دون اعتمادنا على الأسباب.

• أن نقبل قضاء الله وقدره فيما هو فوق طاقتنا ونطمئن إلى أنه خير للإسلام والمسلمين"⁷⁷.

2-تحديد الواجبات والحقوق والصلاحيات الإدارية والتنفيذية⁷⁸. حتى لا تختلط الأدوار وتتعارض، وتشيع بين أفراد الجماعة روح المشاركة ومبدأ التعاون، ويقضى على آفة الأنانية ونقيصة الإقصاء والتهميش.

3-التدريب على العمل المؤسسي وإشاعة ثقافة العمل الجماعي⁷⁹.

4-إشاعة روح الحوار والتناصح والتقويم الدوري المستمر.⁸⁰ فلنجاح العمل المؤسساتي ينبغي أن تهيمن على ساحة العمل كل معاني التعاون والتناصح وكل أشكال الحوار بأساليب متحضرة، فرسولنا صلى-الله عليه وسلم-

74- زكي الدين المنذري ، مختصر صحيح مسلم، تحقيق: محمد ناصر الدين الألباني، ج2(ط:6 المكتب الإسلامي، بيروت : لبنان1407 هـ / 1987 م)، ص473، رقم الحديث:1775، باب: المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يخذله.

75- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

76- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

77- منبر محمد الغضبان، المنهج الحركي للسيرة النبوية، (مرجع سابق)، ص199.

78- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (مرجع سابق).

79- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

80- علاء الدين زعتري، الصحوة وأهمية العمل المؤسسي، (المرجع نفسه).

لا يكاد يخطو خطوة إلا بعد استشارة ومحاورة من حوله، والمثلة على ذلك تفوق العدّ. لما فرغ رسول الله-صلى الله عليه وسلّم- من الكتاب، وانطلق سهيل وأصحابه، قال: قوموا فانحروا واحلقوا وحلوا. فلم يجب أحد إلى ذلك. فرددها ثلاث مرات، فلم يفعلوا. فدخل على أم سلمة -رضي الله عنها- وهو شديد الغضب، فاضطجع، فقالت: ما لك يا رسول الله؟ مراراً، وهو لا يجيبها، ثم قال: عجباً يا أم سلمة، إني قلت للناس: انحروا واحلقوا وحلوا مراراً، فلم يجبي أحد من الناس إلى ذلك، وهم يسمعون كلامي، وينظرون في وجهي. فقالت: يا رسول الله، انطلق أنت إلى هديك فانحره، فإنهم سيقتمدون بك. فاضطجع بثوبه وخرج، فأخذ الحربة ووجهها إلى الهدي، وأهوى بالحربة إلى البدنة رافعاً صوته: بسم الله والله أكبر. ونحر. فتواكب المسلمون إلى الهدي وازدحموا عليه ينحرونه، حتى كاد بعضهم يقع على بعض، وأشرك ﷺ بين أصحابه في الهدي.⁸¹

سابعاً: فوائد العمل المؤسّساتي

العمل الجماعي هو أحد أشكال العمل المؤسّساتي، ولعله أبسط أنواعه أو أولها، ولأن العلاقة بينهما وثيقة؛ إذ المنطلق في البناء المؤسّساتي اعتماده على الجماعة، وقد يمكن إطلاق العلاقة الرياضية التالية: كل عمل مؤسّساتي عمل جماعي، وليس بالضرورة أن يصح العكس. ووفق هذه العلاقة نقف عند أهم الفوائد التي تجنى⁸²:

1-الجماعات تعيد للمجتمع توازنه: يحافظ المجتمع على توازناته العميقة من خلال آليات كثيرة، من جملتها دوران عدد كبير من أفرادها داخل أطر جماعية، وتحت توجيه قيادة واحدة...من هنا فإننا نجد العالم بطوله وعرضه تعجُّ بالجماعات والنقابات الجمعيات والاتحادات والأحزاب التي تعمل على خدمة الحياة الحديثة لوجه من الوجوه.

2-لا شيء يغني عن وضوح الهدف المشترك ملاءمته: لم يتعلم الإنسان من الحيوان التضحية اللارادية في سبيل الجماعة، ولا يمكن أن يتم ذلك لأن عنصر الإرادة الحرة يجعل مصلحة الفرد وأهدافه، غير متطابقة دائماً مع أهداف الجماعة ومصالحها ومن ثم فإن العضو في الجماعة تشوب علاقته بشيء من التوتر؛ فهو يحبها، ويرغب في الاندماج فيها؛ لكنه في الوقت نفسه يخاف منها من أن تمحو معالم شخصيته المستقلة، أن تتعدى على مجاله الخاص الذي لن يتطابق دائماً مع مجال الجماعة مهما بلغت درجة تفاني الفرد العضو واندماجه، وفي هذه الحال فإن من أشد ما يجذب العضو نحو جماعته هو وضوح الهدف المشترك ومطابقته للمستوى الوسطي للجماعة.

وحتى في ظل الجماعة والتجمع ينبغي توفر جملة من الشروط والمعايير والضوابط؛ إذ لا يعني مجرد الانتماء للجماعة عن معرفة القوانين والشروط الناظمة؛ وكذا المحاذير والمخالفات المهلكة ولعل أهمها:⁸³

81-تقي الدين المقرئزي، إمتاع الأسماع بما للنبي من الأحوال والأموال والحفدة والمتاع، تحقيق: محمد عبد الحميد، ج1(ط:1) دارالكتبة العلمية: بيروت،

1420 هـ/ 1999 م)، ص297.

82- عبد الكريم بكار، مقدمات للهبوض بالعمل الدعوي، (مرجع سابق)، ص223 و224.

83- عبد الكريم بكار، مقدمات للهبوض بالعمل الدعوي، (مرجع سابق)، ص225 و228.

1- التجمعات الخاصة تعرّض وحدة الجماعة للخطر: يطلق مصطلح "الشللية"⁸⁴ لدى الجماعات الإسلامية على المجموعات الخاصة التي تتكون بدافع الألفة، أو حول زعيم نافذ بدافع الانجذاب الشخصي، أو تلك التي تتكون على أساس الانتماء لعائلة أو بلدة... إن تضخم الولاءات الخاصة ذو دلالات سيئة... وأن زعماء الشلل يشكلون عند تأزمات الجماعة محنتها الكبرى مفاصل تفكك الجماعة وانهيائها... كما أنهم يحدثون بلبلة داخل الجماعة من خلال إيجاد تفسيرات جانبية وحاصة لأوامر الجماعة.

2- ليس كبر الجماعة دليلاً على النجاح دائماً: فالأحزاب والجماعات التي تصل إلى سدة الحكم تتكاثر أعدادها بطريقة سرطانية؛ لأن أتباعها الجدد يكونون من أهل المنافع والمغانم الذين يكثرون عند الطمع، ويقلون عند الفزع... إن من مشكلات ضخامة الحجم ضعف القدرة على التأقلم مع المتغيرات الجديدة والقرارات الجريئة التي تكون ضرورية في بعض الأحيان... وفي المقابل فإن ضخامة عدد الجماعة تبعثها على أن تخفف شروط العضوية فيها.

3- الثقة الزائدة بالنفس تحول دون التفوق على الذات: شيء من ثقة أية جماعة بمنهجها ومنجزاتها ضروري لاستمرارها، لكن المشكلة هي الثقة الزائدة التي تجعل الجماعة تشعر بالتفرد والامتياز على غيرها. ولهذا وجب على الجماعات أن تتبع الخطوات التالية من أجل سلامتها وضمان استمرارها وفعاليتها:

1- أن تتحول الانظمة فيها إلى عادات: تحول الأنظمة أية جماعة من قوانين لها طابع القسر والإكراه إلى عادات ومفاهيم يتشربها الفرد، ويتمثل لها. يعدّ شيئاً ضرورياً لتماسك الجماعة وفعاليتها في أنشطتها المختلفة⁸⁵. ولنا في الصورة النمطية للمجتمعات الغربية خير مثال؛ والمتمثل في تحول سلوكياتهم وعاداتهم إلى أنظمة وقوانين لا تعرف التغيير ولا تنزلق نحو الانفلات.

2- كما يعد الجمع بين فضيلتي الوعي والكرم ضروري في ترابط الجماعة: لا يمكن لجماعة تقزم الرابطة الأساسية بين أفرادها الالتزام الأدبي أن تنظم تضحيات أفرادها، وتحولها إلى واجبات إلزامية، ومن ثم فإن تحلي كل فرد في الجماعة بالكرم الذاتي تجاه إخوانه يعد ضروري لتقوية الترابط الداخلي على نحو ما نجده من كرم الأنصار وإيثارهم لإخوانهم المهاجرين، وهذا يدلنا على ما كان عليه الأنصار من الحفاوة البالغة بإخوانهم المهاجرين. وقد جعل الرسول -ﷺ- هذه الأخوة عقداً نافذاً، لا لفظاً فارغاً، وعملاً يرتبط بالدماء والأموال، لا تحية تثرثر بها الألسنة ولا يقوم لها أثر. كانت عواطف الإيثار والمواساة والمؤانسة تمتزج في هذه الأخوة، وتملاً المجتمع الجديد بأروع الأمثال⁸⁶. قال عبد الرحمن بن عوف -رضي الله عنه-: لما قدمنا إلى المدينة آخى رسول الله -ﷺ- بيني وبين سعد بن الربيع، فقال سعد بن الربيع: إني أكثر الأنصار مالاً، فأقسم لك نصف مالي، وانظر أي زوجتيك وتزلت لك عنها، فإذا حلّت تزوجتها. فقال عبد الرحمن: لا حاجة لي في ذلك، هل من سوق فيه تجارة؟⁸⁷. وهذا

84- لفظ الشلة: جماعة من الأصدقاء، وهي لفظة في اللهجة المصرية.

85- عبد الكريم بكار، مقدمات للنهوض بالعمل الدعوي، (مرجع سابق)، ص 229.

86- محمد الغزالي، فقه السيرة النبوية، (لا: ط، دار الشروق، بيروت: لبنان، 2000م) ص 138.

87- البخاري، الجامع الصحيح المختصر، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، ج 2 (ط: 3، دار ابن كثير: اليمامة - بيروت، 1407 / 1987)، باب ما جاء في قول الله تعالى "إذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض"، الحديث رقم: 1943.

يدلنا على ما كان عليه الأنصار من الحفاوة البالغة بإخوانهم المهاجرين، ومن التضحية والإيثار والود والصفاء، وما كان عليه المهاجرون من تقدير هذا الكرم حق قدره، فلم يستغلوه أو يمنوا إلا بقدر ما يقيم أودهم. وحقاً، فقد كانت هذه المؤاخاة فذة، وسياسة صائبة حكيمة، وحلاً رائعاً للكثير من المشاكل التي كان يواجهها المسلمون.⁸⁸

3- لا جماعة بدون شورى: لا يمكن لأحد أن يقود أعضاء جماعته بعيداً عن الأعراف والمفاهيم التي أصبحت جزءاً من روح العصر، وكان من أهم مفاهيم عصرنا اعتماد عنصر المناقشة والمشاورة في كل ما يخص الجماعة وأعضائها؛ حيث إن درجة استقلالية الشخصية والاعتبار الخاص بالذات في تصاعد مستمر، وبما أن عصرنا هو عصر التبدلات السريعة، فإن من الحيوي لكل جماعة... حريصة على حفظ توازنها في حى التطورات الهائلة أن تؤهل أعضائها لاستيعاب التغيرات الخارجية التي تضغط عليها والاستجابات الداخلية التي عليها أن تقوم بها. وقد أجريت دراسات عديدة حول أثر المناقشة والمشاركة في إحداث تغيير معين. هذا كله يعني أن عملية الشورى في صنع قرارات الجماعة ورسم سياساتها تعد أحد المرتكزات الأساسية في تنشيط الأعضاء وإثارة حماسهم وتقليل اعتراضاتهم.⁸⁹ وقد أسس النبي-صلى الله عليه وسلم- للشورى نظاماً يحتذى، وسنة عملية تُتبع وعرف ذلك عنه أصحابه.⁹⁰ عن عبد الرحمن بن غنم أن رسول الله ﷺ لما خرج إلى بني قريظة قال له أبو بكر وعمر: يا رسول الله! إن الناس يزيدهم حرصاً على الإسلام أن يروا عليك زي حسن من الدنيا، فانظر إلى الحلة التي أهداها لك سعد بن عباد فالبسها لئير المشركون اليوم عليك زي حسن. قال: أفعل والله! لو أنكما تتفقان لي على أمر واحد ما عصيتكما في مشورة أبداً.⁹¹

4- مصداقية كل جماعة تتبلور في تحويل شعاراتها إلى واقع ملموس: تطرح كل جماعة من الجماعات الإسلامية مجموعة من الأهداف والمقولات والسياسات والتوجهات التي تعكس في مجملها أولويات الجماعة وبنيتها الدعوية وتطلعاتها نحو المستقبل. وإذا نظرنا في حال أصحاب الدعوات والأحزاب والاتجاهات على مستوى العالم وجدنا أنها في جملتها تدعو إلى بعض الفضائل - ولو ظاهرياً - كما أنها تحاول أن تضي على المنطقية؛ وقد دلتنا التجربة على أنه ما من دعوة توفرت سياساتها قدرماً من الدعاية المناسبة إلا استطاعت جذب أنصار لها، لكن التحدي الذي ظل يواجه الدعوات قاطبة على مدار التاريخ هو تجسيد الأفكار والمبادئ والنظم التي تدعو إليها في حركتها اليومية، وفي المشروعات الحضارية. هذا المحك لا يكشف فقط عن مصداقية تلك المبادئ، لكنه إلى جانب ذلك يشعر الجماعة بمدى مناسبة الشعارات الكبرى لطاقتها المدخرة، ومدى قدرتها على الوفاء بالتزاماتها. وقد جرت العادة أن يتحول كل مبدأ عسرت تجسيده في الواقع إلى شعار يرفعه أصحابه في كل مناسبة، لكنه في كل مرة يترك مرارة في الفم بما يولده من إحساس بالفارق بينه وبين الواقع المعيش.⁹²

88- المباركفوري، الرحيق المختوم، (ط:1، دار العصماء: دمشق، 1427)، ص26.

89- عبد الكريم بكار، مقدمات للنهوض بالعمل الدعوي، (مرجع سابق)، ص231 و232.

90- علي محمد الصلابي، الشورى فريضة إسلامية، (ط:1، مؤسسة اقرأ: القاهرة، 1431هـ/2010م)، ص20.

91- السيوطي، جامع الأحاديث، ج35 (لا:ط، دن، د، م، د، ت)، ص1317 أخرجه ابن عساكر في كنز العمال، علاء الدين علي بن حسام الدين المنقي الهندي البرهان فوري، تحقيق: بكري حياني - صفوة السقا، ج13 (ط:5، مؤسسة الرسالة: القاهرة، 1401هـ/1981م)، ص19. رقم الحديث 36137.

92- عبد الكريم بكار، مقدمات للنهوض بالعمل الدعوي، (مرجع سابق)، ص232.

الخاتمة:

إن أهم العوامل التي تلعب دورا رئيسا في نجاح أية مؤسسة في تحقيق أهدافها العامة منها و الخاصة؛ يكمن مجملا في وجود إدارة واعية وخبرة مؤهلة تستطيع عن طريق استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة وتحقيق الاستخدام الأمثل لكل الجهود البشرية و المادية والاستفادة الفعلية بها وإقامة علاقات جيدة بين الفاعلين والمتفاعلين ضمنها وإشراك الجميع في الإدارة والتسيير والرقابة و الأخذ بالرأي في كل ما من شأنه دفع وتطوير المؤسسة لأنها تمثل الخلية التي يتلاقى فيها الجميع من أجل تطوير الأفكار وتقويم سلوكياتهم وفق ما ينص عليه الدين الإسلامي الحنيف. يجب أن تتحرك كل مؤسسات العمل الدعوي، الآن يجب علينا أن نتنبه ونستيقظ ونعرف واجبنا نحو هذا الدين الحنيف، يجب علينا أن نتابع الدعوة إليه، ونزيد من نشاطنا في هذا المجال، لأنه لا ينبغي أن ينشط الأعداء، مع ما هم عليه من باطل، في نشر أباطيلهم، ثم نقف نحين ساكتين أو متخاذلين، مع ما نملك من دين عالمي أمرنا بالدعوة إليه على نطاق واسع، وكنا بالدعوة إليه وإلى كل خير، خير أمة أخرجت للناس. وقد تم التوصل من خلال هذا البحث للنتائج التالية:

- 1- أن العمل الدعوي اليوم يختلف عن أيام بداياته، من حيث الوسائل والمناهج، وأن عوامل نجاحه مرهونة بمدى توفيره لهذه الوسائل والمناهج ولعل أهمها شكل العمل المؤسسي.
- 2- العمل المؤسسي من إفرازات المدينة الحديثة، وهو عنوان نتاجها الجديد ورمز تحضرها، ومن ثم بات لزاما على الإسلام أن يحدد موقعه منها.
- 3- يطرح العمل المؤسسي كأحد التحديات المعاصرة، في وجه المشروع الدعوي المعاصر.
- 4- قد اتضح ما للعمل المؤسسي من أهمية وفوائد وحتمية واقعية على المردود الدعوي من حيث اقتصار القوت وتقليل الجهد وزيادة الفاعلية والتأثير، في زمن الدقة والتخطيط لا الصدفة والارتجال.
- 5- نأسف لوجود البون شاسع بين العمل المؤسسي والعمل الدعوي اليوم، وأن هناك جهد كبير يجب أن يبذل من طرف القائمين على الدعوة للحاق بركبه، ومرد ذلك يعود لضعف التكوين النظري والميداني في هذا المجال.

وعليه نوصي بما يلي:

1-دعوة للباحثين في الميدان الدعوي بتكثيف الجهود المبذولة، في إطار البحث العلمي بخصوص العمل المؤسسي، حتى تتضح جميع المسائل النظرية والتأصيلية، ضمانا لحسن العمل فالحكم على الشيء فرع عن تصوره.

2-النزول التدريجي للعمل الدعوي لميدان العمل المؤسسي، والتقيد التام بالشروط التنظيمية لنجاح العمل المؤسسي.

والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل