

أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية للموارد البشرية في المنظمات، مؤسسات الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا نموذجا أ. عمر علي مفتاح الزوبي*، د. عيسى خان**، د. محمد عبد الوهاب فتواني بن محمد البلوي***

اعتمد للنشر في ١٤٤٣/٢/٧هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

سلم البحث في ١٤٤٣/١/٥هـ

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية للموارد البشرية في المنظمات، مع أخذ مؤسسات الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا كحالة دراسية. وتكمن أهمية البحث في قيمة الإشكالية التي يعالجها، ولبلوغ ذلك اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتفكيك محاور البحث وتحديد مفاهيمها، واستجلاء أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية. وقد خلص البحث إلى أن الاهتمام بجوهر الإسلام وتفعيل منظومة غرس القيم الإسلامية في كل الميادين، وخاصة في البرامج التدريبية التي توفرها المنظمات لمواردها البشرية، هو أساس تحقيق التنمية البشرية ورفع كفاءة الرأسمال البشري عماد كل تقدم مجتمعي وحضاري، وبذلك اتفقت التنمية الماليزية مع المبدأ الإسلامي الذي يجعل الإنسان محور النشاط التنموي وأداته.

الكلمات المفتاحية: القيم الإسلامية، والتدريب، والموارد البشرية للمنظمات.

Abstract:

The research aims at studying the impact of the Islamic values application in the training programs of the organization's human resources, taking the Islamic financial industry institutions in Malaysia as a case of study. The research importance lies in the value of the problem that it addresses; thus, the researcher adopted the descriptive analytical approach to clarify the research axes, define their concepts, and to disclose the impact of the application of Islamic values in the training programs. The research concluded that emphasizing the essence of Islam and activating the system of instilling Islamic values in all fields, especially in the training programs provided by organisations for their human resources, is the basis to achieve human development and raise the efficiency of human capital, the mainstay

* قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا.
Omarali.05021977@gmail.com

** قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا.
Shahaalam83@gmail.com, issa@um.edu.my.

*** قسم الشريعة والإدارة أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا.
fatoni@um.edu.my

of all sociable and civilized progress. It makes the human capital the center and tool of development activity.

Key words: Islamic values, training, and human resources for organizations

المقدمة:

الإسلام دين شامل متكامل أنعم الله به على البشرية جمعاء ليخرجها من الظلام إلى النور، لأنه يشمل جميع جوانب الحياة ويروم بناء مجتمع متقدم سليم ومتناسك يرتكز على القيم والمبادئ. لا جدال في أن الأمة الإسلامية تقدمت وارتقت وقادت العالم في عصورها الذهبية عندما أخذت بأسباب العلم والتنمية بناء على القيم والمثل الفاضلة التي بلورها الإسلام، فأنتجت المعارف والعلوم التي أثرت الحضارة الإنسانية، وخرّجت علماء عظام في مختلف المجالات أمثال ابن سينا والفارابي والرازي والخوارزمي وابن رشد وابن خلدون وغيرهم كثير.

وغير خافٍ على كل لبيب هذه العلاقة الجدلية المتينة بين محوري المعادلة الصعبة لأي نهضة حضارية عبر التاريخ: الكفاءة العلمية، والقيم الأخلاقية السمة، فإن اجتماع وتلاقحت تهيأت كل أسباب وشروط التقدم والرقى، وإن غابت وتلاشت كان التطور منقوصاً ومعيّبا كما نعاينه في وقتنا الحالي، حيث انتشار الفوضى والأوبئة والآفات والأزمات، رغم كل هذا التطور الإنساني.

القيم والأخلاق أصل كل شيء، فإذا غابت أو فسدت انهارت الأمم والدول وفقد البشر إنسانيتهم ليتحولوا إلى وحوش استهلاكية مستغلة في غابة العولمة وسوق الرأسمالية المتوحشة. وتاريخ الأمم السابقة، التي نقلها لنا القرآن الكريم، حافل بالقصص المعبرة التي تروي انحطاط الأمم وزوالها بسبب انعدام القيم والأخلاق، ونذكر على سبيل المثال هلاك قوم نوح لأن المفاصد الأخلاقية دخلت العوائل والبيوت، وقوم لوط بسبب الشذوذ الجنسي المخالف للفطرة السليمة، واندحار أهل مدين لعدم أمانتهم في المعاملات وعدم وفائهم في الكيل والميزان، وهلاك قوم عاد لاتباعهم كل جبار عنيد من أراذل العباد وأشرار الخلق^١.

ومتى أدركنا أهمية القيم والأخلاق في المجتمع، وخاصة في منظومة التعليم والتدريب، كان سهلاً أن نتفهم أزمة عالمنا المعاصر الذي يمكن تقسيمه إلى معسكرين:

^١ الحق، محمد أمين، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، ص ٣٣٦، دراسات الجامعة الإسلامية شيتاغونغ، المجلد التاسع، ديسمبر ٢٠١٢، ص ٣٣٥-٣٤٤.

- العالم المتقدم علميا وتكنولوجيا وصناعيا وإنتاجيا، لكنه يفتقد سمو القيم والأخلاق في إنجازاته العلمية وعلاقاته المجتمعية بسبب إغراقه في مادية الرأسمالية المتوحشة.

- العالم النامي، ويشمل الدول العربية والإسلامية، الضائع بين الإخفاق في تبني النموذج الغربي المادي، والمفتقد لجوهر الدين الإسلامي الحنيف الذي يركز على غرس القيم والأخلاق في كل مناحي الحياة، وعلى رأسها التعليم والتدريب، وخاصة تدريب وتأهيل الطاقات والموارد البشرية في المؤسسات والمنظمات التي تشكل قاطرة كل تقدم مجتمعي.

لذلك يأتي هذا البحث لتسليط الأضواء على هذا الموضوع الحيوي المهم، بسير أغوار هذه العلاقة الجدلية واستكشاف أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات، مع أخذ مؤسسات الصناعة المالية الإسلامية باليزيا كنموذج لهذه الدراسة.

مشكلة البحث:

لا يخفى على كل ملاحظ فشل أغلب المنظمات العربية والإسلامية في التسيير والإدارة على الرغم من أنها تنتمي إلى دول تسمى نفسها مسلمة، بقدر فشلها في تطبيق النظام العالمي الذي غالبا ما ينجح المؤسسة باتباع خطوات وآليات متعارف عليها دوليا.

إن إخفاق أغلب المنظمات في أداء دورها بدولنا بسبب انحسار أثر القيم الإسلامية في البرامج التدريبية لمواردها البشرية، يشكل قضية محورية من قضايا العصر الملحة. لذلك وجب التصدي لهذه الظاهرة ودراسة كل جوانبها، بما يقتضيه البحث العلمي الرصين لاستكشاف مواطن الخلل وتشخيص مواقع القصور، أملا في استخلاص الحلول الناجعة لهذه الإشكالية التي تعد أحد أسباب عرقلة التقدم في مجتمعاتنا العربية والمسلمة.

ورغم أن المنظمات سواء أكانت حكومية أو تابعة للقطاع الخاص، من وزارات وشركات ومؤسسات ووكالات، تخصص ميزانيات سنوية ضخمة لتدريب موظفيها وأطرها وكوادرها، وبغض النظر عن الكم الهائل للدورات التدريبية ووفرة المدربين والبرامج والمناهج، إلا أن المردودية تظل عقيمة ودون المستوى المنشود بسبب غياب الأثر الإيجابي للقيم الإسلامية في كل هذه البرامج التدريبية للمنظمات، باستثناء حالات فريدة متميزة على رأسها التجربة الرائدة للصناعة

المالية الإسلامية بماليزيا ودور البرامج التدريبية في غرس القيم الإسلامية بمواردها البشرية.

أسئلة البحث

إن تفكيك هذه الإشكالية، وتشخيص عناصرها بحثاً عن التعاطي الأمثل لدراساتها، يستوجب طرح أسئلة دقيقة تشكل المدخل الأنسب لتوفير الإجابات المنشودة، على النحو الآتي:

- ١- كيف يساهم تحديد مفاهيم محاور البحث، وهي: القيم الإسلامية، والتدريب، والموارد البشرية للمنظمات، في إجلاء الغموض والملايسات، وتسهيل المنهجية لإيجاد الروابط المتناغمة بين عناصرها واستخلاص الحلول الناجعة.
- ٢- إلى أي حد تحضر القيم الإسلامية في البرامج التدريبية للموارد البشرية في المنظمات من خلال الدراسات والمراجع السابقة؟
- ٣- ما الأثر الذي يخلفه تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية للموارد البشرية في المنظمات- الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا نموذجاً؟

أهداف البحث

- بناء على الأسئلة المطروحة، فإن البحث يتطلع إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- الإلمام الشامل الكامل بكل محاور البحث عبر تحديد مفاهيمها تحديداً دقيقاً وافياً: القيم الإسلامية، والتدريب، والموارد البشرية للمنظمات.
 - دراسة نماذج من المنظمات التي تعتمد المقاربة الإسلامية في برامجها التدريبية للموارد البشرية لاختبار حضور القيم الإسلامية أو غيابها.
 - استجلاء أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات التي تحرص على تبني التدريب وفق المنهج والمنظور الإسلامي، والمثال هنا مؤسسات الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا كنموذج لهذه الدراسة.

أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث وتتصاعد بالنظر لقيمة الإشكالية التي يعالجها، والتي كانت وما زالت وستظل قضية تؤرق الباحثين وصنّاع القرار في الدول المتطلعة إلى

تحقيق النهضة الحضارية والتقدم المجتمعي السليم المتوازن، المبني على غرس المبادئ والقيم الإسلامية في البرامج التدريبية التي تُعَلَّم وتُؤَهَّل الموارد البشرية لمنظمتها، مع اعتماد نموذج رائد لهذه الدراسة يتمثل في دور التدريب على القيم الإسلامية في تأهيل وتنمية الموارد البشرية بمنظمات صناعة المالية الإسلامية بماليزيا.

لا شك أن هناك دراسات وبحوث سابقة تطرقت لبعض محاور هذا الموضوع، لكن المكتبة العربية تفتقد لدراسة دقيقة ومتخصصة تنصدي لاستجلاء أثر تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات، مع اعتماد نموذج واضح وواقعي للدراسة، هو مؤسسات الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا لكشف الأثر المترتب، وهذا ما يروم البحث تحقيقه ليكون قيمة مضافة لما تمّ إنجازه إلى حد الآن.

وربما شكّل هذا البحث - باعتباره دراسة تأصيلية وتطبيقية معا - مدخلا مُحفزا يؤسس لبحوث أكاديمية ورسائل جامعية تسير على نفس النهج، بأن تعطي لهذا الموضوع ما يستحقه من عناية واهتمام.

منهج البحث

بالنظر إلى طبيعة البحث والإشكالية التي يعالجها والأهداف المنشودة، فإن المنهج الوصفي التحليلي يعد الأنسب والأفضل لإنجاز هذا البحث باعتباره أفضل المناهج استخداما في العلوم الاجتماعية والإنسانية. وسيتبع الباحث طرق هذا المنهج على النحو الآتي :

-١-

استخدام المنهج الوصفي في وصف ما هو كائن، وجمع الحقائق والمعطيات والبيانات من الدراسات السابقة للاستفادة منها في تحديد المفاهيم والعلاقات بين المحاور الأساسية للبحث.

٢- والمنهج التحليلي لتحليل الدراسات السابقة واستقراء عيّنات من منظمات صناعة المالية الإسلامية بماليزيا الرائدة في تطبيق القيم الإسلامية في البرامج التدريبية لمواردها البشرية لمعرفة الأثر المترتب على هذا التطبيق.

ويتكون البحث، فضلا عن الخطة، من فصلين:

الفصل الأول: تحديد المفاهيم: القيم الإسلامية وتدريب الموارد البشرية
 الفصل الثاني: أثر تدريب الموارد البشرية على القيم الإسلامية في نجاح الصناعة
 المالية الإسلامية بماليزيا

الفصل الأول: تحديد المفاهيم: القيم الإسلامية وتدريب الموارد البشرية

المبحث الأول: القيم الإسلامية

المفهوم: معنى القيم لغة واصطلاحاً:

كلمة القيم في القواميس العربية تتمحور حول "القومة" ومفادها النهضة، والقويم ومعناه المعتدل، واستقام أي اعتدل واستوى، والقوام ومعناه العدل، وفي التنزيل {وكان بين ذلك قواماً} [الفرقان: ٦٧]، والقِيُوم القائم الحافظ لكل شيء وهو اسم من أسماء الله الحسنى، وأمر قِيَم: مستقيم، وكتاب قِيَم: ذو قيمة، و"القيمة" قيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع: ثمنه، والأمة القِيَمَة: المستقيمة المعتدلة^١.

والقيم الإسلامية هي مجموعة من المعايير والأحكام النابعة من تصورات أساسية، كما صورها الإسلام، تتكون لدى الفرد والمجتمع من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات الحياتية المختلفة، بحيث تمكنه من اختبار أهداف وتوجهات لحياته تتفق مع إمكانياته، وتتجسد عبر الاهتمامات أو السلوك العملي بطريقة مباشرة وغير مباشرة^٢.

^١ إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط (بيروت: دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثانية) ج ٢، ص ٧٦٨.

^٢ علي خليل مصطفى، القيم الإسلامية والتربية، (بيروت: دار طيبة، الطبعة الأولى، ١٩٨٠)، ص ٣٤.

ومن التصورات الأخرى لمفهوم "القيم الإسلامية" ما ذكره أحد الباحثين باعتبارها حكما يصدره الإنسان على شيء ما، مهتديا بمجموعة من المبادئ والمعايير التي ارتضاها الشرع محددًا المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك^١. من هنا يتضح لنا أن القيم هي تلك المعايير الأخلاقية الإسلامية التي تركز عليها حياة الفرد والمجتمع، ويمكن باتباعها أن يرتقي إلى درجة الكمال.

مصادر القيم الإسلامية:

للقيم الإسلامية عدة مصادر هي كالاتي:

١- القرآن: هو كتاب الله تعالى المنزل على الرسول الكريم محمد عليه الصلاة والسلام. هو المصدر الأول والمنبع الأصل للقيم الإسلامية، أنزله المولى عز وجل لهداية البشر وإخراجهم من الظلمات إلى النور. وفيه توجيه بأن القيم والأخلاق السامية هي التي تجعل البشر صالحين ويستحقون دخول الجنة السكن الأبدي للإنسان.

٢- السنة النبوية: ثاني مصدر، وتشمل كل ما صدر عن الرسول من قول أو فعل أو تقرير. جاءت شارحة للقرآن ومفصلة لأحكامه، ويجب على المسلم أن يأخذ السنة الصحيحة أخذًا تامًا. قال تعالى: (وما آتاكم الرسول فخذوه وما نهاكم عنه فانتهوا) [الحشر: ٧].

٣- الإجماع: هو اتفاق علماء الأمة، بعد وفاة الرسول، على حكم شرعي، ومن ذلك القيم الإسلامية. قال عز وجل: (وكذلك جعلناكم أمة وسطا لتكونوا شهداء على الناس) [البقرة: ١٤٣]. وقال الرسول عليه الصلاة والسلام: "سألت الله عز وجل أن لا يجمع أمتي على ضلالة فأعطانيها"^٢.

٤- القياس: طبيعي أن الإسلام الذي يدعو إلى التفكير والتدبر وإعمال العقل، يعتمد القياس كمصدر تشريعي رابع إذا ظهرت نازلة جديدة باعتباره دينًا صالحًا لكل زمان ومكان. يقول الرسول الكريم لمن سألته عن الصيام عن أمها بعد موتها:

^١ صالح بن عبد الله وآخرون، **نصرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم**، (جدة: دار الوسيلة للنشر ٦ والتوزيع، الطبعة الرابعة)، ج ١، ص ٨.

^٢ الشيباني، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال بن أسد، مسند أحمد بن حنبل، **المحقق: السيد أبو المعاطي النوري**، ٦ أجزاء، (بيروت: عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٩٩٨م)، ج ٦، ص ٣٩٦، رقم الحديث: ٢٧٧٦٦.

"أرأيت لو كان على أمك دين ففرضته أكان يؤدى ذلك عنها؟. قالت: نعم. قال: فصومي عن أمك".^١

خصائص القيم الإسلامية:

تتميز القيم الإسلامية بمجموعة من الخصائص، وفيما يلي عرض لأهمها:
أولاً: الربانية: من أعظم مزايا القيم الإسلامية على الإطلاق، وذلك لأن الوحي الإلهي هو الذي وضع أصلها وحدد معالمها، قال تعالى: {تَنْزِيلٌ مِّن رَّبِّ الْعَالَمِينَ} [الواقعة: ٨٠].

والقيم الإسلامية ربانية المصدر والمنهج والغاية والهدف:
وهي أيضاً ربانية المصدر، حيث يقول الحق عز وجل: {وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَى لِلْمُسْلِمِينَ} [النحل: ٨٩].
وهي ربانية المنهج: وفي ذلك يقول تعالى: {قُلْ هَذِهِ سَبِيلِي أَدْعُو إِلَى اللَّهِ عَلَى بَصِيرَةٍ أَنَا وَمَنِ اتَّبَعَنِي} [يوسف: ١٠٨].

كما أنها ربانية الهدف والغاية: حيث تهدف التربية الإسلامية إلى غاية عظمى وهي مرضاة الله عز وجل، قال تعالى: {وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ} [الذاريات: ٥٦].

ويتزنب على ربانية القيم عدة استحقاقات هي كالاتي:
أ- **عدالة القيم:** وهو عدل مطلق يتجاوز ويسمو فوق أهواء البشر. قال تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا} [النساء: ٥٨].

ب- **قدسية القيم:** تحترم وتلتزم القيم في الإسلام لأنها تقوم على الإيمان.^٢

ج- **القيم تنال ثقة المسلم:** باعتبارها تنزيلاً ربانياً مستمداً من كتاب الله فإن ذلك يسفر عن شعور عميق بالثقة الكاملة بتلك القيم.

د- **ارتباط القيم بالجزاء الدنيوي والأخروي:**
الالتزام بالقيم، وبكل شرائع الإسلام عامة، مرتبط بالترغيب والترهيب وبالوعد والوعيد. قال تعالى: {وَأَلَوْ اسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ لَأَسْقِيَنَّهُمْ مَّاءً غَدَقًا} [الجن: ١٦].

^١ البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى وفي ذيله الجواهر النقي، ١٠ أجزاء، ٨ (حيدرآباد: مجلس دائرة المعارف النظامية، الطبعة الأولى، ١٣٤٤هـ)، ج ٤، ص ٢٥٥، رقم الحديث: ٨٤٨٧.

^٢ عبد الرحمن، سامية، القيم الأخلاقية، ص ٣٩.

ثانياً: الوضوح:

ويؤكد ذلك أن القرآن، وهو مصدرها الأول، يوصف بأنه كتاب مبين ونور وهدى للناس، وتبيان، والفرقان والبرهان، وما ذلك إلا لوضوحه، قال تعالى: {قَدْ جَاءَكُمْ مِنَ اللَّهِ نُورٌ وَكِتَابٌ مُبِينٌ} [المائدة: ١٥].

ثالثاً: الوسطية:

وذلك بالجمع بين الشيء ومقابله، بلا غلو ولا تفريط، ومن ذلك التوازن بين الدنيا والآخرة. قال تعالى: {وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ} [القصص: ٧٧].

ومن ذلك الوسطية والتوازن في الإنفاق والعاطفة وتوفية مطالب الجسم والروح. قال عز وجل: {وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا} [الإسراء: ٢٩].

رابعاً: الواقعية:

قال تعالى: {لَا يَكْلَفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا} [البقرة: ٢٨٦]. وتكمن واقعية القيم الإسلامية في إمكانية تطبيقها بدون تكليف بما لا يطاق، كما أنها لا تغرق في المثالية التي تعجز الناس عن الامتثال، فالعبادات واقعية، والأخلاق واقعية، والقيم كذلك واقعية راعت الطاقة المحدودة للناس فاعترفت بالضعف البشري وبالذافع البشري، والحاجات المادية، وبالحاجات النفسية^١.

خامساً: العالمية والإنسانية:

إن القيم الإسلامية التي تضمنتها رسالة الأنبياء والرسل كافة وختمها محمد صلى الله عليه وسلم؛ ليست للمسلمين خاصة، وإنما هي منزلة لتهدي كل الأمم والشعوب، ينهلون منها فتقوّم سلوكياتهم، وتعُدّل من اتجاهاتهم، فتكون هذه العالمية مدخلاً إلى الإسلام عند كثير من الأمم والشعوب والأفراد. وبهذا الصدد يقول خاتم الرسل: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

سادساً: الشمولية والتكامل:

^١ شريفي، عصام، القيم الإسلامية، موقع حب الإسلام: www.islam.love.com

أ- الشمولية: لأنها لم تدع جانباً من جوانب الحياة الإنسانية بجميع مجالاتها إلا رسمت له الطريق الأمثل للسلوك الرفيع. وصفة الشمول جعلت القيم ذات امتداد أفقي واسع، شمل التصور الاعتقادي والمنهج التشريعي والسلوك الاجتماعي. ولقد أفرد الدكتور علي خليل أبو العينين ملحقاً بعنوان: (نسق القيم الإسلامية من القرآن والسنة) اشتمل على القيم الروحية والخلقية والعلمية والمعرفية والاجتماعية والوجدانية والمادية والجمالية^١.

ب- التكامل:

لا تقتصر التربية الإسلامية على الأسلوب النظري، بل لا بد أن يكون هناك الجانب التطبيقي، كما أن التربية الإسلامية إضافة لاهتمامها بالفرد كوحدة واحدة فهي لا تفصله عن محيطه الاجتماعي، بل وتهتم به كجزء من المجتمع الذي يعيش فيه، فكما أن التفكير في ملكوت السنوات والأرض وآيات الله في الكون جزء مكمل للعبادة، فإن الإحسان للآخرين وأن يحب الإنسان لأخيه ما يحب لنفسه جزء مكمل للعبادة، وهذه المنظومة المتكاملة هي أساس صلاحية وعظمة الإسلام^٢.

سابعاً: الثبات والاستمرارية: تستمد القيم الإسلامية استمراريته من صلاحية مصادرها لكل زمان ومكان. قال تعالى: {وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ} [الأنبياء: ١٠٧].

ومن مظاهر الاستمرار في القيم الإسلامية تكرار حدوثها في سلوكيات الناس حتى تستقر، قال صلى الله عليه وسلم: "لا يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً". رواه الإمام أحمد في مسنده.

فالصديق لا يُطلب منه أن يصدق مرة ويكذب مرات، وإنما المطلوب أن يستمر هذا السلوك في تصرفاته طول حياته حتى يستحق هذا اللقب.

ثامناً: الإيجابية:

والمقصود بها أن يتعدى الخير للآخرين، فلا يكفي كون الإنسان صالحاً في نفسه بل يكون صالحاً ومصلحاً، يتفاعل مع محيطه الأسري والمهني والاجتماعي لينشر الخير، ويعلم الجاهل، ويرشد الضال، وتأتي هذه الإيجابية للقيم من إيجابية الإسلام نفسه فهو دين إيجابي مؤثر ليس من طبيعته الانكماش والانعزال والسلبية. وفي هذا

^١ أبو العينين، علي خليل، القيم الإسلامية والتربية، ص ٢٠٧-٣٢٠.

^٢ الحق، محمد أمين، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، ص ٣٣٦، دراسات الجامعة الإسلامية شيتاغونغ، المجلد التاسع، ديسمبر ٢٠١٢، ص ٣٣٩.

الإطار يقول الدكتور محمد جميل خياط: "التربية تحرك الجانب الإيجابي الفطري في الإنسان، وتهذب وتصلق الاتجاهات أو الجوانب السلبية لديه أو تحولها إلى قوة موجبة تعمل على إعمار الأرض أي أنها تعمل على غرس الأخلاق والسلوك الفاضل".^١

تاسعاً: التكيف والمرونة:

إن القيم الإسلامية قابلة للتحقق في المجتمع بمختلف الوسائل والطرق، لأنها تتكيف مع مختلف الأحوال والأزمان والأمصار دون أن يؤثر ذلك في جوهرها، فالعدل مثلاً يتحقق في المجتمع عبر مؤسسات مختلفة قد تخلقها الدولة بحسب حاجتها وعلى قدر إمكاناتها؛ المهم أن يتحقق العدل، وقد يتحقق في مختلف مظاهر الحياة العامة داخل الأسرة وفي الأسواق والمنظمات والهيئات وغيرها بصور شتى وبوسائل مختلفة، والأصل في ذلك قوله تعالى: {وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَى} [الأنعام: ١٥٢].

ومن مظاهر المرونة والتكيف في القيم الإسلامية؛ قابليتها للتداول بكل أنواع الخطاب والتواصل من الوعظ والإرشاد إلى الخطابة، فالكثابة والنشر، إلى الوسائل السمعية البصرية إلى التقنيات الحديثة للتخاطب من إعلاميات وإنترنت وتطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي الحديثة، لتخاطب كل الأعمار والمستويات في المجتمع.

المبحث الثاني: تدريب الموارد البشرية

يحظى التدريب باهتمام متزايد في المنظمات المعاصرة كونه الوسيلة الأفضل والأنجع لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتطوير أدائها، وهذا الاهتمام المتزايد بالتدريب ينبع من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في خلق وتنمية القدرات التنافسية للمنظمات، وفي تحسين وابتكار المنتجات والسلع والخدمات، وترشيد استخدام المقدرات، وتفعيل الاستعمال الكافي للتقنيات والموارد المتاحة للمنظمات.

أولاً: المفهوم: تعددت مفاهيم التدريب ونذكر منها:

يُعرفه سيكيو بأنه: "مجمّل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال على تحسين معارفهم وسلوكياتهم الفكرية الضرورية في آن واحد

^١ خياط، محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، جامعة أم القرى، ١٩٩٦، ص ٧٥.

لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى".

وحسب رايموند فانتير فهو "مجمل العمليات القادرة على جعل الأفراد والفرق يؤدون وظائفهم الحالية والتي قد يكدون مستقبلا من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة"^١. كما يمكن تعريف التدريب بأنه: نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم، ويشكل إسهامات عمل ضرورية لجعل الأفراد قادرين على القيام بواجباتهم الحالية والمستقبلية بكفاءة وفعالية^٢.

ثانيا: أهمية التدريب:

تعتبر وظيفة التدريب والتنمية الإدارية للعاملين في المؤسسة إحدى الوظائف الهامة للموارد البشرية، ولا تختلف أهمية التدريب وضرورته بالنسبة للمؤسسات الكبيرة والصغيرة، وإنما الاختلاف يكمن في الأساليب التدريبية، إذ تستطيع المؤسسات الكبيرة بإمكانياتها الذاتية من تدريب أفرادها بالاعتماد على أجهزتها الداخلية، أما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فتستعين في تدريب موظفيها على مراكز تدريب متخصصة خارج المؤسسة.

وتعتبر وظيفة التدريب مكتملة لوظيفية الاختيار والتعيين، فلا يكفي أن تستقطب إدارة الموارد البشرية العاملين وتعيّنهم، وإنما يجب أن يعقب عملية الاختيار والتعيين إعداد برامج تدريبية تساعد على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم. كما يعمل التدريب على تحقيق القيادة الفعالة والأهداف الواضحة من خلال أهم محددات الأداء التنظيمي وبحسب فعالية القادة وأنماط سلوكهم يتحقق السلوك المناسب لتمييز أداء عناصر المؤسسة المختلفة^٣.

خلاصة القول إن وظيفة التدريب تعد أداة في التعلم المستمر والابتكار والتجديد، حيث يتم استثمار الخبرات والمعارف وأحدث نتائج العلم والتكنولوجيا في تطوير

^١ عبد السلام مخلوفي، رشوان بن زيان، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، ص ١٨٧.

^٢ الخزامي، عبد الحكيم، إستراتيجية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٢، ص ١٦٣.

^٣ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، ١٩٩٩، ص ٣١٩.

العمليات وتجديد المنتجات والخدمات، وتفادي الأخطاء والعيوب ومنع تكرارها والارتفاع إلى مستويات متعالية من الإنتاجية والفعالية. وتزداد أهمية التدريب في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية التي تؤثر بدرجة كبيرة على أهداف واستراتيجيات المؤسسة، حيث أن هذه التغيرات التنظيمية ترفع حاجة الفرد إلى تحديث مهاراته واكتساب مؤهلات جديدة.

ثالثاً: أنواع التدريب:

إن للتدريب عدة أنواع وأشكال تقود كلها في النهاية إلى تكوين المعرفة اللازمة للعامل التي تساعد على تنمية كفاءته وأداء عمله بإتقان. وهي كالاتي:

١- التدريب المهني:

نوع من التعلم يستهدف اكتساب مهارات ومعارف وخبرات وحقائق معينة، يكون موجهاً للعمال الجدد وحتى القدامى، لتدريبهم على الآلات والمعدات المتطورة حتى يتمكنوا من إعطاء أقصى ما لديهم من طاقة وخبرة لزيادة الإنتاج وتنمية كفاءات وأداء عمالها، بهدف تحقيق أكبر قدر من الجهد في أقل مدة ممكنة ومع أحسن جودة من جهة والحفاظ على صحتهم من جهة أخرى، وهذا لا يكون إلا إذا كان للمؤسسة موارد بشرية تتميز بالاستعدادات والقدرات والميول والذكاء اللازم للنجاح في العمل الذي تؤديه المؤسسة.

٢- التدريب العام أو الشامل:

ويشمل جميع الأعمال والأقسام في المصنع حيث تجعل العامل يقوم بأكثر من وظيفة في المؤسسة، تمكنه من الانتقال من قسم إلى آخر، كما يمكنه أن يحل محل زملائه عند غيابهم، وعليه يستطيع تكوين فكرة عن جميع الأقسام خاصة عندما يرقى إلى مستوى الإشراف، إلا أن هذا التدريب يستغرق وقت أطول ويحتاج إلى عدد أكثر من المدربين وبالتالي نفقات أعلى.

٣- التدريب الخاص أو النوعي:

ويقصر على إتقان العامل لنوع معين من بين الأعمال المتعددة الموجودة في المجتمع، ويتميز بأنه اقتصادي في الجهد والوقت وهذا النوع من التدريب يمكن المؤسسة من التحكم في إنجاز عملها في فترة قصيرة من الزمن وبالتالي زيادة

الإنتاج ونقص التكاليف.

٤- التدريب على مستوى مقر العمل:

وهنا يتلقى العمال تدريبهم في المصنع على أيدي المدربين أو الملاحظين أو المشرفين حتى لا يتحملوا عناء الانتقال إلى مراكز التدريب البعيدة. الخلاصة أن كل نوع من أنواع التدريب هذه يساهم في تنمية كفاءات العمال ولكن بمستويات ودرجات مختلفة، ومنه يكتسب العامل المتدرب كفاءة عالية في المجالات التي يتدرب عليها، وهناك من تكون له كفاءة عالية لكن في ميادين متخصصة دون غيرها^١.

رابعاً: دور البرامج التدريبية في غرس القيم الإسلامية بين الموارد البشرية: للبرامج التدريبية التي تنظمها المؤسسات لمواردها البشرية دور كبير في غرس القيم الإسلامية بين الموظفين عبر الآليات الآتية:

١-المدرّب: عنصر أساس في نقل المعارف والخبرات المبنية على القيم الإسلامية. وله دور حيوي حاسم في إنجاح الدورات والورش التدريبية، لأنه من أهم عناصر التدريب.

قيل لأبي حنيفة: في المسجد حلقة ينظرون في الفقه. فقال: ألهم رأس؟ قالوا: لا، قال: لا يفقه هؤلاء أبداً. والمدرّب هو الرأس والموجه^٢.

ومن أهم العناصر المؤثرة في تربية الموارد البشرية ما يلي:

-تربية المتدربين عن طريق القدوة: المدربون هم القدوة من حيث العقيدة والسلوك والعلم والثقافة، فإذا رأوا فيهم قيماً عالية يتبعونها ويتمسكون بها، والعكس صحيح. وخير قدوتنا الرسول عليه الصلاة والسلام: **لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ** [الأحزاب: ٢١].

-التربية بالقرآن والسنة: تكتسي أهمية قصوى لأنها تؤثر على المتدربين تأثيراً عميقاً وتغرس فيهم قيم الالتزام والتوكل على الله بعد الأخذ بأسباب النجاح والتفوق.

^١ عبد الرحمن العسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨، ص ١٤٧-١٤٦

^٢ فايز بن عد الكريم الفايز، دور المعلم في تربية الطالب، -http://www.riyadh.south.com/articles.php?action=show&id=٤

-التربية بالنصح والموعظة الحسنة: عن تميم الداري أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال: الدين النصيحة قلنا لمن؟ قال الله وكتابه ورسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم^١.

وقال تعالى: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ أَنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَنفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ} [آل عمران: ١٥٩].

عن ابن عباس قال: كنت خلفت رسول الله صلى الله عليه وسلم يوماً، فقال يا غلام إني أعلمك كلمات: احفظ الله يحفظك، احفظ الله تجده تجاهك، إذا سألت فاسأل الله وإذا استعنت فاستعن بالله، واعلم أن الأمة لو اجتمعت على أن ينفعوك بشيء لم ينفعوك إلا بشيء قد كتبه الله لك، ولو اجتمعوا على أن يضروك بشيء لم يضروك إلا بشيء قد كتبه الله عليك رفعت الأقلام وجفت الصحف^٢.

٢- المناهج التدريبية المقررة:

إن للبرامج والمناهج التدريبية المقررة دور مهم وحاسم في بلوغ الأهداف المسطرة، وذلك بالجمع بين الجودة العلمية العالية وأخلاقية القيم المغروسة في مقدرات الموارد البشرية. فإذا كانت البرامج التدريبية تركز على نشر القيم الإسلامية، عبر استحضار حقوق الخالق المخلوق، وتقوية الإيمان والحث على الالتزام بالأمانة والحلال والحرام والأخلاق الفاضلة في المعاملات التجارية والمهنية، فإن الموارد البشرية تتعود على تكريس وبلورة القيم الإسلامية في كل مناحي الحياة^٣.

٣- خلق بيئة تدريبية مناسبة:

^١ النيسابوري، أبو الحسين بن مسلم الحجاج القشيري، صحيح مسلم، باب بيان أن الدين النصيحة، رقم الحديث: ٥٤، ج ١، بيروت: دار الفكر، ١٩٨٣، ص ٧٥.

^٢ الترمذي، عيسى أبو عيسى الترمذي السلمي، الجامع الصحيح سنن الترمذي، (بيروت: دار إحياء التراث العربي، ب.ت)، رقم الحديث: ٢٥١٦، ج ٤، ص ٦٦٥.

^٣ الحق، محمد أمين، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، ص ٣٣٦، دراسات الجامعة الإسلامية شيتاغونغ، المجلد التاسع، ديسمبر ٢٠١٢، ص ٣٤١.

إن للبيئة التدريبية الجيدة الطيبة آثار عظيمة في تعليم وتأهيل المتدربين على القيم الإسلامية. فإذا عاينوا تنظيم الوقت واحترام مواعيده، وتوخي الأمانة في التعامل، وممارسة تعليم الإسلام في كل شيء فإنهم يدركون مقاصد النجاح وأسباب التفوق^١.

الفصل الثاني: أثر تدريب الموارد البشرية على القيم الإسلامية في نجاح الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا

ماليزيا دولة مسلمة وأحد النور الصاعدة في شرق آسيا، وقد عملت منذ استقلالها عام ١٩٥٧ على تحسين الوضع العام عبر خطط خماسية متعاقبة لترتقي بمستوى المعيشة لدى المجتمع، حيث كان تقريبا أكثر من ٧٠ في المائة من الشعب حينها دون مستوى الفقر، خصوصا الملايوين المسلمين الذين يمثلون الأغلبية لسكان ماليزيا، ومع العمل المتواصل استطاعت ماليزيا أن تصل إلى الحلم الذي أسهم في علاج المشكلة الاقتصادية التي يعانيها المجتمع، بالتوسع في قطاع الصناعة وفتح مجالات واسعة للاستثمار الأجنبي وإيجاد فرص كبيرة للعمل ومضاعفة مستوى الدخل للأفراد.

وهكذا تحولت ماليزيا خلال الأربعين سنة الماضية من دولة زراعية إلى دولة صناعية، واستمرت في النمو الاقتصادي المتصاعد حتى اليوم. لقد شهد الناتج المحلي الإجمالي ارتفاعات ملحوظة بفعل هذا التحول الهيكلي، حيث قفز من مستوى ٢.٥ مليار دولار عام ١٩٦٠، إلى حوالي ٢٥ مليار دولار عام ١٩٨٠، واستمر في التزايد حتى بلغ ٣٠٧ مليار دولار في ٢٠١٣. وبينما كان متوسط الدخل الفردي السنوي لا يتجاوز ٣٠٠ دولار سنة ١٩٦٠، إلا أنه قفز ليبلغ في نهاية عام ٢٠١٢ حوالي ٨٩١٢ دولار^٢. وانعكس ذلك إيجابيا على انخفاض نسبة الفقر في ماليزيا، حيث تقلص بشكل خارق من نسبة ٥٠ % عام ١٩٧٠ إلى ٣.٦ % في عام ٢٠١٠، وهو ما يعد إنجازاً تاريخياً مميزاً لهذا البلد المسلم^٣.

^١ الحق، محمد أمين، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، ص ٣٣٦، دراسات الجامعة الإسلامية شيتاغونغ، المجلد التاسع، ديسمبر ٢٠١٢، ص ٣٤٢.

^٢ الموقع الرسمي للبنك الدولي <http://web.worldbank.org>

^٣ المرجع السابق، وحاج إبراهيم عبد الرحمن، ص ٣.

إن التجربة الماليزية أصبحت اليوم مرجعاً يُصدّر إلى العالم، وأصبحت تستقطب المتميزين من العلماء والباحثين في مجال المالية والمصرفية في العالم للعمل في ماليزيا، أو تقديم تجاربهم من خلال المؤتمرات وورش العمل والمحاضرات والاستشارات، للإسهام في نهضة هذا القطاع، لتصبح ماليزيا رائدة في الصناعة الإسلامية العالمية.

لم يحدث ذلك صدفة أو من فراغ، بل عبر تراكمات وجهود مضيئة متدرجة ساهم فيها كل صناع القرار والفاعلين الكبار في هذا المجال، بدءاً بتوفر الإرادة السياسية الحقيقية ودعم أعلى السلطات، ووجود التربة الشعبية الحاضنة والمشجعة، واستقطاب كل الكفاءات والخبرات لتكريس وتفعيل مبدأ التدريب على القيم الإسلامية المرتبطة بهذه الصناعة الحيوية في كل المؤسسات العاملة بقطاع المالية الإسلامية حتى يستفيد منه كل أطقم الموارد البشرية ذات الصلة.

لقد شجعت ماليزيا المتخصصين في العلوم الشرعية لدخول هذا القطاع وتقديم البحوث والدراسات والتأصيل الشرعي لقضايا المصرفية الإسلامية، فضلاً عن تأسيس كوكبة من المؤسسات التعليمية والتدريبية والبحثية المتخصصة، والتي نستعرض أهمها على النحو الآتي:

المبحث الأول: مؤسسات التدريب في الصناعة المالية الإسلامية بماليزيا^١:

-مجلس الخدمات المالية الإسلامية IFSB والذي أسس عام ٢٠٠٢ بدعم من الحكومة الماليزية ومقره كوالالمبور، ويُعنى بإصدار المعايير والإرشادات الخاصة بالرقابة على إدارة المؤسسات المالية لضمان جودتها واستقرارها، وتوافقها مع معايير الحوكمة والرقابة الدولية^٢.

-المركز الماليزي الدولي للمالية الإسلامية MIFC التابع للبنك المركزي الماليزي، المؤسس عام ٢٠٠٦ ليسهم في تحقيق إستراتيجية الدولة ويرتقي بماليزيا لتصبح مركزاً مالياً عالمياً يستقطب رؤوس الأموال الراغبة في الاستثمار في مجال التمويل الإسلامي. والمركز يسعى لجعل ماليزيا مركزاً مالياً عالمياً في مجالات إصدار الصكوك الإسلامية،

^١ المعجل، عبدالله بن عبد العزيز، لمحات من التجربة الماليزية في المصرفية الإسلامية، مجلة كرسى الراشد لدراسات المصرفية الإسلامية، ص ٥٤.

^٢ الموقع الرسمي لمجلس الخدمات المالية الإسلامية <http://www.ifsb.org>

والمصرفية الإسلامية، والتأمين الإسلامي، وإدارة الصناديق الاستثمارية الإسلامية، وتطوير الموارد البشرية^١.
- **رابطة المؤسسات المصرفية الإسلامية بماليزيا AIBIM** والتي أنشأت عام ١٩٩٦، لتشجيع ودعم بناء نظام مصرفي إسلامي متين ومنافس، وتقديم المساعدة والمشورة والتدريب لأعضاء الرابطة، وتبني مطالبهم وتعزيز قدراتهم^٢.

- **المركز الدولي للتعليم المالي الإسلامي INCEIF** وأنشأه البنك المركزي الماليزي في عام ٢٠٠٥ لمواجهة الطلب العالمي المتزايد على الكوادر والموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً احترافياً في مجال صناعة المالية الإسلامية، ولتعزيز مكانة ماليزيا كمركز عالمي للتمويل الإسلامي. ويعد المركز جامعة متخصصة في التمويل الإسلامي، ويكاد يكون الوحيد المخصص فقط لتقديم برامج الدراسات العليا في هذا المجال، كما يقدم شهادة الاحتراف المالي الإسلامي^٣.

- **الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية ISRA** والتي أسسها البنك المركزي الماليزي عام ٢٠٠٨ لتكون مركزاً متخصصاً في البحوث الشرعية التطبيقية المتعلقة بالتمويل الإسلامي، ومستودعاً للمعرفة والعلم الشرعي، وجهة تدريبية وتعليمية تستهدف الرفع من مستوى التأهيل للممارسين والعلماء الشرعيين والأكاديميين وطلاب الدراسات العليا فيما يتعلق بصناعة المالية الإسلامية في جانبها الشرعي والتقني^٤.

- **المعهد الماليزي للتمويل والمصرفية الإسلامية IBFIM** والذي تأسس عام ٢٠٠١ لتحقيق أهداف الخطة الشاملة للقطاع المالي وقطاع الأسواق المالية، وتتجلى في توفير أطر وموارد بشرية مؤهلة تأهيلاً عالياً في صناعة المالية الإسلامية على

^١ <http://www.bnm.gov.my>

^٢ <http://www.aibim.com>

^٣ <http://www.inceif.org>

^٤ <http://www.isra.my>

جميع المستويات القيادية والعاملية عبر التعليم والتدريب والاستشارات والأبحاث والنشر^١.

-شركة تطوير صناعة الأوراق المالية SIDC وتأسست سنة ١٩٩٤ كزراع تدريبي وتطويري لهيئة السوق المالية الماليزية، وكجهة رائدة في مجال التعليم والتدريب وتوفير المعلومات فيما يخص الأسواق المالية على مستوى دول الآسيان. وفي عام ٢٠٠٧ تم تحويلها لكيان تجاري متخصص في التعليم والتدريب في مجال الأسواق المالية على المستوى المحلي والعالمي، ومنذ إنشائها وهي تسهم بفعالية في إعداد الكوادر البشرية المحترفة، وتنقيف المستثمرين ومدراء الشركات فيما يتعلق بالجوانب النظامية والقانونية للأسواق المالية، وإجراء الاختبارات المؤهلة للحصول على تراخيص العمل من قبل هيئة السوق المالية^٢.

-الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا IIUM وأنشأت في عام ١٩٨٣، وهي واحدة من الإنجازات الرئيسية لحكم رئيس الوزراء السابق مهاتير محمد، وتهدف لقيادة الأمة الإسلامية في جميع فروع المعرفة، باستخدام اللغة الإنجليزية والعربية كوسيط للتعليم وتعزيز اتجاهها العالمي، حيث تدمج بين القيم الإسلامية والعالمية في مناهجها الإنسانية والعلمية والتقنية.

وتطمح الجامعة لاستعادة أدوار الأمة الإسلامية في التعليم وخلق المعرفة واكتسابها والمساهمة في تحسين نوعية الحياة للبشرية جمعاء، ولبلوغ ذلك توفر بيئة تعليمية شاملة تساعد على إجراء أبحاث متقدمة في مختلف التخصصات، من ضمنها برامج خاصة بالمالية الإسلامية من مرحلة البكالوريوس إلى مرحلة الدكتوراه، وقد توجت إنجازاتها بالاعتراف بها عام ٢٠١٥ باعتبارها رائدة في مجال العلوم المالية والمصرفية الإسلامية على مستوى العالم^٣.

المبحث الثاني: الدروس المستفادة من التجربة الماليزية

يقول عالم الإستراتيجيات العربي مرتضى زبوري والمستشار لدى الحكومة الكندية: "إن العالم يعيش تحولات محورية عنوانها مرحلة "ما بعد الغرب"، وأوضح بأن الحضارة في طريقها نحو مهدا الأصلي في دول الجنوب، ممثلة في الصين

^١ <http://www.ibfim.com>

^٢ [/https://www.sidc.com.my](https://www.sidc.com.my)

^٣ <https://www.iiium.edu.my/ar/page/about-iiium>

والهند والعالم الإسلامي (ماليزيا، إندونيسيا، تركيا وإيران)، اللذين يسيطران حاليا على حصة كبيرة من الإنتاج العالمي^١. وماليزيا واحدة من التجارب الناجحة في مجال تصميم، وإنجاز، وتنسيق السياسات التنموية، وقد حققت تقدما ملحوظا في ميدان التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وأصبحت نموذجا أكثر صلاحية للاستفادة من تجربتها في البلدان العربية والإسلامية، والتعرف على ما تتطوي عليه من آليات ومحركات للنهضة، وتقديمها نموذجا تنمويا فريدا يجمع بين أصالة التراث الماليزي الإسلامي، وحدثة التكنولوجيا المعاصرة^٢.

ومن الدروس المستفادة من هذه التجربة أنه في ظل مفهوم ماليزيا المتحدة يُنظر إلى الأمة ككل على أنها شركة كبيرة تعتمد على خبرات وكفاءات موارد بشرية مؤهلة ومدرّبة تدريباً ممتازاً ومستداماً، واعتبار كل الموظفين سواء في القطاع العام أو الخاص مسؤولين عن نجاح الشركة، وقد كان التطور الصناعي في دول جنوب شرق آسيا -وعلى وجه الخصوص في ماليزيا- مسنوداً بالتركيز على دعم التعليم والتدريب وتطويره، وتحسين مدخلاته إلى جانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، وتأهيل وتدريب العمالة على القيم الإسلامية، ويمكن وصف الأنماط الصناعية في التجربة الماليزية على أساس التطور الإنتاجي من إنتاج منتجات أساسية "زهيدة الثمن" إلى منتجات ثانوية "ذات قيمة مضافة". ويعد ذلك من أهم العبر المستخلصة من الناحية الفنية للدور الذي تلعبه الصناعات الأساسية في الاقتصادات النامية^٣.

على صعيد آخر أدركت الحكومة أهمية التحول نحو الاقتصاد المعرفي باعتباره الحل للانتقال من حالة التخلف إلى التقدم الاقتصادي، وقد تبلور ذلك الإدراك لأهمية التقدم المعرفي من خلال العديد من المبادرات، ففي عام ٢٠٠٨ قامت وزارة الموارد البشرية الماليزية بإطلاق خطة تنمية المهارات التدريبية العملية في ماليزيا ٢٠٠٨-٢٠٢٠، وهذه الخطة تأتي في إطار جهود الحكومة الماليزية

^١ مرتضى زبوري، النخبة الجزائرية مشوّهة وهذا أفشل الانطلاقة الاقتصادية، الشروق اليومي، ١٥ مايو ٢٠١١ العدد رقم ٣٢٩٤، تقرير محمد مسلم، ص ٥.

^٢ فاروق أبو سراج الذهب طيفور، دور الحرية والديمقراطية في تحقيق الاستقرار والأمن، مداخلة في المؤتمر السنوي الثاني لمنندى كوالالمبور للفكر والحضارة.

^٣ محمد السيد سليم، الفكر السياسي لمحاضير محمد، برنامج الدراسات الماليزية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠٠٦، ص ٣١.

لتطوير كفاءة الموارد البشرية ودفع الاقتصاد ليصبح أكثر تنافسية في الاقتصاد العالمي.

ويمكن تلخيص الدروس المستفادة من التجربة الماليزية في مجموعة من النقاط ربما شكلت توصيات تتيح لبلدان العالم العربي والإسلامي الارتكاز عليها كأسس تحقق انطلاقاً النهضة الحضارية المنشودة، وهي كالآتي:

- الاعتماد على الذات في بناء التجارب التنموية في ظل استقرار سياسي واجتماعي، وإشراك جميع المواطنين بكل أعرافهم ومعتقداتهم في بناء الوطن.

- الاستفادة من التكتلات الإقليمية وتتنوع الشراكات في تنمية الاقتصاد الوطني بما يؤدي إلى قوته واستقلاله في المحيط الدولي (رابطة آسيان/ مجموعة أبيك/ الشراكة مع الصين واليابان والهند وكوريا الجنوبية).

- الاهتمام بجوهر الإسلام وتفعيل منظومة غرس القيم الإسلامية في كل الميادين، وخاصة في البرامج التدريبية التي توفرها المنظمات لمواردها البشرية، لتحقيق التنمية البشرية ورفع كفاءة الرأس مال البشري عماد كل تقدم مجتمعي وحضاري، وبذلك اتفقت التنمية الماليزية مع المبدأ الإسلامي الذي يجعل الإنسان محور النشاط التنموي وأداته، فأكدت تمسكها بالقيم الأخلاقية والعدالة الاجتماعية والمساواة الاقتصادية، كما وفرت لكل أفراد المجتمع إمكانيات تحصيل العلم في مراحل المختلفة، وتسهيل التمرين والتدريب ورفع مستوى الإنتاجية، وترتيبات الارتفاع بالمستوى الصحي، فنجحت في تحسين مستويات المعيشة كماً ونوعاً، وخصوصاً مع ارتفاع متوسط الدخل الفردي.

وجدير بنا أن نختم هذا البحث بكلمة وردت في خطاب تاريخي مهم لقائد التجربة الماليزية مهاتير بن محمد، موجه إلى الأمة العربية والإسلامية بمؤسسة (لاريبا) الأمريكية بشيكاغو، التي أسبغت عليه جائزتها للإنجاز في ١ سبتمبر ٢٠٠٠: "إن مستقبل الأمة الإسلامية على الصعيد الاقتصادي بأيدي المسلمين أنفسهم. صحيح أننا نعيش في عالم تهيمن على اقتصاده وسياسته دول غير إسلامية، وصحيح أننا نعيش في عالم لا يحظى فيه المسلمون بأقل قدر من التعاطف، غير ألا يوجد ما يمنع أمتنا الإسلامية من النهوض مجدداً متى ما أبدت الجدية اللازمة باتجاه هذا الهدف".

ويضيف مهاتير: "ولعل من أهم القضايا التي ينبغي على المسلمين أن يبدؤوا بها لإعادة أنفسهم لمجابهة التحديات المستجدة، هي أن يكتفوا أنفسهم مع الواقع الراهن،

وأن يوفقوا أوضاعهم معه، من دون أن يتخلوا عن جوهر وأصول الدين الإسلامي الحنيف. أنا استخدمت كلمة أصول الإسلام وأعني أساسيات وأصول ديننا التي تم إرساؤها خلال العصر الإسلامي الذهبي حينما غطت حضارتنا معظم بقاع العالم المعروف آنذاك. وأجد لزماً عليّ أن أشير هنا إلى أن من يدعون الأصولية اليوم يسعون في الواقع إلى الالتفاف على الإسلام على حساب جوهر وأصول ديننا الحنيف".

"إن ممارسات وسلوك هؤلاء المتطرفين لن تجلب للإسلام والمسلمين إلا مزيداً من التمزق والتجزئة والتخلف، وتؤجج حقد وعداء ونفور الآخرين من غير المسلمين على ديننا وأتباعه في كل مكان".

"أنا مقتنع تماماً بأن الجهاد الحقيقي ما هو إلا جهاد المسلم لتحقيق الوحدة الإسلامية، واكتساب فنون الحكم وإدارة الدولة وتحصيل المعرفة والتسلح بالمهارات العالية، بما يؤدي إلى تحرير المسلمين من الاضطهاد والقمع، ويُمكّنهم من إعداد أنفسهم للمساهمة بفاعلية في إعادة إنتاج الحضارة الإسلامية المُقبلة على غرار ما شهدته العالم من قبل^١.

قائمة المصادر والمراجع:

- ١- سهيل محمد طاهر الأحمد، تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، مجلة جامعة الأقصى، ٢٠١٢
- ٢- كريمة ربحي، حياة سرير الحررتسي، أثر منظومة القيم الإدارية على الأداء البشري المتميز من منظور إسلامي، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، ٢٠١٤
- ٣- الحق، محمد أمين، القيم الإسلامية في التعليم وآثارها على المجتمع، دراسات الجامعة الإسلامية شيتاغونغ، المجلد التاسع، ديسمبر ٢٠١٢
- ٤- علي خليل مصطفى، القيم الإسلامية والتربية، بيروت: دار طيبة، الطبعة الأولى، ١٩٨٠
- ٥- صالح بن عبد الله وآخرون، نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، جدة: دار الوسيلة للنشر والتوزيع، الطبعة الرابعة، ج ١
- ٦- خياط، محمد جميل، المبادئ والقيم في التربية الإسلامية، جامعة أم القرى، ١٩٩٦
- ٧- عبد السلام مخلوفي، رشوان بن زيان، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية، ٢٠٠٥
- ٨- الخزامي، عبد الحكيم، إستراتيجية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٢
- ٩- عبد الرحمن العسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٨

^١ محاضير بن محمد، التجربة الماليزية.. دروس وعبر للأمم الإسلامية، الإسلام والأمة الإسلامية، المجلد ١، ص ٧٨.

- ١٠- فايز بن عد الكريم الفايز، دور المعلم في تربية الطالب،
[www://http-riyadh.south.com/articles.php?action=show&id=٤](http://www.riyadh.south.com/articles.php?action=show&id=٤)
- ١١- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، ١٩٩٩
- ١٢- المعجل، عبدالله بن عبد العزيز، لمحات من التجربة الماليزية في المصرفية الإسلامية،
مجلة كرسي الراشد لدراسات المصرفية الإسلامية.
- ١٣- الموقع الرسمي لمجلس الخدمات المالية الإسلامية <http://www.ifsb.org>
- ١٤- س. أبوزنايد، الإسلام والإدارة: ما الذي يمكن تعلمه؟، المجلد ٤٨، ٢٠٠٦
- ١٥- ناصر يوسف، دينامية التجربة اليابانية في التنمية المركبة: دراسة مقارنة بالجزائر
وماليزيا، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ٢٠١٠، ط ١
- ١٦- محمد السيد سليم، الإسلام والتنمية في ماليزيا، القاهرة: مركز الدراسات الآسيوية، ١٩٩٩،
ص ١١٩
- ١٧- محاضير بن محمد، موسوعة محاضير بن محمد رئيس وزراء ماليزيا، المجلد الثاني
(التحدي)، دار الفكر، كوالالمبور، ط ٢٠٠٤
- ١٨- محاضير بن محمد، التجربة الماليزية.. دروس وعبر للأمة الإسلامية، الإسلام والأمة
الإسلامية، المجلد ١