



ترشيد الدعوي المؤسسي في ظل التحديات الفكرية المعاصرة

الدكتورة : زيد مليكة

كلية العلوم الإسلامية - جامعة الوادي (الجزائر)

malikazid@yahoo.com

الملخص :

تناول البحث مسألة الترشيد في العمل الدعوي المؤسسي، ويتسنى ذلك تحديد مفهومه وأهميته بالإضافة إلى مفهوم العمل الدعوي المؤسسي وما له من مميزات مقارنة بالعمل الجماعي والفردى، وكيفية ترشيده في ظل التحديات الفكرية المعاصرة التي تواجهه، وأهم الوسائل والسبل المؤدية إلى ارتقائه، فهدف البحث إذا إلى التعرف على مفهوم الترشيد وتداعياته وطرقه، وكشف أهم المعايير والمهارات التي تستدرك الخلل والتي لا تخلو منه المؤسسات الدعوية اليوم في ممارساتها وكياناتها، مستخدما في ذلك المنهج الوصفي، وبالإضافة إلى كل هذا توصل البحث إلى أن علاقة العمل المؤسسي بالعمل الدعوي علاقة تنظيم تجعله أكثر فعالية وجاذبية، ومسألة الترشيد هي تعديل جوانب الخلل التي أنتجت انحرافات فكرية وعقدية مست القيادة والمنهج والمبادئ والأفراد .

Abstract :

The research addressed the issue of rationalization in institutional advocacy work, and this enables defining its concept and importance in addition to the concept of institutional advocacy work and its advantages compared to collective and individual work, and ways to rationalize it in light of the contemporary intellectual challenges facing it, and the most important means and ways leading to its advancement. The research therefore aimed to identify the concept of rationalization, its implications and methods, and to reveal the most important standards and skills that correct the defect that advocacy institutions today are not free of in their practices and entities, using the descriptive approach in this. In addition to all this, the research concluded that the relationship

between institutional work and advocacy

work is an organizational relationship that makes it more effective and attractive, and the issue of rationalization is to amend the aspects of the defect that were produced by intellectual and ideological deviations that affected the leadership, method, principles and individuals.

Keywords: Rationalization, advocacy work, institutional work, intellectual challenges.

مقدمة

إنّ الدعوة برنامج يضمّ في أطوائه جميع المعارف التي يحتاج إليها الناس ليُبصروا الغاية من محياهم، وليستكشفوا معالم الطريق التي تجمعهم راشدين،¹ وهو الطريق نفسه الذي سار عليه الأنبياء والرسل ﷺ وصبروا في محاولة ضبط البشرية على هذا الطريق والغاية المهداة، ثم استمرت بجهود الدعاة والعاملين إلى وقتنا الحاضر .

فالدعوة في مراحلها التاريخية تجدد أمرها بتجدد الزمن والعصر، ففي زمن الأنبياء والرسل والتابعين اختلفت وسائل الدعوة وأساليبها وطرقها عن الزمن المعاصر، فقد طوّر فيه العاملون أسلوب العمل الدعوي وأدخلوا فيه المؤسسة باعتبار مبادئ الإدارة ووظائفها إلى آفاق جديدة يفرضها الواقع ومتطلبات المرحلة المتسارعة والمليئة بالمنافسين للتيار الدعوي والإسلامي، بمحاولة تأطير العمل ضمن سياق جماعي وتوزيع للأعمال والتخصصات والمهام، والبعد عن الارتجالية والفردية وسوء التخطيط والتخبّط والعشوائية والانفراد في اتخاذ القرارات، كل هذه الإخفاقات اختلف الباحثون في تحديد أسبابها فمنهم من أرجع الأمر إلى عدم التحكم والتسيير أو إلى الظروف المحيطة به، أو سوء الفقه للقيم والمبادئ الإسلامية، أو عدم فقه قيادة العمل الدعوي الإداري وفقه مهاراته من قيادة ورقابة وتوجيه وتنظيم.

والعمل المؤسسي يُعدّ مظهرًا من مظاهر التجديد في الأمة ونقطة انعطاف هامة لتطوير العمل الدعوي وتقدمه، فجدير بالعاملين في الحقل الدعوي النظر بمن حولهم من تحولات وتغيرات أصابت ميادين وقطاعات عدة، وأهم هذه التحولات كانت على مستوى الوسائل والطرق والنظم والقوانين مما يتوجب على العمل الدعوي الاستفادة منها ليرتقي في مصاف الركب الحضاري المتطور، لهذا السبب ساقنتي الرغبة إلى اختيار موضوع يطرح أهمية العمل المؤسسي في تنظيم العمل الدعوي والحاجة الماسة إليه اليوم، فإنتاجية الدعوة بتبنيها للعمل الإداري المؤسسي أفضل لها من العمل الفردي أو الجماعي ذو المردود الضعيف .

ومن جهة أخرى المؤسسة الدعوية بحاجة إلى ترشيدها بتعديل جوانب الخلل في ضوء التحديات التي تعترضها من تحديات فكرية وعقدية ومذهبية...، نتجت على إثرها مشاعر الانطوائية والعنصرية فأضعفت من حركية العمل الدعوي وأنهكته، بالإضافة إلى دخولها عالم المنافسة في مواجهتها لمؤسسات محلية وعالمية أجبرت العاملين في الحقل الدعوي إلى تبني العمل المؤسسي في نظامهم.

لذلك تأتي أهمية هذا البحث في تبصير الدعاة والقراء بمكانة العمل المؤسسي ودوره في تنظيم وتطوير العمل الدعوي، وتصحيح المفاهيم والتصورات الخاطئة لدى الكثير ممن يفضلون العمل الفردي لأسباب، وبيان الدور

¹ محمد الغزالي، مع الله دراسات في الدعوة والدعاة، نهضة مصر، مصر، ط6، 2005، ص 13.

الجوهري للعمل المؤسسي الذي يجمع الطاقات وينظم الجهود ويؤسس لمنهجية دعوية منظمة، وتشخيص العلل التي أضعفت العمل الدعوي وكيفيات الخروج به من دائرة الإحجام والتضعيف إلى الحركية والتفاعلية والانتاجية من خلال تعميق الفكر الوسطي في الكيانات الدعوية وتأسيس ثقافة دينية وسطية قائمة على الاعتدال والتسامح والتواصل .

فكان الغرض من هذا البحث التعرف على العمل المؤسسي ودوره في تنظيم العمل الدعوي، وبيان جوانب الخلل التي تعتربه والتي ضعفت من إنتاجية العمل ومردوده، مع التعرف على أهم المعايير والمهارات التي تستدرك الخلل.

ولهذا ليس بالضرورة الإحاطة بكل ما يتعلق بالعمل المؤسسي، فقد كتب فيه عدد كبير من الأبحاث والدراسات، ولكن ما سيركز عليه البحث مسألة الترشيد وهو تعديل جوانب الخلل في المؤسسات الدعوية وأسبابها، تتعلق بالطرق والمبادئ والقيادة ... ولفت النظر إلى الشروخ التي ضعفت دافعية المؤسسة الدعوية وسبل علاجها .

وللتعرف على تفاصيل الموضوع انطلق البحث بالإجابة على التساؤلات الآتية :

- ✓ ما مفهوم الترشيد ؟
- ✓ ما مفهوم العمل المؤسسي ؟ ماذا نعني بالعمل الدعوي المؤسسي ؟
- ✓ ماهي جوانب الخلل في مسيرة العمل الدعوي المؤسسي ؟
- ✓ هل بلغ العمل الدعوي المؤسسي أهدافه ؟
- ✓ هل عرف العاملون وظيفتهم القيادية والتوجيهية، وعرفوا كيف ينزلونها على واقع الأفراد والمدعويين ؟
- ✓ ماهي عوامل وأسباب إخفاق العمل المؤسسي الدعوي ؟
- ✓ ما هو الواجب العملي في ترشيد العمل الدعوي المؤسسي والخروج به من التعطيل والضعف إلى الفاعلية والحركية المنتجة ؟

المبحث الأول : مفهوم ترشيد العمل الدعوي المؤسسي وأهميته

المطلب الأول : مفهوم ترشيد العمل الدعوي المؤسسي

الفرع الأول : مفهوم الترشيد

أولاً : لغة

- ✓ في لسان العرب الرشيد هو الذي أرشد الخلق الى مصالحتهم أي هداهم ودلهم عليها وأرشده الله وأرشده إلى الأمر ورشده، هداه، واسترشده : طلب منه الرشد، ويقال : استرشد فلان لأمره إذا اهتدى له، وقيل : هو الذي تنساق تديراته إلى غاياتها على سبيل السداد من غير إشارة مشير ولا تسديد مسدد، وفي القرآن الكريم وردت

كلمة رَشَدًا بفتح الراء والشين سَتَمَرَات ومعنى رَشَدًا في هذه الآيات الهداية والخير والصلاح، كما وردت بلفظ الرشاد مرتين والرَّشَاد مصدر بصيغة أخرى يحمل نفس معنى رَشَدًا كما وردت لفظة رُشَد بشين ساكنة أربع مرات والرُّشْد العقل وحسن التصرف والصلاح في الدين ووردت مرة واحدة على صيغة اسم الفاعل مُرْشِد من الفعل الرباعي أَرَشَد، وفي السنة المطهرة وردت على صيغ الماضي رَشَدَ وَرَشِدَ وَصِيغَةَ الْمُضَارِعِ يَرُشِدُ وَيَرُشِدُ وَعَلَى صِيغَةِ الْأَمْرِ أَرُشِدُ وَعَلَى صِيغَةِ التَّفْضِيلِ أَرُشِدُ (أكثر رشدا).²

ثانيا : الاصطلاح

هذه الصيغة لم تستعمل عند العرب بهذا الاصطلاح، فمعنى رَشَدَ عندهم كانت بالهمزة أرشد، لكن يجوز رَشُد بالتضعيف في استعمالها لشيوعها وإفادتها بالمعنى المراد، فيأتي مفهومها اصطلاحا كالآتي :

✓ الترشيد هو: (الصلاح وإصابة الصواب والاستقامة على طريق الحق مع تصلب فيه، وهو خلاف الغي والضلال).³

الفرع الثاني : مفهوم ترشيد العمل الدعوي

وجاء مفهوم ترشيد العمل الدعوي بلفظه المركب كالآتي :

✓ هو تعديل جوانب الخلل في مسيرة ذلك العمل الدعوي والعمل على تصحيح مساراته في جميع المجالات الحياتية، في ضوء الموازنة بين المصالح والمفاسد ضمانا لبقائه على الجادة.⁴

✓ وفي تعريف آخر هو اتباع الداعية أو العاملين في حقل الدعوة المنهج السوي في التعامل بما يؤدي إلى حسن تسيير المؤسسة الدعوية، أو بمعنى آخر إدارة العمل الدعوي بمهامه ووظائفه وتخصصاته .

الفرع الثالث : مفهوم العمل الدعوي

يقصد بالعمل الدعوي :

✓ ما يستفرغ الداعية فيه كل ما يملكه من طاقة عضلية وذهنية في تبليغ الدعوة إلى الله.

✓ وقد أجمع المتخصصون في العمل الدعوي أنّ العمل الدعوي يقوم على أربعة أركان وأصول أساسية

وهي :

• **الداعي** : عرّفه الدكتور جمعة أمين عبد العزيز بالقول : (هو الفرد المؤهل روحيا ووجدانيا وعقليا وجسديا للاضطلاع بمهمة التبليغ والدعوة لرسالة الله تعالى إلى الأفراد والمجتمعات والأمم بقصد حملهم طواعية على اتباع تعاليمه والعمل ما جاءت به من عقائد وتصورات وعبادات ومعاملات وأخلاق وآداب .⁵

² ابن منظور، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ج3، د، ت، ص 175.

³ محمد عبد الله عبد الله متولي فايد، فقه المراجعات الفكرية ودوره في ترشيد العمل الدعوي، جامعة الأزهر الشريف كلية أصول الدين والدعوة الإسلامية بطنطا، قسم الدعوة والثقافة الإسلامية، 2018/1439م، ص 21.

⁴ محمد عبد الله عبد الله متولي فايد، فقه المراجعات الفكرية ودوره في ترشيد العمل الدعوي، المرجع السابق، ص 21.

⁵ جمعة أمين عبد العزيز، الدعوة أصول وقواعد، دار قصر الكتاب، الجزائر، د، ت، ص 14.

• المدعو: هو الإنسان مطلقاً ويشمل جمهور المدعوين من المسلمين وغيرهم باختلاف الجنس والنوع واللون .

• موضوع الدعوة (الرسالة): وهي محتوى أو مادة في العمل الدعوي تتعلق بمعلومات في شكل لغة أو رموز يمكن أن يفهمها موضوع الدعوة حيث تحتوي الرسالة الدعوية على تعاليم الإسلام في القرآن الكريم وسنة النبي ﷺ ومن أهم عناصرها الفكرة الدعوية والحقيقة الدعوية بأنواعها الروحية القانونية والجمالية الفنية مع ضرورة تأصيلها لغاية النجاح والتأثير.⁶

• ووسائل الدعوة وأساليبها: هي الكيفيات التي يتم بها أداء الدعوة وتبليغها من الأمور المعنوية والفنية وأنواع المسالك التأثيرية وهي في الغالب غير حسية.⁷

الفرع الرابع : مفهوم العمل الدعوي المؤسسي

إنّ العمل الجماعي المطوّر بالعمل المؤسسي المبني على وظائف الإدارة، يعد من جملة المفاهيم الحديثة والمعاصرة التي برزت على الساحة، و في خضم التقدم الحضاري الذي تغيرت فيه المفاهيم والمصطلحات طرأ لمصطلح الدعوة إضافات أبرزها ما يطلق عليها بالعمل الدعوي المؤسسي، وقد اختلفت الآراء في تقديم تعريف ثابت له نذكر بعضها كالآتي :

✓ العمل المؤسسي هو: (مقدمة منهجية وتوطئة موضوعية للعملية الإدارية، ونقله نوعية ونقطة انعطاف هامة في مسيرة العمل الإسلامي، بمعنى آخر تحول العمل الفردي إلى الجماعي ومن المسمى إلى الاسم وتحول الدعوة من الفكرة إلى المؤسسة).⁸

✓ وفي مفهوم آخر هو: (شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس، أو ما يطلق عليه العمل التعاوني، والميل بقبول العمل الجماعي وممارسته، شكلاً ومضموناً، نصاً وروحاً، وأداء العمل بشكل منسق، قائم على أسس ومبادئ وأركان، وقيم تنظيمية محددة).⁹

✓ ويعرّفه الدكتور عطية بأنّه: (التجمع المنظم بلوائح يوزع العمل فيه على إدارات متخصصة، ولجان وفرق عمل، بحيث تكون مرجعية القرارات فيه لمجلس الإدارة، أو الإدارات في دائرة اختصاصها، أي أنها تنبثق من مبدأ الشورى، الذي هو أهم مبدأ في العمل المؤسسي).¹⁰

✓ وهو رغبة إنسانية في التطوير والخروج من المألوف لأن العمل الفردي تظهر فيه السمات البشرية لصاحبه، واضحة من الضعف في جانب، والغلو في جانب والإهمال في جانب آخر، وقد يقبل بقدر من الضعف والقصور في عمل الأفراد، باعتبار أن الكمال عزيز، لكن لا يقبل المستوى نفسه من القصور في العمل الجماعي

⁶ أحمد محمود عيسوي، الدعوة الإسلامية في قرن التكنولوجيا العولمية، آفاقها ووسائلها الدعائية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط1، ص26، م، ص46.

⁷ عبد الله الحوشاني، منهج شيخ الإسلام ابن تيمية في الدعوة، ط1، ج2، 1418هـ، دار إشبيليا للنشر والتوزيع، الرياض، ص543.

⁸ محمد أكرم العدلوني، العمل المؤسسي، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1423هـ / 2002م، ص20.

⁹ المرجع نفسه، ص20.

¹⁰ عبد العزيز العمري، بيان العمل الدعوي والفكر المؤسسي، <https://ar.dawahskills.com> . تم مشاهدته بتاريخ : 2024/2/6 على الساعة

✓ العمل المؤسسي يقصد به وجود استراتيجيات عمل للمؤسسة تضمن من خلالها سير المنظمة بشكل منتظم ومستمر على المدى الطويل .

المطلب الثاني : مميزات العمل الدعوي المؤسسي

للعمل المؤسسي ميزات عديدة هي كالآتي :

- ✓ ينسجم مع فطرة الإنسان الاجتماعية من حبّ العمل الجماعي.
- ✓ يحدُّ من حبِّ السيطرة والتمكك والأناية والانفرادية في اتخاذ القرار ...
- ✓ يضبط العمل الدعوي من خلال عملية إدارية منظمة تحكمها لوائح وقوانين ونظم .
- ✓ القضاء على التخبط والعشوائية .
- ✓ اعتمادها على الشورى والمشورة وجماعية الرأي.
- ✓ يحقق صفة التعاون والجماعية التي حثَّ عليها القرآن الكريم والسنة المطهرة والتي هي من أسس مقاصد الشريعة الإسلامية ..

✓ عدم الاصطباغ بصبغة الأفراد، ذلك أن العمل الفردي تظهر فيه بصمات صاحبه واضحة، فضعفه في جانب من الجوانب، أو غلوه في آخر، أو إهماله في ثالث لا بد أن ينعكس على العمل، لكن لا يقبل المستوى¹² نفسه من القصور في العمل الجماعي المؤسسي، وإن كان لا بد فيه أيضاً من قصور، فقد يقبل من مصلح وداعية معين أن يكون لديه قصور وضعف في الجانب السياسي أو الاقتصادي مثلاً باعتبار أن الفرد لا يمكنه الإحاطة بكل ذلك، لكن ذلك لا يقبل من مؤسسة دعوية بأكملها، إذ هي قادرة على تحقيق هذا التكامل من خلال مجموع أفرادها.

✓ الاستقرار النسبي للعمل أما العمل الفردي فيتغير بتغير قناعات الأفراد، ويتغير بذهاب قائد ومجيء آخر، يتغير ضعفاً وقوة، أو مضموناً واتجهاً.

✓ الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية، ذلك أن جو المناقشة والحوار الذي يسود العمل المؤسسي يفرض على أصحابه أن تكون لديهم معايير محددة وموضوعية للقرارات، وهذه الموضوعية تنمو مع نمو النقاشات والحوارات، أمّا العمل الفردي فمرده قناعة القائم بالعمل.

✓ العمل المؤسسي أكثر وسطية من العمل الفردي، إذ هو يجمع بين كافة الطاقات والقدرات التي تتفاوت في اتجاهاتها وآرائها الفكرية مما يسهم في اتجاه الرأي نحو التوسط غالباً، أما العمل الفردي فهو نتاج رأي فرد

¹¹ ينظر: عبد الله المسلم، بين العمل المؤسسي والعمل الفردي، مجلة البيان: العدد 117، 1418 هـ/1997م، ص38.

¹² علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، للمؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية، بتاريخ: 2021/4/13 http://alzatari.net/activities/view/6

وتوجه فرد، وحين يتوسط في أمر يتطرف في آخر.¹³

- ✓ الاستفادة من كافة الطاقات والقدرات البشرية المتاحة، فهي في العمل الفردي مجرد أدوات للتنفيذ، تنتظر الإشارة والرأي المحدد من فلان، أما في العمل المؤسسي فهي طاقات تعمل وتبتكر وتسهم في صنع القرار.
- ✓ دفع العمل نحو الوسطية والتوازن إذا اجتماعاً لأفراداً مختلفين في الأفكار والاتجاهات والقدرات لتدفع عجلة العمل نحو الوسط، أما الفرد فلو توسط في أمر فربما تطرف - إفراطاً أو تفريطاً - في آخر.¹⁴
- ✓ توظيف كافة الجهود البشرية، والاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية، وذلك لأن العمل المؤسسي يوفر لها جو الابتكار والعمل والإسهام في صنع القرار.

- ✓ العمل المؤسسي هو العمل الذي يتناسب مع تحديات الواقع اليوم، فالأعداء الذين يواجهون الدين يواجهونه من خلال عمل مؤسسي منظم، تدعّمه مراكز أبحاث وجهات اتخاذ قرار متقدمة.¹⁵
- ليؤكد ما سبق قيمة العمل المؤسسي ومكانته في الدعوة إلى الله، وهذا لا يعني بالضرورة أن العمل المؤسسي معصوم من الخطأ والخلل، لكن فرص نجاحه أكثر من العمل الفردي والجماعي.

المطلب الثالث : أهمية ترشيد العمل الدعوي المؤسسي

- أولى بدايات ظهور فكرة العمل الدعوي المؤسسي في زمن الأنبياء والرسل عليهم السلام، وكان من بينهم نبي الله يوسف عليه السلام في إدارة اقتصاد الدولة، و النبي ﷺ إدارة الدولة الإسلامية بالمدينة... و بناء على فعاليته في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدعوة تبين أن العمل الدعوي اليوم بحاجة إلى توظيف الإدارة والانتقال به من العمل الجماعي إلى العمل المؤسسي، نتيجة لما نلتمسه اليوم في واقع الدعوة خطورة ما تعانيه من غياب للروح الجماعية والتي من أسبابها نقص الوعي الذي لم يتم تنظيمه بشكل كافٍ، بالإضافة إلى نقص الوعي في المهام والوظائف والتنظيم وعدم الانسجام والتوافق وكثرة المنافسين والمتصادمين للدعوة الإسلامية، مما أصبح يمثل هاجساً للدعوة والدعوة فيها، فكان لا بد من ترشيد العمل الدعوي المعاصر بإدخال الإدارة والمؤسسة في نظامها، وتنمية الفكر الجماعي وأسلوب العمل المؤسسي المحكم، اللذين تعودا أهميتهما للعمل الدعوي كالاتي:
- ✓ تضيق الفجوة بين العاملين وردم الهوة بينهم، بتأسيس الأعمال المشتركة وتنمية الروح الجماعية بينهم وهذا يقلل التصادم والنزاع .

- ✓ تحقيق التكامل في العمل باجتماع الجهود والمواهب والخبرات والتجارب مع التزام الشورى والتجرد للحق .

- ✓ الاستقرار النسبي للعمل .

- ✓ الاقتراب من الموضوعية في الآراء أكثر من الذاتية حيث إشاعة الحوار .

¹³ الموقع نفسه

¹⁴ علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، للمؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية،

http://alzatari.net/activities/view/2021/4/13 بتاريخ

¹⁵ عبد الله المسلم، بين العمل المؤسسي والعمل الفردي، المرجع السابق. ص 38

✓ توظيف كافة الجهود والاستفادة من شتى القدرات الإنتاجية وذلك أن العمل المؤسسي يوفر جو من الابتكار والعمل والانسجام في صنع القرار.

✓ ضمان استمرارية العمل لعدم توقفه على فرد يعتريه النقص والضعف والفتور... وللمثال: فقد كان من أقوى أسباب استمرار التعليم قويا في الدولة الإسلامية - حتى في عصور الضعف السياسي قيامه على المؤسسات العلمية القوية التي تمدها الأوقاف، كما تمد سائر الجهود الدعوية والإغاثية - التي لم يُتجرأ عليها إلا في العصر الحديث - واليوم نرى استمرار المؤسسات الغربية قوية تساندها جمعيات كثيرة¹⁶.

✓ عموم نفعه للمسلمين، لعدم ارتباطه بشخصية مؤسسه، وهذا بدوره ينمي الروح الجماعية الفاعلة، ويحيي الانتماء الحقيقي للأمة، وهذا مكن قوتها.

✓ مواجهة وتصدي لكل تحديات الواقع .

✓ تنمية العمل التعاوني والتشاركي والجماعي .

✓ يحقق حالة من التكافل في العمل وتنظيمه .

✓ يعين على ترسيخ الهدوء والاستقرار والاستمرارية .

✓ يقضي على أشكال الفوضى والعشوائية ويحقق حالة من التنظيم والاتزان ويقتصد الجهد والوقت والمال .

✓ يعمل على توظيف الطاقات وتحقيق الأهداف .

المبحث الثاني : ترشيد العمل الدعوي المؤسسي ووسائل ارتقائه (تحديد جوانب الخلل وتعديلها)

من الأسباب الناتجة عن تعرض المؤسسة الدعوية للضعف والإحجام والتعطيل هي كالاتي :

✓ طبيعة المجتمعات الإسلامية المعاصرة عامة، وعدم ترسخ العمل المؤسسي في حياتها لما اعتراها من بُعد عن الدين أدى إلى تأصل الفردية، وضعف الروح الجماعية، والحوار والمناقشة والمشاركة، ولما حلَّ بها من تخلف حضاري أقعدها عن الأخذ بأسباب الفاعلية والنجاح، فأصابها التأخر وتبددت الطاقات.

✓ حداثة العمل الإسلامي المعاصر، فإنه إذا ما قورن عمره بعمر المؤسسات الغربية بأنه قصير جد، يقال هذا لئلا يُهضم الحقوق، ولكي نقرب بالحديث من الإنصاف لهذه الدعوة المباركة نرى بوادر الاهتمام بالمجالات الإدارية أكثر من ذي قبل.¹⁷

✓ طبيعة المجتمعات الإسلامية المعاصرة والتي تعج بالأطراف المختلفة في الفكر والاعتقاد والمذهب مما جعلها تواجه منافسة شديدة يحاول كل منهم فرض فكرته اعتقادا منهم أن فكرتهم هي الأصوب .

¹⁶ علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، للمؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية، <http://alzatari.net/activities/view/6> بتاريخ: 2021/4/13.

¹⁷ علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، للمؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية، <http://alzatari.net/activities/view/6> بتاريخ: 2021/4/13.

✓ التعدد والتنوع الثقافي والسياسي أثر على دافعيتها .

✓ حداثة العمل المؤسسي الدعوي مقارنة بعمر المؤسسات في ميادين أخرى وفي بلاد غربية .

✓ الخلط بين العمل الجماعي والعمل المؤسسي والظن بأن مجرد قيام العمل الدعوي يعني عملاً مؤسسياً .

✓ ضعف وقلة الطاقات والكوادر الدعوية المؤهلة .

ولتعدّل جوانب الخلل في مسيرة العمل الدعوي المؤسسي، ارتكز البحث على عناصر هامة تساهم في تحسين إنتاجية المؤسسات الدعوية وتجديد دافعيتها ومن ثم اكسابها القدرة لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية التي تعترض طريقها نذكر أهمها كالآتي :

المطلب الأول : تنمية الملكة الإدارية

الفرع الأول : مفهوم الملكة الإدارية

أولاً : لغة

✓ يعرفها العلامة ابن منظور الملكة في معجمه "لسان العرب" قائلاً: (طال ملكه وملكه وملكه وملكته . أي: رقه. ويقال: إنه حسن الملكة والملك، وأقر بالملكة والملوكة. أي: الملك. وفي الحديث: "لا يدخل الجنة سيء الملكة"، متحرك. أي: الذي يسيء صحبة الممالك. ويقال: فلان حسن الملكة إذا كان حسن الصنع إلى ممالكه. وفي الحديث: حسن الملكة نماء، هو من ذلك).¹⁸

✓ وفي المعجم الوسيط تعني: (صفةٌ راسخةٌ في النفس، أو هي استعدادٌ عقليٌّ خاصٌ لتناول أعمالٍ معيّنة بحذقٍ ومهارة)¹⁹ مثل: الملكة العدديّة، والملكة اللغوية، والملكة الموسيقية، وملكة الخطابة، والملكة الشعرية، وقد تدل الملكة على الملك والامتلاك أي: ما أستطيعه وأملكه، أو قد تعني حسن المعاملة مع الخدم والأصحاب، ويقال: يتمتع بملكة فنية عالية وجمع ملكة ملكات، وهو جمع المؤنث السالم ومن هنا، فالمملكة لغة هو نوع من الاستعداد النفسي والفطري والعقلي لتناول أعمال معينة بحصافة، وحنكة، ونضج، وإبداع، وذكاء ودقة ومهارة وإتقان وجودة، وإدراك، وصنعة ... ومن ثم فالإنسان يمتلك مجموعة من الملكات العقلية الفطرية الوراثية والملكات المكتسبة عن طريق التعلم والدربة والممارسة والتعلم والتجريب، ويعني هذا أن ثمة ملكات وراثية فطرية عقلية، وملكات تجريبية وحسية مكتسبة، ويعني هذا أن الإنسان تتحكم فيه الوراثة والبيئة معاً، أي: إنه كائن فطري ومكتسب على حد سواء²⁰.

ثانياً : اصطلاحاً

• يقصد بها النضج، والحصافة والحنكة والإبداع والإدراك، وبلوغ الرشد.²¹

¹⁸ ابن منظور: لسان العرب، دار صبح بيروت، وأديسوفت، الدار البيضاء، المغرب، ط1، ج13، 2006 م، ص177.

¹⁹ ينظر: إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، تحقيق: مجمع اللغة العربية. الإدارة التربوية بين التدبير البيداغوجي والنجاح المدرسي، دار الدعوة، ج1، ص227.

²⁰ جميل حمداوي، الإدارة التربوية بين التدبير البيداغوجي والنجاح المدرسي، سلسلة مجزوءات الإدارة التربوية، رقم1، مج1، ص227

²¹ جبور عبد النور وسهيل إدريس، المنهل فرنسي-عربي، دار العلم للملايين، بيروت، ، ط9، 1986 م، ص:652

الفرع الثاني : تنمية الملكة الإدارية لدى العاملين في المؤسسة الدعوية

إنَّ المتطلع للأعمال الدعوية المؤسسية يلاحظ أهمية الملكة الإدارية في تطوير العمل الدعوي، حيث اعتبر علماء الإدارة والدعوة أن ضعف الملكة الإدارية لدى العاملين في العمل الدعوي 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 موجبة.

• قلة الطاقات الدعوية المؤهلة، مما أدى بكثير من الدعاة إلى التركيز على الكم لا الكيف، والغفلة عن قدرة العمل المؤسسي على الموازنة بين الكم والكيف، وتحقيق أكبر قدر منهما.

• حداثة العمل الإسلامي المعاصر، فإنه إذا ما قورن عمره بعمر المؤسسات الغربية بآنٍ قصيرا جدا، يقال هذا لثلاثتهم الحقوق، ولكي نقرب بالحديث من الإنصاف لهذه الصحوه المباركة، حيث نرى بوادر الاهتمام بالمجالات الإدارية أكثر منذ يقبل.²²

• بالإضافة إلى ضعف المهارات القيادية والإدارية اللازمة لإدارة التغيير الوظيفي والتنظيمي وإنجاح التسيير بأسلوب مشروع المؤسسة للوصول إلى ما هو مطلوب، أصبحت الحاجة إلى تعديل الهياكل التنظيمية والإدارية وعلى مستوى القيادة والأفراد حتى تستطيع المؤسسة الدعوية في وضعٍ تستطيع معه ممارسة نشاطها بكفاءة وفعالية، وهذا الضعف أو الخلل أسهم في إضاعة الكثير من جهود الدعاة وأضعف ثمار أعمالهم الدعوية وجعل كثيراً من المهام والبرامج تنفذ بمجرد التنفيذ فقط، لذا فإنه لا بد له من خطط ومهارات تساعد على تحقيق الأهداف، وما يجب أن نركز عليه تزويد العاملين بالمهارات والأدوات اللازمة لتمكينهم من تحقيق أهداف دعوتهم بفعالية .

المطلب الثاني: القيادة الناجحة

لم يتفق الباحثون الذين تناولوا موضوع القيادة في تحديد مفهوم شامل ثابت لها، بل تباينت في المضمون نظرا لاختلاف وجهات نظرهم الفكرية، لذا سنذكر بعض المفاهيم هي كالآتي :

أ - مفهوم القيادة

✓ القيادة هي القدرة على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة.²³

✓ وفي تعريف آخر تعني عملية التأثير التي يقوم بها المدير في رؤوسيه وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني.²⁴

²² علاء الدين زعتري، الصحوه وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، للمؤتمر الدولي الخامس والعشرون للوحدة الإسلامية، <http://alzatari.net/activities/view/6> بتاريخ: 2021/4/13، وتمت مشاهدته بتاريخ: 2024/6/5 على الساعة: 18:43 مساءا .

²³ بلال خلف السكارنه، القيادة الادارية الفعالة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص 18

²⁴ نواف كنعان، القيادة الادارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص، ص 97-98

✓ والقيادة عبارة عن مهارات وقدرات يتصف بها القائد (الرئيس) للتأثير في العاملين من أجل تحقيق الهدف المشترك .

✓ وأما المهارات القيادية عرّفها الدكتور القحطاني على أنها: (مجموعة من المهارات السلوكية والمهنية التي يمتلكها القادة العاملون في المنظمات والمؤسسات من أجل تحقيق الأهداف الموضوعية وبكفاءة وفعالية).²⁵

✓ وفي تعريف آخر هي: (السلوكيات والقدرات التي يمتلكها العاملون كمحصلة لمهاراتهم الفنية والإنسانية والسياسية والتي تجعلهم قادرين على القيام بالأعمال والمهام الموكلة لهم بكفاءة وفعالية وبأقل جهد ووقت مع توظيف كل الإمكانيات المتاحة لذلك).²⁶

ب : ترشيد وظائف القيادة

إنّ التغيير والإصلاح أصبح ضرورة اليوم في حياة المجتمعات وما أكثرها في العمل الدعوي، نظرا للتحول التكنولوجي والاجتماعي والسياسي والثقافي الخطيرين، مما يتطلب ضرورة اعتماد المؤسسة في العمل الدعوي، ونجاح المؤسسة الدعوية في عملية التغيير لأبد أن تتم على مستوى البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، ولما يمثل هذا التغيير من أهمية بالغة في تطور المؤسسة على القائد ممارسة مهارات إدارية وقيادية قادرة على التعديل والتغيير وتحقيق الأهداف العامة والخاصة .

فالمهارات القيادية من أهم العلامات المميزة للمنظمات والمؤسسات الناجحة، حظيت باهتمام خاص في الفكر الإداري والتربوي الحديث، والاهتمام بها يساعد في حل العديد من المشكلات، خصوصا عند اتخاذ القرارات والتميز في الأداء، كما تساعد في توليد الأفكار الجديدة للتعامل التطوير وإعادة النظر في الهياكل التنظيمية لمواكبة المتغيرات المتلاحقة، وتطويرها أساسيا في المؤسسة الدعوية حتى تستطيع ممارسة نشاطها بكفاءة، وتنمية هذه المهارة يساهم في تعزيز مهارات التواصل والتفويض ووضع الأهداف، إذ إنّ الاستثمار في النمو الذاتي يُساعد على تتبع التقدم وتحقيق الطموحات.

ولذلك فإن القيادة الفعالة تتطلب ممارسة مستمرة لتطوير النمو الوظيفي الدائم، وهذا يتطلب:

✓ التزامًا مستمرًا نحو النمو الذاتي من خلال الممارسة والتدريب، فلا توجد وصفة جاهزة تناسب الجميع بل على كل قائد أن يجد نهجه الخاص في القيادة من خلال تحديد الأهداف وتقبل الفشل والاستفادة منه والسعي الدائم نحو التحسين، إنها رحلة شخصية نحو التميز القيادي تستدعي الالتزام والاستمرارية وتوفير الدورات التدريبية المتخصصة المساعدة لاكتساب المزيد من المهارات والمعارف على هذا الدرب.

✓ ويتطلب من الإدارة الدعوية والقيادة الفعالة المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات و أن تركز برامج التطوير الإداري على تلبية الاحتياجات المتنوعة والمتغيرة باستمرار للمديرين والقادة.²⁷

²⁵ عبد اللطيف صبيتي وآخر، اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي دراسة حالة جامعة غرداية، الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر. الوادي، الجزائر، مج 9، العدد 09، 2019، ص 267.

²⁶ المرجع نفسه، 267

²⁷ بتصرف : عبد الملك العبد السلام، مهارات القيادة والإدارة كيف يمكن تطويرها من خلال التدريب [/https://ae.linkedin.com/pulse](https://ae.linkedin.com/pulse)

✓ إتاحة فرص التدريب الإداري والقيادي سواء عبر الإنترنت أو بشكل شخصي أو ... للحصول على معرفة عميقة وفرصة التواصل مع محترفين قياديين، فالتدريب المستمر أساسي لتطوير المهارات القيادية بما يتناسب مع أهداف الدعوة على المدى الطويل.

✓ تطوير المهارات التقنية والمعرفية العميقة ذات الصلة بالدعوة مثل: إدارة المشاريع الدعوية أو المرتبطة بدوره القيادي فالجمع بين الخبرة التقنية و المهارات القيادية الدعوية أمر ضروري لنجاح القادة الدعاة في المستقبل .

✓ تحديد الأهداف بوضوح أمر بالغ الأهمية لنجاح القائد والقائمين معه على العمل الدعوي وتحديد الرؤية المستقبلية على المدى القريب والبعيد، ثم صياغة الأهداف القابلة للقياس والتحقيق والمرتبطة بالتوقيت الزمني، مع الأخذ بعين الاعتبار قدرات العاملين معه عند تحديد الأهداف، ومشاركتهم لإلهامهم وتحفيزهم نحو تحقيق الهدف المشترك من خلال التواصل الفعال، فوضوح الرؤية والتوافق على الأهداف يمكّن القائد من قيادة فريقه نحو النجاح بكل ثقة وفاعلية.

✓ تطوير الوعي الظرفي، إنّ القدرة على النظرة الشمولية والتنبؤ بالمشكلات المحتملة قبل وقوعها من صفات القائد، فالتنبؤ واقتراح الحلول الاستباقية يوفر الوقت والجهد ويُساعد على تجنب المشكلات التي قد تعيق المشاريع ذات المواعيد النهائية المحددة كما أنّ الرؤية الشمولية تُمكن القائد من اغتنام الفرص التي يغفل عنها الآخرون ورغم صعوبة تنمية تلك المهارات، إلا أنّها تتحسن مع الممارسة والخبرة، فالقادة الذين يملكون البدهاءة والبصيرة قادرون على استشراف المستقبل وقيادة فرقهم نحو النجاح²⁸.

المطلب الثالث : الإيجابية الذاتية

الإيجابية مصطلح معاصر لم يتناوله القدامى بهذا الاسم وإنما تناوله باحثون المعاصر ونفي دراساتهم وكانت كالاتي :

أ- مفهوم الإيجابية

✓ اللغة

• الإيجابية في اللغة مشتقة من الإيجاب الذي هو بمعنى الموافقة والقبول والإلزام والتحمل يقال: وجب الشيء يجب وجوبا إذا ثبت ولزم.²⁹

✓ الاصطلاح

• هي الاندفاع الذاتي الناشئ عن استقرار الإيمان في القلب لتمكين الإنسان من التكيف مع الواقع حوله وتبديله وتغييره إن احتاج الأمر لكي يطابق الواقع الإيجابي الموجود في مخيلته وهو الحافز الذي يدفعه لأداء

²⁸ بتصرف : عبد الملك العبد السلام، مهارات القيادة والإدارة كيف يمكن تطويرها من خلال التدريب [/https://ae.linkedin.com/pulse](https://ae.linkedin.com/pulse) بتاريخ 2023/11/23م. تمت مشاهدته 2024/3/15. على الساعة 12:36 زوالا .

²⁹ ابن منظور، لسان العرب، دار احياء التراث العربي، بيروت، ج4، 1995م، ص 793.

عمل معين ليتمكن من الوصول إلى غاية محددة ومواجهة كافة الصعاب لتحقيق الأهداف.³⁰

- وعرفها الدكتور حماد كامل: (هي أن ترى الشيء واجبا عليك فتنهض للقيام به).³¹

ب: الإيجابية الذاتية ضرورية في تطوير القائد الدعوي المؤسسي

الإيجابية هي قوة دافعة إذا توفرت في القادة والعاملين في الحقل الدعوي تعمل على تطوير وتحسين مساهمهم الدعوي والإداري وغيابها يجعلهم يتعاملون بطرق عشوائية وروتينية يعرض الأعمال ويستقبل الأوامر دون تحمل للمسؤولية المنوطة بهم، يستشعر همّ الرسالة ويستعظم الأمانة كونه صاحب مشروع، وقد ذكر أحد الدعاة أن الإيجابية للدعاة والقادة والعاملين بالمؤسسة الدعوية هي السر الإلهي المشوب بخصوصيتين واضحتين:

✓ أنها جذوة متقدة يستمد منها القوة على العمل والغيرة على الدعوة.

✓ أنها قوة منهضة يشعر بها القائمين على العمل الدعوي قادة كانوا أم دعاة أم عاملين، كأن هناك ضرورة ملحة تضطره إلى التنفيذ أو أن حافظا نفسيا ينهض أعضاءه إلى العمل فيشعر براحة عظيمة ولذة عميقة إذا هو استجاب له أو بضيق خانق إذا هو لم يعمل ولم يطبق.³²

ولتحسين دافع الإيجابية في شخصية القادة والعاملين في المؤسسة الدعوية يتوجب ما يلي:

✓ الارتقاء بأنفسهم إلى مدارج العظمة والريادة والانتصار على دواعي الهزيمة في داخله كاليأس من إمكانية التغيير والتحسين.

✓ الارتقاء بالمؤسسة الدعوية وبالأمّة إلى مواضع السيادة والريادة أمام الذين تكاتفوا على إضعاف المؤسسات الدعوية وإفقار الأمّة وتهميشها، وذلك بقواه الكامنة وملكات المدفونة فيه والاكتشاف العيوب وما فاتها، وأن يرسم السياسات القصيرة المدى والبعيدة المدى ليتخلص من الهنات التي تزرى به.³³

✓ تقييم المهارات القيادية من خلال التقييم الذاتي وتحليل نقاط القوة والضعف، وجمع التغذية الراجعة من العاملين.

✓ المشاركة في برامج التطوير القيادي و وضع خطط عمل ومراجعة التجارب والانفتاح على التغيير وفقاً للتغذية الراجعة، إلى جانب التطوير الذاتي المستمر على تقييم وتعزيز المهارات القيادية بشكل فعال.

✓ رفع كفاءة العامل ينفي المؤسسة الدعوية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم للمسؤولية الكبرى تجاه المجتمع وحاجته إليها في تحصينه من الآفات و مواجهة التحديات المتعددة المجالات، خصوصا تلك التي لها علاقة بالعميقة والقيم، فالكسل والخمول أكبر عائق للمؤسسة الدعوية، قد يكون للعاملين والقادة مواهب جمة

³⁰ زينب السر محمد عثمان، صفات الداعية الايجابية نموذجا، مجلة معالم الدعوة الإسلامية، جامعة ام درمان الاسلامية، العدد 15، 2022، ص 288

³¹ المرجع نفسه، ص 288.

³² البهي الخولي، تذكرة الدعاة مكتبة الشباب المسلم، د، ت، ص 194.

³³ محروس محمد محروس، بحث الإيجابية الشخصية الدعوية دراسة موضوعية خلال نصوص القرآن الكريم والسنة المطهرة، جامعة الأزهر، كلية

الدعوة الإسلامية بالقاهرة، د، ت، بصيغة pdf، ص 650

وطاقات مشحذة لكن الكسل والخمول خزل همتهم وأطفأ نور موهبتهم وجعلهم تابعين بدلا من أن يكونوا قادة يقول الإمام الراغب الأصفهاني : (من تعطل وتبطل انسلخ من الإنسانية، بل من الحيوانية وصار من جنس الموتى. ومن تعود الكسل ومال إلى الراحة فقد الراحة، وقد قيل: إن أردت ألا تتعب فاتعب حتى لا تتعب، وقيل أيضا: إياك والكسل والضجر، فإنك إن كسلت لم تؤد حقا، وإن ضجرت فلن تصبر على الحق).³⁴ ولأن الفراغ يبطل الهيئات الإنسانية فكل هيئة، بل كل عضو تُرك استعماله يبطل، كالعين إذا غمضت واليد إذا تعطلت، ولذلك وضعت الرياضات في كل شيء.³⁵

✓ وضع خطط بعيدة المدى للارتقاء بمستوى العاملين والقادة بالمؤسسة الدعوية واستقطاب كوادر دعوية من مختلف التخصصات على درجة عالية من الكفاءة والمهارة الدعوية والادارية والانضباط الوظيفي لكي يحققوا النهوض بالمؤسسة الدعوية .

✓ التفكير المنظم اللازم لتنفيذ أي عمل، والذي ينتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب عمله، ومتى يعمل وكيف، وما هي الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لتنفيذه.³⁶

✓ التمكن من استخدام الوسائل والأساليب الدعوية و التي تحوي مزيجا مركبا من الخبرات والمهارات والمعارف المكتسبة.

✓ الاستفادة من التقنيات المعاصرة كالحاسب الآلي ووسائل العرض والإنترنت مما تسهل في مهام الداعية ووظائفه الإدارية..وتحديد الهدف من اختيار هذه الوسيلة بعينها، وتوافرها وإمكانية الحصول عليها، والتأكد من صلاحيتها وكفاءتها، و مراعاة الوقت المخصص لها، ومدى مساهمتها في إثراء العملية الدعوية وغيره.³⁷

لذا يتطلب توجيه العناية بتدريب العاملين والدعاة والقادة لتحسين مهاراتهم الدعوية الإدارية والأدائية فالتدريب يعد مدخلا رئيسيا إلى تحسين إمكانيات القائمين بالعمل الدعوي المؤسسي، وهو ضروري جدا للارتقاء لأنه يكسبهم الثقة .

و التدريب على تنمية مهارات ذاتية شخصية مطلب دعوي بالدرجة الأولى ومن جملة ما يجب القيام به هو كالاتي :

✓ التدريب على إتقان مهارة التواصل والحوار من خلال الوعظ والأمر والنهي بشكل إيجابي بعيدا عن الترفع والتسلط والعنصرية، فتسود لغة الحوار وتلاحق الآراء والأفكار للخروج بأفضل قرار ويخضع الرأي الشخصي لرأي المجموعة، نذكر مثلا : عند نزول النبي ﷺ على رأي أصحابه في أحد، وخروجه من المدينة تلبية

³⁴ الراغب الأصفهاني، الذريعة الى مكارم الشريعة، دار السلام للطباعة والنشر، ط1، 2007، ص 484.

³⁵ الكسل انسلخ من الانسانية <https://ar.islamway.net/article/86415> بتاريخ 2022/5/7، تمت مشاهدته بتاريخ : 2024/6/1 على الساعة 17:05 مساء.

³⁶ فوزي بن عليوي الجعيد، كيف تحققين أهدافك الدعوية من خلال النشاط ؟ <http://saaid.org/afkar/school/84.htm> تمت مشاهدته بتاريخ : 2024/6/1 على الساعة 17:15 مساء.

³⁷ ينظر: مصطفى بن محمد عيسى فلاتة، المدخل إلى التقنيات الحديثة في الاتصال والتعليم، مكتبة العبيكان، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر ط1، هـ 1422، 2001، ص 63-71.

لرغبتهم، مع ميله للبقاء في المدينة وتأييد رؤياه لرأيه، وبعدهما حصل ما حصل لم يصدر منه لوم لأولئك المقترحين للخروج.³⁸

✓ تنمية مهارة التخطيط بوضع الأهداف وتوضيحها وتحويلها إلى أهداف مرحلية وإجرائية وكتابة برنامج زمني لتنفيذها³⁹ بضبط بدء المهام والأعمال وإنهاءها.

✓ تنمية الكفايات الدعوية من الناحية الشخصية والعلمية والعملية والقيادية والإدارية.

✓ التدريب على مواجهة المواقف الحرجة التي تتطلب ردة فعل متزنة، والتعامل مع المشكلات لها علاقة بالإدارة والأشخاص .

✓ الاستفادة من الأوقات والمواقف المتنوعة .

وأمام ما يدعو إليه علماء الإدارة في الفكر الإسلامي إلى تطوير المؤسسة الدعوية وتناغمها مع وظائف القيادة تجد نفسها تواجه تحديات من الداخل وعلى مستوى العاملين، وهو أعظم خطراً عليها من الخارج و ما أكثرها من الداخل، فلأن الآفات التي تنخر في الكيان الإسلامي أشبهت بالأمراض المتوطنة ألحقت بها معاطب مخوفة بها ثم انتهت إلى حال تسوء الصديق وتسرع العدو،⁴⁰ وجهل الداعية بمكانته ومكانة المؤسسة و أهدافها يكون سببا لفقدانه لصفة الإيجابية ومن ثم فقدانه للكثير من القدرات والكفاءات الشخصية وخسارته للكثير من الجولات في صراعه مع الباطل في مجتمعه، فكان لا بد للدعوة عموماً والمؤسسة الدعوية على وجه التحديد – تمثل الدعوة كوسيلة – من دعاة وقادة أقوياء يتناسبون مع عظمة مهامها وشمولها، فالداعية الإيجابي هو القوة المحركة لعمل المؤسسة الدعوية وحركة سيرها وتقدمها،⁴¹ وإن تطوير مهاراته وقدراته نفسها تطوير للمؤسسة الدعوية المنتهي لها فيسخر ما ستجد من وسائل وما استحدثت من أساليب، وفتح آفاق جديدة للعمل الدعوي يتفق مع العصر ومستجداته.

المطلب الرابع : تبني المنهج الوسطي

إنَّ تبني المؤسسات الدعوية منهج الوسطية هو التزامها بالخطاب القرآني المنزل من قول الله تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا﴾ [البقرة : 43] والإسلام في جوهره دين وسطي، والوسطية منهج إسلامي ثابت في كل الأمور، وأمة الدعوة هي أمة الوسط، بأن تحتلي بالوسطية في كل جوانبها سواء كانت منهجا أو طريقة أو خطابا أو رسالة، فالوسطية كمصطلح تم استهلاكه والتجني عليه كثيرا منذ منتصف القرن العشرين إلى هذا اليوم، وهي تعني الاعتدال في الاعتقاد والموقف والسلوك والنظام والمعاملة والأخلاق، فلا مغالاة ولا تطرف ولا شذوذ ولا استكبار ولا تشدد، ولا تساهل أو تفريط في حق من

³⁸ علاء الدين زعتري، الصحة وأهمية العمل المؤسسي لتمام النجاح، المؤتمر الدولي الخامس والعشرين للوحدة الإسلامية، سوريا، <http://alzatari.net/activities/view/6> تمت مشاهدته بتاريخ: 2024/6/8 على الساعة 15:05 زوالاً.

³⁹ فوزي بن عليوي الجعيد، كيف تحققين أهدافك الدعوية من خلال النشاط؟ <http://saaid.org/afkar/school/84.htm> تمت مشاهدته بتاريخ: 2024/6/8 على الساعة 17:05 مساءً.

⁴⁰ محروس محمد محروس، بحث الإيجابية الشخصية الدعوية دراسة موضوعية خلال نصوص القرآن الكريم والسنة المطهرة، المرجع السابق، ص 651.

⁴¹ بتصرف: يوسف القرضاوي، ثقافة الداعية، مؤسسة الرسالة، د، ت، ص 6

حقوق الله تعالى ولا حقوق الناس، وهو معنى الصلاح والاستقامة.⁴²

فالوسطية حدّدت لها مفاهيم شتى من حيث اللغة والاصطلاح وهي متقاربة مع ما ذكر أعلاه وهي كالاتي :

الفرع الأول : مفهوم الوسطية

أولاً : لغة

✓ الوسطية في اللغة: (ترجع إلى مادة وسط وهي دالة على جملة من المعاني تتقارب من حيث دلالتها ومنها العدل، والخيار والتوسط بين الجيد والرديء وبين القادمة والآخرة).⁴³

ثانياً : اصطلاحاً

✓ سلوك محمود – مادي أو معنوي – يعصم صاحبه من الانزلاق إلى طرفين متقابلين أو متفاوتين تتجاذبهما رذيلتا الإفراط والتفريط سواء في ميدان ديني أو دنيوي،⁴⁴ لذا يقول الشيخ محمد عبده عليه رحمة الله : (لقد ظهر الإسلام لا روحياً مجرداً، ولا جسدياً جامداً، بل إنسانياً وسطاً بين ذلك، يأخذ من كل بنصيب، فتوافرت له من ملاءمة الفطرة البشرية ما لم يتوافر لغيره، ولذلك سمي: دين الفطرة)

✓ كما تعد الوسطية في كل الأمور من أهم مزايا المنهج الإسلامي فليست معنى مجرداً بل سلوكاً ومعاملة ومنهجاً فكرياً ينبغي التعامل به، ولعلنا اليوم أحوج إلها من أي وقت آخر، ذلك أن التعصب والتطرف أبعد البعض عن فهم المعنى الحقيقي للإسلام.

الفرع الثاني : أهمية تبني المؤسسة الدعوية للمنهج الوسطي

المؤسسة الدعوية وسيلة تبليغ وبيان تعاليم الإسلام وإزاحة الشبهات عنه والتأويلات التي يصدرها أصحاب الفكر المتشدد والمتطرف بالحكمة والموعظة الحسنة، فلا ينبغي أن تكون بمعزل عن المجتمع وإنما هي جزء منه، فعليها أن تتبنى الوسطية والاعتدال في منهجها وفكرها وذلك من خلال ممارستها :

أولاً : التعايش

أ- مفهوم التعايش

عندما نلاحظ المجتمع نجده قائم على تعدد قبلي وتنوع ثقافي وتباين قيمي وتنوع مكوناته الثقافية والعرقية والفكرية مما يتحتم على المؤسسة الدعوية التعايش والتعامل معه بوعي حتى يتحوّل تصادم المؤسسات الدعوية مع المجتمع والمؤسسات الأخرى إلى تعايش و تسامح، فقبول الآخر والتعايش معه والتميز بين فصائله وتياراته مطلب دعوي وديني فلا يأخذوا الكل بجريرة البعض فليس كل مسيحي صاحب أفكار صليبية عدوانية

⁴² يتصرف : هبة الزحيلي، إذا اختل ميزان الحق والعدل والتوسط في الأمور، مجلة الوعي الإسلامي، العدد رقم: 481، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية الكويت، 2005-

⁴³ مرتضى الحسيني الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، باب التاء، دار الفكر للطباعة والنشر، مج 3، ص 167.

⁴⁴ طروب كامل، منهج السنة الوسطى وأثره في مواجهة التطرف والغلو، مجلة الإحياء، مج 20، العدد 24، 2020م، ص 71.

وليس كل يهودي صاحب توجه صهيوني استعماري عنصري فالعدالة في الحكم مقصد شرعي⁴⁵ يقول تعالى : ﴿وَمِنْ أَهْلِ الْكِتَابِ مَنْ إِنْ تَأْمَنَهُ بِقِنطَارٍ يُؤَدِّهِ إِلَيْكَ وَمِنْهُمْ مَنْ إِنْ تَأْمَنَهُ بَيْدَانٍ لَا يُؤَدِّهِ إِلَيْكَ إِلَّا مَا دُمْتَ عَلَيْهِ قَائِمًا ۗ ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا لَيْسَ عَلَيْنَا فِي الْأُمِّيِّينَ سَبِيلٌ وَيَقُولُونَ عَلَى اللَّهِ الْكَذِبَ وَهُمْ يَعْلَمُونَ﴾ [آل عمران : 75] على العاملين في المؤسسة الدعوية الاطلاع عن كل ما له علاقة بفكر الآخر والعقائد الأخرى المغايرة للدين وفقه الواقع وما يعترضه من مدعويين من مختلف الديانات والعقائد والطوائف كما يتوجب المعاملة معهم بحذق وبمبادئ وأساليب بغرض استمالة قلوبهم نحو الدعوة الإسلامية .

ب- ترشيد المؤسسة الدعوية إلى التعايش مع المجتمع وأطيافه

إنَّ تعايش المؤسسة الدعوية مع المجتمع له أكبر الأثر :

- ✓ الرقي بالمؤسسة اجتماعيا ودينيا وثقافيا وسياسيا وتحصين الأجيال الناشئة من شرور الفتن .
- ✓ يسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة والتقدم الحضاري وإشاعة روح العلاقات الودية بينها وبين أفراد وطبقات المجتمع.
- ✓ تحقيق التعاون في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية .
- ✓ صهر الانتماءات الفرعية في بوتقة واحدة يكون الولاء فيها للوطن الواحد، وهذا مدعاة لتحقيق غاية التواصل الإنساني وسعي الجميع باختلاف مذاهبهم وأفكارهم ومعتقداتهم إلى بناء المجتمع وحمايته.
- ✓ الانعزالية وهي تعتبر عثرة في مسيرة العمل الدعوي وضعف إنتاجيته، وهي تعني أن تتوقف المؤسسة الدعوية أو أن يتوقف الداعية عن محاولة الوصول إلى الهدف الذي كانوا يسعون إليه، وضده المخالطة، فالنبي ﷺ منذ أن أكرمه الله بالنبوة وأمره بالتبليغ عاش مع الناس وخالطهم وغشي مجالسهم يدعوهم إلى الله تعالى، أما أن يتفوق الدعاء حول أنفسهم وينكفؤوا على ذواتهم ومتفوقين داخل أمانهم وداخل دائرة الزهو بالماضي الذي حققه الأسلاف والاجداد هو العائق بعينه فلا يستفيدوا إلا لمامًا، فالانعزال عن المجتمع هو والموت سواء، فالمطلوب انفتاح المؤسسة الدعوية وصاحب الدعوة على من يريد أن يغير ويصلح ويؤثر، ولهذا يقول الله تعالى: ﴿أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَن ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [المائدة: 105] هذه الآية جعلت أبا بكر ﷺ يخاطب الناس أيها الناس قائلا : (إنكم تقرونها وأنكم تضعونها على غير موضعها وإني سمعت رسول الله ﷺ يقول إن الناس إذا رأوا المنكر ولا يغيرونه يوشك الله أن يعذبهم بعقابها).⁴⁶

ثانيا : المرونة

من خصائص الدعوة الإسلامية المرونة وهي القدرة على التكيف مع المواقف والتعامل مع الشرائح و الأنماط والفتن المختلفة، وقد تجلت المرونة في اليسر ورفع الحرج في العقيدة والأحكام والعبادات والمعاملات بشكل

⁴⁵ محمد عبد الله عبد الله متولي فايد، فقه المراجعات الفكرية ودوره في ترشيد العمل الدعوي، جامعة الأزهر الشريف، كلية أصول الدين والدعوة الإسلامية، طنطا، قسم الدعوة والثقافة الإسلامية، 2018، ص 411.

⁴⁶ مسند الإمام أحمد بن حنبل، مؤسسة قرطبة، القاهرة، ج1، ص 9.

يتوافق مع الفطرة الإنسانية وتتقبله النفس البشرية من غير تكلفٍ أو تعنتٍ،⁴⁷ يقول تعالى: ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ﴾ [البقرة: 185] فقاعدة اليُسْر في الدين من القواعد المهمة التي بنى بها رسول الله ﷺ مؤسسته الدعوية ولمست خطابه بشكل مستمر فقال ﷺ: «إِنَّ الدِّينَ يُسْرٌ، وَلَنْ يُشَادَّ الدِّينَ أَحَدٌ إِلَّا غَلَبَهُ، فَسَدِّدُوا وَقَارِبُوا وَأَبْشِرُوا، وَاسْتَعِينُوا بِالْغَدْوَةِ وَالرُّوحَةِ وَشَيْءٍ مِنَ الدُّلْجَةِ..»⁴⁸ وقال أيضا ﷺ: «إِنَّ اللَّهَ لَمْ يَبْعَثْنِي مُشَدِّدًا عَلَى الْغَيْرِ مَلْزَمًا لَهُ مَا يَصْعَبُ عَلَيْهِ أَدَاؤُهُ وَلَا طَالِبَ لَزَلَتِهِ، وَلَكِنْ بَعَثْنِي مُعَلِّمًا مَيْسِّرًا»⁴⁹، ولم يكتف النبي ﷺ بالحديث عن التيسير بل حذر من التشدد والغلو في الدين، فقال: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِيَّاكُمْ وَالْغُلُوَّ فِي الدِّينِ فَإِنَّهُ أَهْلَكَ مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ الْغُلُوَّ فِي الدِّينِ»⁵⁰.

و تروي السيدة عائشة ؓ، سمعت رسول الله ﷺ يقول: «اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَاشْقُقْ عَلَيْهِ وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِ أُمَّتِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ»⁵¹ وعن أبي موسى الأشعري ؓ أن النبي ﷺ بعثه ومعاذ بن جبل إلى اليمن فقال لهما: بشرا ولا تنفرا، ويسرا ولا تعسرا) لأنَّ التَّشَدُّد في الأمور لا يأتي بخير على هذه الدعوة بل ينجم عنها الإساءة والفرقة والفوضى.

فعلى المسؤولين في المؤسسات الدعوية بأن يوقروا عند توليتهم الرفق ومراعاة الحال دون الاختلاف، وهذا إن وقع أهلك الحث والنسل وأوقع بها ما لا يحمد عقباه، وهذا من المهمات الكبرى التي بدت غالب المصالح لا تتم إلا بالإتفاق⁵²، وقد شهد بعض الدعاة والقادة في المؤسسات الدعوية ينتهجون أسلوب التشدد أو التطرف الإداري والفكري في إدارتهم وتولييتهم وحتما سينعكس سلباً على الدعوة ويضعفها، يقول الدكتور يوسف القرضاوي عليه رحمة الله: (التبشير يعلّق بالدعوة والتيسير بالفتوى، وإذا وُفق العالم المسلم إلى إتباع هذا المنهج فقد أوى إلى ركنٍ ركين)⁵³.

فالمرونة هي الجاذب الأعظم الذي يجذب المدعويين وينظر خلالها القائد (الرئيس) إلى الأفراد نظرة الأخوة والمحبة ونظرة التراحم والتعاون... وهي مكسب للمؤسسة وأهدافها الدعوية تضمن لها النجاح والفعالية لأن النفس تتقبل لمن يلين لها ويتعامل معها برفق .

ثالثا: الحوار

(47) - عبد العزيز بنُ محمّد النغمشي، علم النفس الدعوي دراسات نفسية تربوية للأبناء والدعاة والمربين، دار المسلم للنشر والتوزيع، 2003م، ص 274.

(48) - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان، باب الدين يسر، رقم الحديث 39، ص 20.

(49) - محمّد بنُ اسماعيل بنُ صلاح بنُ محمّد الحسني الكحلاني، التَّنْوِير شرح الجامع الصَّغِير، حرف الميم، الحديث 1770 (الرياض: مكتبة دار الإسلام، ط1، ج3، 1432هـ/2011م)، ص 333.

(50) - أخرجه ابنُ ماجه في سننه، كتاب المناسك، رقم الحديث 3029، ج2، ص 1008. وأخرجه أحمد في مسنده (1/215، 347)، وأخرجه النسائي في السنن، كتاب المناسك، باب التقاط الحصى، رقم الحديث 4049، 4/178، وذكر حكم الألباني: هذا حديث صحيح.

(51) - النَّوَوِي، صحيح مسلم بشرح النَّوَوِي، كتاب الإمارة، باب فضيلة الأمير العادل وعقوبة الجائر والحث على الرفق بالرعية، ج12، رقم الحديث 1828، المرجع السابق، ص 212.

(52) - النَّوَوِي، صحيح مسلم بشرح النَّوَوِي، كتاب الجهاد والسَّيْر، باب في الأمر بالتَّيسير وترك التَّنْفير، رقم الحديث 1743، ج 12، ص 41.

(53) - يوسف القرضاوي، خطابنا الإسلامي في عصر العولمة، القاهرة، دار الشروق، ط1، 1424هـ/2004م، ص 60، وعبد اللطيف مصطفى أحمد الأسطل، مراعاة أحوال النَّاس في ضوء السُّنَّة النَّبَوِيَّة، غزّة، الجامعة الإسلامية، أصول الدين، قسم الحديث وعلومه، 1429هـ/2008م، ص 60.

من إسقاطات الدعوات الإسلامية انتهجها للعنف والغلو ونبذ الحوار على غير الدعوات الإسلامية التي سلكت النهج الوسطي القائم على التعايش والتسامح آتت ثمارها، لأن الدعوة الإسلامية الصحيحة تستهدف البدء بتغيير النفس وإعادة صياغة الإنسان يقول تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ﴾ [الرعد: 11] وهي اليوم في أشد الحاجة إلى الحوار بين أجنحتها وداخل جدرانها وبينها وبين أعدائها، رغم تعدد مظاهر التفرقة المحيطة بها أطياف متنازعة ومتناحرة ومتصارعة وإيثار لغة الخلاف والصراع والقتال على لغة الحوار.

فهي ليست بمعزل عن الحياة الإنسانية وإنما هي جزء منه ومن ثم لا يقبل منها إلا أن تكون على تواصل معه فالتوجيه وتغيير الأنفس وتعديل السوكي تطلب الحوار والانفتاح العقلاني ومن هنا كانت وما زالت الحكمة والموعظة الحسنة والحوار والجدال الحسن من خصائص الدعوة الإسلامية، فلا بد للمؤسسات الدعوية أن تلجأ إلى الحوار الإيجابي للتخلص من المشكلات التي تنخر داخلها وخارجها، سواء ما تعلق الأمر بالقيادة والأعضاء أو بالمؤسسة مع المؤسسات الاجتماعية والسياسية والثقافية الأخرى ممن تشارك معهم في تحقيق التنمية، فعدم الاعتراف بالآخر - نتيجة التعصب بالفكرة والرأي - لا يفتح باب الحوار معه و سيؤدي إلى الانغلاق والجمود وعدم معرفة ما عند الطرف الآخر من رأي أو فكر، وبهذا يمنع تطور ويقطع أوصال أي مجتمع يصاب به، و إذ يعطل أدوات الإنتاج فيه ليبقى المتعصب ذاتا لا عمل منتج بل هادم لنفسه قبل مجتمعه.⁵⁴

فالحوار من أدبيات التواصل التي تتطلبها الحياة الاجتماعية والدعوية وهو وسيلة للتفاهم، له أثر في تنمية قدرة الأفراد على التفكير المشترك والتحليل والاستدلال بغية إنهاء الخلافات مع الآخرين بروح التسامح والصفاء بعيدا عن العنف والإقصاء⁵⁵، كما يعد من علامات الوسطية والاعتدال في التعامل مع وجهات النظر بل مع المخالفين، يقول تعالى: ﴿وَأَنَا أَوْ إِيَّاكُمْ لَعَلَىٰ هُدًىٰ أَوْ فِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ﴾ [سبأ: 24]، وقد كان رسول الله ﷺ يحاور الناس ويبحث عنهم يقبل دعوته، وقد سعى الله صلح الحديبية الذي عارضه أغلب الصحابة رضي الله عنهم وعدوه ضيما سماه عز وجل فتحا، قال تعالى: ﴿إِنَّا فَتَحْنَا لَكَ فَتْحًا مُّبِينًا﴾ [الفتح: 1] وذلك لما ترتب عليه من ثمرات وفتوح كان من أعظمها الحوار بين المسلمين والمشركين وعرض المسلمين لدينهم الأمر الذي كان ممنوعا وغير مقبول قبل هذا الصلح فدخل الناس بعده في دين الله أفواجا.

وأما ما تمر به الدعوة الإسلامية من تحديات ومطبات وملامات تزداد الضرورة للحوار أكثر، حيث أن العلاقات تعاني حالة من التوتر في أحيان كثيرة مما يهدد مصالحها وأهدافها ولا سبيل لمواجهة هذه التحديات إلا بالحوار العلمي الجاد بين القيادة والأفراد (العاملين معه) ومع المدعوين مما يتيح فرصة تعزيز الإيمان المطلق بالدور الدعوي والاطمئنان النفسي الذي يفتح المجال للمشاركة الفعالة في الأعمال الدعوية، كما أنه يزيل نظرة الشك والريبة بين الأفراد وبين الذين يخالفونهم فيجعلهم يتحاورون في أجواء من الثقة والاطمئنان والرغبة في الوصول إلى الحقيقة المجردة.

ومن ثم على المؤسسات الدعوية لتحقيق التواصل البناء التأكيد على عالمية رسالتها والتعايش مع الآخر

⁵⁴ عبد العزيز بن محمد النغمشي، علم النفس الدعوي دراسات نفسية تربوية للأباء والدعاة والمربين، المرجع السابق، ص 222.

⁵⁵ عماد أبو صالح، فن الحوار، بصيغة pdf، د، ت ص 20.

وقبوله وفتح الحوار معه ويتحقق بإعداد دعاة لهم باع في دراسة الأديان والتعرف على الأساليب والوسائل لاستمالتهم لدعوة الحق .

المطلب الخامس : مواجهة الأفكار الدخيلة وتصحيح المفاهيم والتصورات

حتى ينمو ويثمر الفكر المؤسسي في العمل الدعوي فإنه ينطلق من إيمان قيادات وعاملين بأهمية العمل المؤسسي، وعمق هذا الإيمان أو ضعفه ينعكس على مستوى العمل المؤسسي لديها، والذي يؤثر بدوره في تنظيمها وحسن أدائها وظهور ثمار عملها وتحقيق أهدافها، ورغم وجود نماذج مشرفة للعمل الإسلامي المؤسسي، إلا أن هناك الكثير من مؤسساته لا زالت تعاني من العمل الفردي الاجتهادي قصير الأمد، وتفتقد للكثير من آليات وأساليب التنظيم في أعمالها، وسبب ذلك إما أنها تؤمن بالفكرة لكنها تفتقد إلى الخبرة الكافية والتدريب الجيد والكوادر المتمكنة التي تساعد في تحويل عملها إلى عمل مؤسسي منظم أو أن تلك المؤسسات لا ترى جدوى وفائدة في فكرة العمل المؤسسي، وتؤمن بأن طرائقها الكلاسيكية أكثر جدوى بحكم تجربتها العتيقة.⁵⁶ وهذا الأخير يمكن أن نطلق عليه الغلو في إضعاف فكرة الإيمان بالعمل المؤسسي، ولمعرفة أثره أمكن الإشارة إلى مفهومه اللغوي والاصطلاحي أولاً .

الفرع الأول : الغلو والتطرف

أولاً : مفهوم الغلو والتطرف

أ - لغة

- بالعودة إلى معاجم اللغة تبين أن الغلو هو مجاورة الحد وتعديه، غلا في الأمر يغلو، أي جاوز فيه الحد.⁵⁷
- وقال الفيومي في المصباح المنير: (هو تصلب وتشدد حتى جاوز الحد).⁵⁸

ب- اصطلاحاً

✓ الغلو يتعلق بالحكم على الآخرين حيث يقف من بعض الأفكار والآراء موقف المبالغ والمغال ويقف آخر موقف الدام الجافي ويصفهم بما لا يلزمهم شرعاً من الفسق في الدين.⁵⁹

ثانياً : ظاهرة الغلو في إضعاف فكرة الإيمان بالعمل المؤسسي في الدعوة

من التحديات التي تتصادم مع فكرة الانتقال من العمل الفردي والجماعي إلى العمل المؤسسي بروز تصورات معاكسة بعدم موافقتها في إمكانية انتقال العمل الدعوي إلى العمل المؤسسي وحتمية انفصالهما، والسبب الغلو في مسألة أن البركة والتوفيق والتسديد من الله، وأن إخلاص النية هو سبب الفوز والفلاح، والإشكال مدى

⁵⁶ عبد العزيز العمري، من مآسي الانفصال المزمع بين العمل الدعوي والفكر المؤسسي، <http://saaid.org/aldawah/519.htm>، تمت مشاهدته

بتاريخ : 2024/6/22 على الساعة 11:00 صباحاً.

⁵⁷ ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، ج 4، ص 387

⁵⁸ الفيومي، المصباح المنير، كتاب الغين مع اللام، ص 182.

⁵⁹ ساجد صبري الدليبي، الوسطية منهج الدعوة الإسلامية، د، ت، بصيغة pdf ص 222.

توسيع هذه الفكرة إلى خارج نطاقها الذي حددته الشريعة⁶⁰، وقد أشار العلماء بأن إخلاص النية الذي يصاحبه توفيق الله وتسديده هو أمر يتفق الجميع على وجوبه ولكن الله قد نصر المسلمين ببدر وهم أدلة بعد أن وضعوا خطة للمعركة، وخسروا في أحد لما اختل العمل رغم أنه لا تشكيك في نوايا جند ذلك الجيش، فالعمل المؤسسي ليس سوى فكرة لجعل العمل أكثر تنظيماً وتوفيراً للجهد والمال والوقت، وبمجرد تبني الدعوة الفكر المؤسسي فإنها تتمكن من ممارسة مهامها وإيصال رسالتها والقيام بأدوارها المطلوبة وكما تعمل على تخفيف العديد من المشكلات والمطبات التي تواجهها والتي تواجه المجتمعات الإسلامية اليوم ومن خلال خدماتها المنظمة والمتخصصة الاجتماعية منها والتعليمية والإغائية والتطوعية والتنموية والثقافية.⁶¹

بالتخصص الوظيفي يستطيع العمل الدعوي تحقيق أهدافه، وما أكثر هذه المؤسسات الدعوية التي ظهرت حديثاً مثل: مؤسسة الرابطة الإسلامية العالمية، وجمعية الإصلاح الاجتماعي من الخليج العربي بالكويت ذات مرجعية إسلامية، والجمعية الشرعية لتعاون العاملين بالكتاب والسنة من أقدم الجمعيات الدعوية في العالم العربي مقرها في مصر من أهدافها إقالة عثرات المحتاجين والمشاركة في تنمية المجتمع، وتتخذ الجمعية مسارين أساسيين في إطار عملها وهما الدعوة القولية بالحكمة والقول اللين والدعوة التطبيقية بالمشاريع الاجتماعية والتنموية والطبية وجماعة الدعوة والتبليغ تعد من أكبر الحركات الدعوية الإسلامية من باكستان على يد أبو الأعلى المودودي انتشرت لتصبح حركة دعوية عالمية تعمل بشكل أساسي على تعزيز المعرفة الدينية وتصحيح مفاهيم وممارسات الدين بين المسلمين وللمحركة الدعوية تنظيم هيكلية وشبكة مدارس ومساجد ومراكز ثقافية تقدم برامج تعليمية وتربوية وثقافية متنوعة للأفراد من مختلف الفئات العمرية وتقديم الدعم والمساعدة في المجالات الاجتماعية والخدماتية مثل: المساعدات الطبية والإنسانية وجمعية الأمانة للدعوة والإرشاد من المملكة العربية السعودية تعمل على نشر الدعوة وتوجيه الناس تنظم دورات تعليمية وثقافية وتقديم خدمات استشارية دينية للأفراد إلى جانب القيام بالعديد من الأنشطة الخيرية والاجتماعية وتوزيع المساعدات الغذائية والإعانات المالية والإغائية.⁶²

✓ ضعف التخطيط الاستراتيجي في تحصين المجتمع من هذه الأفكار التي تعد تحدياً عويصاً أصاب الأمة في كيانها وشرعيتها ومنهجها .

✓ عدم احتواء المؤسسة الدعوية إلى كوادر مؤهلة تملك قدرة التغيير – والتأثير والإقناع- بأسلوب علمي ودعوي وتملك وفهم ما جاءت به الشريعة الغراء من تعاليم تدعوا إلى فهم النصوص وحجيتها في إظهار الصورة الحقيقية للدعوة إلى الله وقدرتها في تغيير نمط التفكير السلبي المتطرف إلى تفكير معتدل وسطي لذا يتوجب على العاملين في حقل الدعوي دعاة الفكر الوسطي بكل ما أوتوا من قوة أن يدافعوا عن الإسلام وتبرئته من سوء تفسير قلة متطرفة حيث يتهمون بتشويه القرآن الكريم وتحريفه بما يتفق مع أهوائهم ويعتقدونه أنه من غير العدل أن يشوه مثل هذا الدين على يد قلة مضللة.⁶³

⁶⁰ عبد العزيز العمري، بين العمل الدعوي والفكر المؤسسي <https://ar.dawahskills.com/> تمت مشاهدته بتاريخ : 2024/6/22 على الساعة 12:10.

⁶¹ محمد محمود ن مؤسسات دعوية ناجحة القوة الناعمة للمسلمين <https://mugtama.com/24/308399/> بتاريخ : 2023/9/24

⁶² محمد محمود ن مؤسسات دعوية ناجحة القوة الناعمة للمسلمين <https://mugtama.com/24/308399/> بتاريخ : 2023/9/24

⁶³ محمد عبد الله عبد الله متولي فايد، فقه المراجعات الفكرية ودوره في ترشيد العمل الدعوي، المرجع السابق، ص 77.

وإن من أسباب عرقلة مسيرة العمل المؤسسي الدعوي مواجهته للعديد من الأسباب الفكرية والعقدية أهمها:

✓ الفهم الخاطئ للنصوص الشرعية من الأسباب المؤدية والباعثة إلى تراجع إنتاج المؤسسة الدعوية، سواء من قبل مناضليها أو من قبل المجتمع والآراء المتصادمة معها فكرا ومنهجاً ومبدأً مما أدى بهم إلى التكفير وإعاقة العمل المؤسسي وتثبيت فكرة العمل الجماعي أو الفردي، فعدم الفهم للنصوص الشرعية باعث إلى التعصب والتطرف الفكري.

✓ الرؤية في كون أن العمل المؤسسي ضمن موثيق القوانين السياسية فأدى إلى عدم الخضوع إلى قرارات الحكم الوضعي حسب رؤيتهم، .

الخاتمة

وفي نهاية هذا الجهد خلصت الورقة البحثية إلى ما يلي :

✓ العمل المؤسسي يضبط العمل الدعوي من خلال عمليات إدارية منظمة تحكمها لوائح وقوانين ونظم.
✓ عملية الترشيد هي تعديل جوانب الخلل في مسيرة العمل الدعوي المؤسسي، وكل خلل يضعف من فعاليته وإنتاجيته.

✓ من عوامل الخلل في العمل الدعوي المؤسسي داخلية وخارجية أنتجت انحرافات فكرية وعقدية وسوء تنظيم وضعف التخطيط وقيادة **فاشلة** .

✓ إن تشخيص جوانب الخلل في تأخر حركية المؤسسة الدعوية أمر ضروري لكي تختصر الزمن في مسيرتها .
✓ من أسباب ضعف حركية المؤسسة الدعوية طبيعة المجتمعات المعاصرة وتأصل العمل الفردي والجماعي لديها مع حداثة المؤسسات الدعوية، وانتشار الأطياف المختلفة في الفكر والاعتقاد والمذهب بالإضافة إلى الخلط بين العمل الجماعي والعمل المؤسسي ...

✓ من جوانب ترشيد العمل الدعوي المؤسسي منها ما يتعلق بالقائد (الرئيس أو المسؤول) ومنها ما يتعلق بالمؤسسة الدعوية وذلك من خلال تعزيز نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف فضلا عن تحليل التحديات والمخاطر التي تواجهها .

✓ علاقة العمل المؤسسي بالعمل الدعوي علاقة تنظيم تجعله أكثر فعالية وجاذبية خاصة إذا تميزت فيها القيادة بجملة مهارات وصفات تلعب أدواراً عدة .

✓ إن تأهيل الدعاة إلى الله وتزويدهم بصفات القيادة الإدارية لا يقل في أهميته عن إعدادهم من الناحية الأخلاقية والإيمانية .

✓ للأخذ بيد المؤسسة الدعوية يجب أن تتوفر على أمور تجعلها أكثر تكيفا مع واقعها الداخلي والخارجي وهي التعايش والمرونة وفتح باب الحوار والنقاش والمشاركة وترسيخ الروح الإيجابية وإعداد كوادر وطاقات دعوية

كفأه .

✓ القيادة الإدارية محرك أساسي في تسيير المؤسسة الدعوية وتنظيمها وأي خلل يصيب القيادة حتما سيؤول ضعفها إلى ضعف المؤسسة .

توصيات البحث

✓ مواصلة الأبحاث في قياس مدى تقدم العمل الدعوي المؤسسي ومعرفة الخلل وجوانب الضعف فيه وقياس مدى نسبة التقدم أو التأخر (المتابعة).

✓ التأكيد على ضرورة تكثيف المشاريع المؤسسية في العمل الدعوي لاستقطاب الطاقات واستغلالها .

✓ تنوع تخصصات العمل الدعوي المؤسسي وعدم انحصاره في تنظيم واحد، وهذا التنوع يمسُّ ميادين عدة مؤسسة دعوية اجتماعية تتعلق بقضايا الأسرة .. ، مؤسسة دعوية سياسية، مؤسسة دعوية تربوية، مؤسسة دعوية ثقافية ...

✓ تحفيز مهارات التواصل والتشارك وتبادل التجارب بين العاملين في الحقل الدعوي ينعكس إيجابا على مواجهة التحديات وتدفع بالعمل الدعوي المؤسسي قدما نحو الركب الحضاري .

✓ العمل على ارتقاء مهارات القيادة الدعوية ومهارات التخطيط الاستراتيجي وتطوير أحدث الآليات والوسائل وطرق التواصل مما يضمن جودة العمل الدعوي المؤسسي .

✓ وضع أحدث المعايير واللوائح والنظم للارتقاء بالعمل الدعوي المؤسسي .

✓ ضرورة تقصي ومراقبة وترشيد المؤسسات الدعوية والدينية بين الحين والآخر لتنقيتها من كل ما يشوب مكانتها ووظيفتها أو ما يعطل حركيتها واستمراريتها في خضم التحديات والصراعات .

✓ تبادل الخبرات والتجارب بين المؤسسات الدعوية والمؤسسات الدينية والمؤسسات الناجحة عبر التاريخ .