

عدد الخامس والعشرون
2008

مجلة كلية العلوم الإسلامية

مجلة إسلامية - ثقافية - جامعية - محكمة تصدر سنوياً

1376 هـ - وفاة الرسول ﷺ الموافق لعام 2008 م مسيحي



• دقة التعبير في نهايات الآيات القرآنية

• الإيقاع النثري (صوره وخصائصه)

• صورة بلنسية في الموروث الأندلسي

• دور الإسلام في التوصل بين مناطق إسبانيا والصحراء الإفريقية



الحمد لله الذي فطر الخلق على العلم والتعلم، وسما بعقولهم إلى إحصاء عظمته بما وهبهم من ملكات ومهارات ورجاحة أفئدة، وبذلك فُضِّلوا على كثير مما خلق... وإعداد بهذا المستوى خليف بأن ينتبه إلى ما في الكون من معالم ومغيبات، وقد حبا الله تعالى العرب والمسلمين بهذا الكتاب العظيم، الذي رَسَخَ ملكوت الأولين والآخرين في معالم الكشف والاكتشاف وقد تعهد الإله تعالى بنشر المعارف وإيضاح المغيبات عاجلاً

وَأَجَلًا حِينَ قَالَ جَلَّ جَلَالُهُ: ﴿سَتَرْنَاهُمْ عَائِنَتَنَا فِي الْأَفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ حَتَّى يَبَيِّنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ﴾⁽¹⁾.

تمهيد:

إن العلم الحديث سجل تراكمي لجهود البشر في اكتشاف كنه هذا العالم المخيف الذي يستلب الأبواب جمالاً حيناً، وينشر على القلوب والطبيعة المرارة والخوف حين يعلو غضبه.

والقرآن الكريم الذي لا تنقطع معجزاته، ولا تتوقف براهينه فلا يكاد يمر يوم حتى نكتشف معجزة من معجزات هذا الكتاب العظيم، من خلال سورة جلييلة وآيات محكمة ﴿لَا يَأْتِيهِ الْبَطْلُ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَلَا مِنْ خَلْفِهِ تَنْزِيلٌ مِنْ حَكِيمٍ حَمِيدٍ﴾⁽²⁾. فأياته تؤصل جميع العلوم القديمة والحديثة كالطب، بما في ذلك من آيات تشرح تكوين وتشريح الجسم البشري، والاقتصاد فنرى الآية القرآنية التي تبين الدورة الاقتصادية في علم الاقتصاد والتي هي بيان لفترات الرخاء الاقتصادي حيناً والركود حيناً آخر يقول تعالى: ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرَوْهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا نَأْكُلُونَ﴾⁽⁴⁷⁾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصُونَ⁽⁴⁸⁾ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ عَامٌ فِيهِ يُغَاثُ النَّاسُ وَفِيهِ يَعْصِرُونَ⁽⁴⁹⁾. وأيضاً العلوم الإنسانية الأخرى كعلم الاجتماع والفلسفة، كذا علم النفس والإدارة كما سنرى من خلال هذا البحث إذ لولا فضل الله علينا وهدايته لنا لما اهتدينا إلى تلك العلوم وتوصلنا إلى شروح تلك النظريات.

ومن أهم الأمور التي تشغل بال علماء النفس لما لها من أهمية وتأثير في النفس البشرية والعلاقات الإنسانية «الحوافز» incentives هذا الجانب الذي لم يغفله القرآن الكريم بل أعطاه من الأهمية ما يستحقه، فنجد أن سوراً كريمة

(1) سورة فصلت، الآية: 53.

(2) سورة فصلت، الآية: 42.

(3) سورة يوسف، الآيات: 47 - 49.

عبارة عن تأصيل لأهم النظريات الحديثة أصحابها لم يكونوا مسلمين، وآيات
بيّنات تفسر تقسيم الحوافز وترتيبها ونشأتها. ويهدف هذا البحث إلى تسليط
الضوء على موضوع «الحوافز بين القرآن الكريم والنظريات الحديثة» آملاً في
التوفيق منه عز وجل لتوضيح هذه المسائل وفق ما هو في القرآن وما ورد في
العلوم الحديثة. وقبل أن نسبر في أغوار هذه المسائل نعرض أولاً على مفهوم
الحوافز.

مفهوم الحافز:

1 - المفهوم اللغوي: تكاد المعاجم القديمة تتفق على معنى الحفز بأنه
«حَفَزَهُ أَي دَفَعَهُ مِنْ خَلْفِهِ»⁽⁴⁾. أما المعاجم الحديثة فكلمة حفز تعني «حثّه
وحركه»⁽⁵⁾ وهي بنظري أقرب في المعنى من المعاجم القديمة. ومن معاني
الحافز كذلك إحكام وحسن تقدير الشيء فيقول عنترة:

ذُلُّ رِكَابِي حَيْثُ شِئْتُ مُشَايَعِي لُبِّي وَأَحْفِزُهُ بِأَمْرِ مُبَرِّمٍ
وفي المعاجم الأجنبية فيُعرف الحافز «بأنه أي شيء يشجع الإنسان لعمل
شيء ما»⁽⁶⁾. وبالتالي نخلص إلى أن الحفز هو عبارة عن عملية دفع وتشجيع
فرد ما إلى عمل شيء ما.

2 - المعنى الاصطلاحي: إن تعريف الحافز في الجانب الاصطلاحي له
عدة تعريفات حسب وجهة نظر العالم الذي وضع هذا التعريف أو المدرسة
السلوكية التي تبني فكرته، وبالتالي فإن حصر هذا المفهوم يكاد يكون صعباً؛ لأنه
يتطلب دراسة مئات الكتب، ومعرفة كل المدارس السلوكية ونظرة كل مجتمع إلى
مفهوم الحوافز، وهذا بدوره موضوع يحتاج إلى بحث ودراسة عميقين.

(4) إسماعيل الجوهري، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، بيروت، دار العلم للملايين، 1987
ط4، 3/874، مادة حفز.

(5) المنجد الإحصائي، بيروت، دار الشرق، ط5، 1986، ص206، مادة حفز.

(6) A. Hornby. Oxford advanced learner's dictionary. Oxford university - 5th edition 1996, p600.

ومن التعريفات العلمية للحافز ما أوضحه الدكتور علي السلمي «مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان، وتؤثر على سلوكه وتصرفاته»⁽⁷⁾. ويعرف علماء النفس عملية التحفيز بأنها «دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه أو تغيير مساره»⁽⁸⁾.

هذا يقود إلى مفهوم واضح وهو أن أي شيء يعمل على دفع الإنسان إلى عمل شيء معين أو أن يتوقف عن عمل شيء ما أو أن يغير من سلوكه هو حافز وبالتالي فإن الجنة ونعيمها حافز يدفع الفرد لعمل الخير وأن يتوقف عن عمل الآثام، وجهنم أيضاً حافز لكونها تدفع الفرد إلى التوقف عن عمل الشر وتغيير السلوك من السيئ إلى الأحسن وسنرى ذلك في تقسيمات الحوافز.

نشأة الحوافز:

عادة ما يهتم العلماء بفكرة النشأة؛ فعلماء الجيولوجيا لا يزالون يدرسون نشأة الأرض، وعلماء الطب يدرسون نشأة الأمراض، وعلماء اللغة يدرسون نشأة اللغة وهكذا؛ وعلماء النفس هم من اهتم بموضوع الحوافز حديثاً. صحيح أن علم النفس بشكل عام كان قديماً ابتداءً من سقراط 399 ق.م. مروراً بأفلاطون 347 ق.م. وأرسطو 322 ق.م. إلى علماء المسلمين؛ أمثال الفارابي 951م وابن سينا 1037م والغزالي 1111م. تحدث هؤلاء عن علم النفس بشكل عام وعن النفس البشرية - إلا أن العلماء المحدثين يعتبرون «أن تأريخ هذا العلم بدأ في الفترة التي أصبح فيها علماً تجريبياً (أي خاضعاً للتجربة) وكان ذلك في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر»⁽⁹⁾. وفي تقديري السبب الذي جعل علماء النفس لا يهتمون بجانب القرآن الكريم والحوافز هو حداثة هذا العلم

(7) د. عبد السلام العربي، الحوافز ودورها في الإنتاجية، مجلة الدراسات العليا، أكاديمية الدراسات العليا طرابلس. العدد الأول، 1426م، ص112.

(8) د. مدني علاقي، الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات. جدة، تهامة 1985، ص550.

(9) أ. يوسف الأحرش وآخرون، التربية وعلم النفس، طرابلس، دار النخلة، 2000، ص41.

التجريبية، حيث جاءت هذه التجارب حديثاً وبالتالي تم دراستها كما صاغها صانعو تلك النظريات. ولكن السؤال الذي لم أجد له جواباً في كتب علم النفس والإدارة في حدود اطلاعي هو: متى نشأت الحوافز؟

إجابة هذا السؤال وجدتها جلية واضحة في القرآن الكريم، فإذا اعتبرنا أن الجنة حافزاً لعمل الخير فإن الآية الكريمة التي تقول: ﴿وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ﴾⁽¹⁰⁾. من هنا نجد أن الله تعالى خلق الحوافز وأعدها لنا قبل خلقنا نحن، هذا يدل على أهمية هذا الجانب في الحياة الإنسانية، وفي العلاقة بين البشر وخالقهم كذلك في علاقتهم فيما بينهم.

دلت الآية القرآنية الكريمة على وجود الحوافز دلالة واضحة لا شك فيها، ولكن رغم ذلك لم يتطرق علماءنا الأجلاء رحمهم الله إلى سبب إعداد الجنة مسبقاً، فالإمام الكبير الفخر الرازي في كتابه مفاتيح الغيب أشار إشارة دالة على وجود الجنة⁽¹¹⁾، كذلك القرطبي في كتابه الجامع لأحكام القرآن⁽¹²⁾ يرى أن عامة العلماء أقرروا بوجود الجنة حالياً باستثناء المعتزلة؛ ولم يتطرق إلى أسباب الوجود كونها حافزاً، كذلك التفسير الفريد⁽¹³⁾ لم يتطرق إلى هذا الموضوع. قد يشير هذا إلى عدم الاهتمام بهذا الموضوع لدى علمائنا القدماء بالرغم من أن الحافز له أهمية كبرى في حياة الإنسان؛ ولولا وجوده لاضطربت معايير السلوك وانحرفت تصرفات البشر.

ونخلص هنا إلى نتيجة مهمة جداً: وهي أن الحوافز نشأت قبل أن تُخلق، وتم إعداد هذه الحوافز وتجهيزها قبل وجودنا لما لها من أهمية في

(10) سورة آل عمران، الآية: 133.

(11) الفخر الرازي، التفسير الكبير «مفاتيح الغيب» 4/9.

(12) عبد الله الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، بيروت، دار الشام للتراث، 205/4.

(13) د. محمد عبد المنعم الجمال. التفسير الفريد للقرآن المجيد، القاهرة، الأزهر لإدارة البحوث والنشر، 1970، 1/424.

سلوك البشر وتصرفاتهم. لماذا؟ للإجابة على ذلك نسوق المثال التالي عندما يُطلب من فرد أن يعمل عملاً ما في وجود حافز سواء أكان حافزاً مادياً أو معنوياً، سلبياً أو إيجابياً فإن تأثير الحافز يكون هنا كبيراً؛ فريثس العمل عندما يقول لأحد العاملين إذا قمت بهذا العمل على الوجه المطلوب سأمنحك مكافأة باعتباره يملكها فإن تأثير الحافز سيكون مباشراً؛ نظراً لوجود هذا الحافز، ولكن إذا طلب هذا العمل وقال: إذا قمت بهذا العمل سأمنحك مكافأة عندما أتحصل على المال، في هذه الحالة يكون تأثير الحافز قليلاً لعدم وجود الحافز حالياً، أما إذا طُلب من فرد القيام بعمل ما دون وجود حافز فإنه لن يقوم بهذا العمل مطلقاً تمشياً مع القاعدة العلمية في علم النفس التي تقول «أن السلوك الإنساني يتم التحكم فيه من قبل ثلاثة مبادئ أساسية: مبدأ السببية Causality ومبدأ الهدفية directedness ومبدأ الدافعية Motivation»⁽¹⁴⁾ والمبدأ الثالث يوضح أن وراء كل سلوك إنساني نجد دافعاً.

من هنا نفهم أن الله تعالى أوجد هذه الحوافز لأهميتها في سلوكنا، كذلك فإن وجودها له تأثير كبير في تصرفاتنا، ولتتساءل ما هو سلوك البشر عندما يدعوهم الأنبياء والرسول عليهم الصلاة والسلام إلى اتباعهم دون وجود حوافز لهم كالجنة والرحمة والغفران وغير ذلك؟

فالضالون لم يتبعوا الرسل بالرغم من وجود حوافز مادية ومعنوية فما بالك في عدم وجودها. وعلينا نحن كمهتمين بهذا الجانب أن نوليها الاهتمام الكبير لأهميتها، فنجد علماء الغرب أوجدوا نظريات وأقاموا قواعد لأنظمة الحوافز بينما نحن لم نتطرق إليها بالرغم من وجودها في كتابنا العزيز.

تقسيمات الحوافز⁽¹⁵⁾:

قسم علماء النفس والإدارة الحوافز عدة تقسيمات وفق تأثيرها على الفرد

(14) د. حمدي فؤاد علي، التنظيم والإدارة الحديثة، بيروت، دار النهضة العربية، 1981، ص 196.

(15) انظر د. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، طرابلس، الجامعة المفتوحة، 1994، ص 312.

وسعى الفرد إليها أو محاولة تجنبها، فإما أن تكون إيجابية وإما أن تكون سلبية فالإيجابية تكون مادية ومعنوية، وكذلك السلبية.

أولاً - الحوافز الإيجابية:

وهي عبارة عن جميع الوسائل الإيجابية والتي يسعى الفرد إلى الوصول إليها، وتدفعه إلى المزيد من العمل وتغيير السلوك، مثل الحصول على المكافآت والترقيات وغيرها، وتسمى هذه الحوافز بالإيجابية لأن الفرد يسعى إليها وتنقسم قسمين:

1 - حوافز إيجابية مادية:

وهي كل ما يسعى الفرد في الحصول عليه مقابل عمل ما لإشباع رغبة ما ومن أمثلتها المكافآت المالية أو العينية أو غيرها. فالقرآن الكريم ذكر هذا الحافز في آيات متعددة، فالجنة حافز مادي باعتبارها عطاء مقابل عمل الصالحات يقول تعالى:

﴿وَلِلَّهِ الْجَنَّةُ الَّتِي أَوْصِيَتْهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾⁽¹⁶⁾.

﴿وَبَشِّرِ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ﴾⁽¹⁷⁾.

﴿وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ يَدْخُلْهُ جَنَّتٍ تَجْرَى مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ﴾⁽¹⁸⁾.

﴿أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ خَالِدِينَ فِيهَا جَزَاءً بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾⁽¹⁹⁾.

وفي الواقع أن الآيات كثيرة وعديدة توضح الجزاء مقابل العمل، وهذا إثبات بأن الله تعالى خلق الحوافز المادية والإيجابية؛ لتأثيرها المباشر على السلوك، وقد يتساءل سائل بأن هذا حافز مادي ولكن غير ملموس باعتبار أن الجنة غير مرئية فنقول:

(16) سورة الزخرف، الآية: 72.

(17) سورة البقرة، الآية: 25.

(18) سورة الفتح، الآية: 17.

(19) سورة الأحقاف، الآية: 14.

أولاً: إن الإيمان بالغيب كله هو أساس الإيمان والعقيدة فنحن نؤمن بالله دون أن نراه ولكن ندركه من خلال ما خلق من آيات؛ وهذا دليل على هذا الحافز.

ثانياً: إن الحوافز المادية الإيجابية الملموسة موجودة في القرآن الكريم فنجد في قوله تعالى: ﴿وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا ۖ وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ﴾⁽²⁰⁾. فالرزق يكون في الدنيا وفي الآخرة، وبالتالي فإن الحوافز المادية الملموسة موجودة في الدنيا وليست مقتصرة على الآخرة.

2 - الحوافز الإيجابية المعنوية⁽²¹⁾:

وهي عبارة عن حوافز تدفع الإنسان إلى مزيد من العمل، يسعى الفرد إليها دون الحصول على مقابل مادي ملموس؛ فرسائل الشكر وشهادات التقدير والاعتراف بأعمال الفرد حوافز إيجابية معنوية؛ كما أن الرقي في العمل يعتبرها بعضهم من الحوافز المعنوية، وهي الحوافز التي يمنحها الشخص الأكبر أو المدير أو الرئيس إلى من هو أقل منه درجة وعادة ما يكون الشخص المانح في غنى عن من يمنحه هذا الثناء، ولكن يتم هذا المنح لرفع الروح المعنوية وزيادة في العمل والاجتهاد؛ ونرى هذا التقسيم جلياً واضحاً في القرآن الكريم، فالاعتراف بالأعمال الجليلة دافع معنوي يقول تعالى: ﴿إِنَّ رَبَّكَ يَعْلَمُ أَنَّكَ تَقُومُ أَدْنَى مِنْ ثُلُثِي اللَّيْلِ وَنِصْفَهُ وَثُلُثُ نَوْمٍ مِنَ الَّذِينَ مَعَكَ﴾⁽²²⁾ فالله جل جلاله الغني عن عبادة خلقه يبين لنا علمه بأن الرسول ﷺ وطائفة من الذين معه يقومون الليل عبادة، اعترافاً ومدحاً ورفعاً لمعنوياتهم، كما أن الآيات الكريمة تبين أن الله الغني المتعال شكور لعباده يقول عز وجل:

﴿وَكَانَ اللَّهُ شَاكِرًا عَلِيمًا﴾⁽²³⁾.

(20) سورة الطلاق، الآيتان: 2 و3.

(21) انظر د. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، ص 323 - 327.

(22) سورة المزمل، الآية: 20.

(23) سورة النساء، الآية: 147.

﴿وَمَنْ يَفْرَفْ حَسَنَةً نَّزِدَ لَهُ فِيهَا حُسْنًا إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ شَكُورٌ﴾ (24).

﴿إِنْ تُقْرِضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يَضْعِفْهُ لَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ وَاللَّهُ شَكُورٌ حَلِيمٌ﴾ (25).

فالمسألة هنا لماذا الشكر من قبل الله تعالى بالرغم من أنه الغني عن عباده وعبادتهم؟ فالسبب هنا والله أعلم هو العمل على رفع معنويات المؤمنين وتحفيزاً لهم لمزيد من العمل لنيل رضا الله وغفرانه، وبالتالي الوصول إلى رحمته وجنانه. وهذا دليل واضح على وجود الحوافز المعنوية في القرآن الكريم، وبالتالي يكون مدخلاً على أهميتها في سلوك الفرد، ورفقي المجتمع، والمحافظة على السنن الحميدة والأخلاق الفاضلة، والعمل على التواصل والرحمة وغيرها من الأعمال المرغوبة.

ثانياً - الحوافز السلبية (26):

تعد الحوافز السلبية من العوامل المؤثرة في سلوك الفرد بطريقة مباشرة. وهي في أبسط تعريفاتها: مجموعة من العوامل التي تحفز الفرد عن طريق نفوره منها وجعله يسلك سلوكاً مرغوباً أو أن يتوقف عن أي سلوك غير مرغوب. ففي أنظمة الحوافز نجد أن العقاب المادي أو المعنوي هما من سمات هذا النوع من الحوافز الذي ينقسم قسمين:

1 - الحوافز السلبية المادية:

وهي عبارة عن مجموعة الوسائل التي يعمل الفرد على تجنبها بسلك سلوك مرغوب فيه سواء في المجتمع أو في العمل. وتشمل هذه العقوبات تقييد حركة الفرد عن طريق السجن أو الحبس كذلك الضرب، وفي المؤسسات نرى عملية خصم المهايا والحرمان من المكافآت تعد كلها حوافز سلبية مادية.

(24) سورة الشورى، الآية: 23.

(25) سورة التباين، الآية: 17.

(26) انظر د. صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، مرجع سابق، ص 313.

ولا يستطيع أحد في أي مجتمع أو مؤسسة تجاوز هذا النوع من الحوافز، لأن بعض الأفراد لا يتغير سلوكهم إلا بهذه الوسائل، والقرآن العظيم ضرب لنا أمثلة من الحوافز السلبية المادية والتي نذكر منها للمثال لا الحصر: يقول تعالى في الكتاب العظيم:

﴿إِنَّكُمْ مِنْ يَأْتِي رَبُّكُمْ مُجْرِمًا فَإِنَّ لَهُمْ جَهَنَّمَ لَا يَمُوتُ فِيهَا وَلَا يَحْيَىٰ﴾ (27).

﴿ذَلِكَ جَزَاءُكُمْ جَهَنَّمَ بِمَا كَفَرُوا وَتَوَلَّوْا عَائِنِي وَرُسُلِي هُزُوا﴾ (28).

﴿فَكَيْفَ إِذَا تَوَفَّيْتَهُمُ الْمَلَائِكَةُ يَضْرِبُونَ وُجُوهَهُمْ وَأَدْبَرَهُمْ﴾ (29).

هذه حوافز مادية سلبية غير مادية لنا في الدنيا ولكن تؤمن بها غيباً ﴿الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ﴾ (30) فهي موجودة والإيمان بها فرض علينا. كما الحوافز الإيجابية ملموسة في القرآن الكريم كذلك الحوافز السلبية الملموسة ذكرت في الكتاب العظيم، يقول تعالى: ﴿وَالسَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِنَ اللَّهِ﴾ (31).

﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُم بِهِمَا رَأْفَةٌ﴾ (32).

2 - الحوافز السلبية المعنوية:

وهي عبارة عن وسائل تعمل على تغيير السلوك عن طريق اجتنابها وتفاديها وهي ليست مادية، وتأخذ عدة أشكال، ولها أيضاً تأثير سلبي على نفس الفرد، ومنها التوبيخ والنهي والنهر والتهديد، وهي تكون من الأكبر مقاماً

(27) سورة طه، الآية: 74.

(28) سورة الكهف، الآية: 106.

(29) سورة محمد، الآية: 27.

(30) سورة البقرة، الآية: 3.

(31) سورة المائدة، الآية: 38.

(32) سورة النور، الآية: 2.

إلى الأدنى كالآب للابن والرئيس للمرؤوس، وقد حددت هذه الحوافز في القرآن الكريم بعدة آيات منها:

النهي كقوله تعالى: ﴿وَلَا تَقُولَنَّ لِشَايٍ إِنِّي فَاعِلٌ ذَٰلِكَ غَدًا﴾⁽³³⁾.

والتهديد كقوله تعالى: ﴿وَإِنْ لَّمْ يَنْتَهُوا عَمَّا يَقُولُونَ لَيَمَسَّنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾⁽³⁴⁾.

والتوبيخ كقوله تعالى: ﴿أُولَٰئِكَ كَانُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَضَلُّ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَافِقُونَ﴾⁽³⁵⁾.

هذه كانت التقسيمات الرئيسة للحوافز حسب ما يراها علماء النفس والإدارة «كالدكتور صالح عودة»، وRobert Ardrey مقسمة بشكل إيجابي، وما يشمل من حوافز مادية ومعنوية وشكل سلبي وما يحوي من حوافز مادية ومعنوية، وهي من العمق والاتساع في الأهمية والموضوعية بحيث اجتهد في ذلك المجتهدون من غير المسلمين؛ إلا أننا نقول لهؤلاء المجتهدين: إن القرآن المجيد بيّن الحوافز بإيجابياتها وسلبياتها وبماديتها ومعنوياتها، ونقول لعلماء المسلمين إن القرآن الكريم فيه من موارد المعارف والعلوم التي لا ينضب معينها ولا تنفضي عجائب دلالاتها القرآنية قط.

فلا نجتهد دائماً وراء علماء الغرب ونترك ما بين أيدينا؛ فالصحيح الصحيح أن ندرس هنا وهناك كي نحصل على أفضل النتائج، وقد نسبق غيرنا إلى نظريات وحقائق لم يصلوا إليها وقد ندحض نظرياتهم ومفاهيمهم حين نتمعق؛ تراثنا «المقدس» وليس بعجيب، يقول تعالى:

﴿وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَٰذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْئًا جَدَلًا﴾⁽³⁶⁾.

(33) سورة الكهف، الآية: 23.

(34) سورة المائدة، الآية: 73.

(35) سورة الأعراف، الآية: 179.

(36) سورة الكهف، الآية: 54.

﴿وَلَقَدْ صَرَّفْنَا لِلنَّاسِ فِي هَٰذَا الْقُرْآنِ مِن كُلِّ مَثَلٍ وَلَئِن جِئْتَهُمْ بِآيَةٍ لَّيَقُولَنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا إِنَّا أَنْتُمْ إِلَّا مُبْطِلُونَ﴾⁽³⁷⁾.

القرآن الكريم ونظريات الحوافز:

شهدت فترة نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين ظهور العديد من النظريات التي أوضحت الحوافز وكيفية تأثيرها على سلوك البشر، كذلك بعض النظريات التي توضح كيف يتصرف الإنسان ولماذا، واعتُمدت هذه النظريات دون دراستها في أغلب الأحيان، وقبلنا نتائجها بلا تمحيص، ودرّسناها في جامعاتنا ومعاهدنا بلا مجادلة.⁽³⁸⁾

والواقع أن معظم هذه النظريات وشروحيها وتفسيرها موجود في القرآن الكريم، إلا أن علماءنا المحدثين ولا سيما علماء النفس لم يجتهدوا في إثبات ذلك، ولم يكلفوا أنفسهم قليلاً من العناية في دراسة القرآن المجيد بالرجوع إلى ذوي الاختصاص من الفقهاء وربط هذا العلم وتلك النظريات بما هو موجود في القرآن الكريم.

وقد قسم العلماء هذه النظريات قسمين رئيسيين⁽³⁹⁾:

أ - نظريات المحتوى:

وهي تركز بدورها على تحديد (ماهية) العوامل التي تجعل الأفراد يبذلون جهوداً أكبر أثناء القيام بأعمالهم، ومن أمثلة هذه النظريات نظرية مازلو ونظرية ماكلياند.

(37) سورة الروم، الآية: 58.

(38) عبد الرحمن فحيل البوم، نظرية هيرزبيرج في البيئة اللببية، أكاديمية الدراسات العليا. رسالة ماجستير غير منشورة، 2002 ص 123.

Anne marie Francesco & Barney Allen. International organizational behavior, (39) New Jersey, Prentice hall. 1998 p:88.

ب - نظريات العمليات:

وتركز هذه النظريات على (الكيفية) أي الخطوات التي يخطوها الفرد والجهد المبذول لاحقاً؛ ومن أمثلتها نظرية العدالة والتوقع.

ونعرج على بعض النظريات التي ظهرت خلال القرن الماضي مع دراسة مقارنة بين هذه النظريات وما هو موجود في القرآن الكريم.

1 - نظرية مازلو hierarchy needs of man⁽⁴⁰⁾:

وتعرف هذه النظرية بسلم مازلو للحاجات الإنسانية: يثار جدل كبير حول أسبقيات وأوليات الحاجات الإنسانية، فطرح العلماء في هذا الصدد عدة آراء لأن الحاجات الإنسانية تتغير حسب الأزمان والأمصار، ولكن تكاد كلها تتفق على أن هناك حاجات رئيسة لها أسبقية هي الأولى في كل زمان وبكل عصر، وبناءً على هذه النظرية (مازلو) نرى أن الحاجة الرئيسة الأولى للفرد هي الحاجات الطبيعية كالأكل والشرب وغيرهما فهما الأساس لحركة الإنسان؛ فلولاً هذا لما استطاع القيام بأي عمل.

والحاجة الرئيسة الثانية محل الاتفاق هي: حاجة الأمن؛ وتأتي مباشرة بعد حاجة الطعام والشراب فالإنسان غير الآمن لا يستطيع أن يجاري الحياة لخوفه، كيف ما كان هذا الخوف، ومهما كانت أسبابه؛ هذان التقسيمان هما وجه الاتفاق عند العلماء الذين درسوا الحوافز أمثال Maslow and Porter وتعقيباً على ذلك نقول: إنكم لم تأتوا بجديد، فالقرآن المجيد ذكر هاتين الحاجتين حسب تسلسلهما في هذه النظرية فيقول المولى عز وجل: ﴿فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ ۖ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ﴾⁽⁴¹⁾. فرب العزة

(40) قام بها عالم النفس الأميركي إبراهيم مازلو (1908 - 1970) وقد حددها في كتابه (الدافعية والشخصية) وقد احتلت هذه النظرية مكانة خاصة في مساعدة الإدارة على فهم الكثير من مشكلات السلوك الإنساني في عقدي الخمسينات والستينات.

(41) سورة قريش، الآيتان: 3 و4.

طلب العبادة وأمر بها بعد تحقيق هذين الأمرين الرئيسيين وهما: إشباع دافع الطعام ثم تلا ذلك إشباع حاجة الأمن، وتسمى هذه الحاجات الرئيسة أو الأولية انظر الشكل رقم (1). بعد إشباع الحاجات السالفة الذكر يحاول الإنسان تحقيق إشباع دافع آخر وفق هذه النظرية: الحاجات الاجتماعية كالحب والانتماء والتآلف والصدقة بين الأفراد بشكل عام. ولو رجعنا للسورة نفسها لوجدنا قوله تعالى: ﴿لِيَلْبَنَ قُرَيْشٍ﴾⁽⁴²⁾ فالألبة في اللغة هي «الصدقة والمؤانسة»⁽⁴³⁾ فهذا الدافع هو أحد عناصر هذه النظرية، وقد انتهت الدراسة التي قام بها العالم Elton Mayo⁽⁴⁴⁾ بقصد معرفة العوامل التي كانت تحفز الأفراد وتدفعهم إلى المزيد من العمل وانتهت هذه الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها «أن الإنسان يحركه الدافع الاجتماعي لأنه يرغب أن يكون في جماعة معينة»⁽⁴⁵⁾.



شكل رقم (1) يبين الحاجات الإنسانية وفق نظرية مازلو.

المصدر: دكتور مدني علافي، الإدارة دراسة تحليلية ص 558.

(42) سورة قريش، الآية: 1.

(43) المنجد الإعدادي، مرجع سابق، مادة ألف، ص 65.

(44) ولد في أستراليا وهاجر إلى الولايات المتحدة التحق بجامعة بنسلفانيا 1922 ثم بجامعة هارفارد 1926، قاد فريقاً من الباحثين أجرى معهم مجموعة من البحوث وهي ما تعرف بتجارب هاوثورن.

(45) د. فؤاد أبو اسماعيل، العلوم السلوكية في إدارة الأعمال. القاهرة، 1984، ص 46.

أما الدافع الرابع والمتمثل في احترام الذات، والخامس وهو الاعتداد بالنفس والاستقلالية، فإنهما لا يتحققان وفق هذه النظرية إلا بالعمل وتوفير المال وبالتالي الشعور بالثقة في النفس؛ فالفرد العامل في المجتمع نراه أكثر ثقة وأكثر استقلالية من غير العامل ففي هذه السورة يقول عز وجل: ﴿لَهُمْ فِيهَا مَأْوًى وَهُمْ فِيهَا شَارِعُونَ﴾ (46). فكانت هاتان الرحلتان هما عمل أولئك الناس عن طريق التجارة التي كانت أهم مصادر رزقهم، وعن طريق هذا العمل يستطيع الإنسان أن يشبع ما تبقى للفرد من دوافع عليا كاحترام الذات والاستقلالية.

هذه النظرية تعد من أهم النظريات الحديثة في توضيح دوافع الإنسان؛ وكيف يؤمن الإنسان هذه الحاجات وفق الأسبقيات والأولويات ولذلك سميت بسلم مازلو للحاجات الإنسانية، hierarchy needs of man.

2 - نظرية التوقع Expectancy theory⁽⁴⁷⁾:

«يرى مؤيدو هذه النظرية أن ما يدفع الأفراد ويحفزهم على أداء عمل معين يتمثل في الاعتقاد بأن جهودهم ستقابل بالتقدير»⁽⁴⁸⁾. هذه الرؤية أو المفهوم قدمه لنا القرآن الكريم في عدة آيات كريمة قال تعالى: ﴿وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ (49).

﴿إِنَّمَا يُوفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ (50).

وبالتالي فإن نظرة الفرد وتوقعه الحصول على أجر جليل هو ما يدفعه إلى العمل، وهذا ما ذكره المولى عز وجل. فالمؤمن بالله يوفى أجره ويضاعف لمن يشاء.

(46) سورة قريش، الآية: 2.

(47) قام بهذه النظرية العالم Vroom وتسمى بنموذج فروم أو ما يسميه البعض بنموذج التوقعات.

(48) د. مدني علاقي، الإدارة مرجع سابق، ص 562.

(49) سورة آل عمران، الآية: 57.

(50) سورة الزمر، الآية: 10.

فالأجر المتوقع والذي نؤمن به عند الله يدفعنا إلى العمل وأداء واجباتنا نحو بارئنا. وحرّيّ بنا أن نذكّر أصحاب هذه النظرية بأن فكرتها ومحاولة تفسيرها لعمل الفرد أوضحها القرآن الكريم قبل قيامهم بالدراسة في هذا الجانب، فلو تلا علماءنا القرآن حق تلاوته وتدبروا مسالك هذه المفاهيم في النصوص المتعددة منه بكل وضوح لخرجوا بهذه النظرية من القرآن ولأدرك الأفراد أنفسهم يقيناً بأنها من عند الله فكيف لا تكون مفسرة لتصرفات وسلوك البشر؟.

3 - نظرية تغيير السلوك Behavior modification⁽⁵¹⁾:

أظهر علماء النفس السلوكيون أمثال Elton Mayo and Roethlisberger اهتماماً كبيراً بالحوافز الخارجية لسلوك الفرد، أكثر من اهتمامهم بالدوافع الداخلية واستندوا في هذه النظرية على ما يسمى «بقانون الأثر» بمعنى أن السلوك الإنساني الذي يترتب عليه أثر طيب ونتائج سارة هو السلوك أو العمل الذي سيقوم الفرد بتكراره - أما السلوك الذي يترتب عليه أثر سيئ ونتائج غير سارة فإن الفرد سيتوقف عن هذا العمل.

أعطت هذه النظرية تفسيراً لسبب تكرار العمل الجيد الذي يترتب عليه نتائج سارة، وهذا المنحى في هذه النظرية يؤكد أن من أقوى الأهداف التي انصب عليها الإصلاح الديني في تاريخ الشريعة الإسلامية هو الفرد باعتباره القاعدة الكبرى في بناء المجتمع المترابط عن طريق تعديل سلوكه إلى السلوك المرغوب، وحثه على تكرار هذا السلوك.

والقرآن الكريم أوضح هذا الأثر في آيات عدة قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ﴾⁽⁵²⁾.

(51) د. مدني علاقي، الإدارة مرجع سابق، ص 556.

(52) سورة البقرة، الآية: 82.

﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَءَاتَوْا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ﴾⁽⁵³⁾.

وغير ذلك من الآيات التي تدل على أن الإنسان يعمل الأعمال التي يترتب عليها نتائج مرضية وأنه يكرر هذا العمل باستمرار، ولا يتوقف عليه، فعمل الصالحات وإقامة الصلاة وإيتاء الزكاة أعمال متكررة يقوم بها الفرد ما دام حياً لأنها تجلب له الفلاح والأجر الكريم عند ربه، وبالتالي لا يتوقف عن هذا العمل ويكرره، وحتى الكافرون يكررون العمل المنكر وإيذاء الرسول ﷺ اعتقاداً منهم بأن هذا العمل سيأتي بنتائج طيبة، ووفق ذلك الاعتقاد لا يتوقفون عن ذلك العمل، يقول تعالى: ﴿كَانُوا لَا يَتَنَاهَوْنَ عَنْ مُنْكَرٍ فَعَلُوهُ﴾⁽⁵⁴⁾.

﴿وَلَا تَقُولُوا ثَلَاثَةٌ نَلُّكُمُ انتَهُوا خَيْرًا لَّكُمْ إِنَّمَا اللَّهُ إِلَهُ وَحْدٌ سُبْحَنَهُ أَنْ يَكُونَ لَهُ وَلَدٌ لَّمْ يَكُنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَكَفَى بِاللَّهِ وَكِيلًا﴾⁽⁵⁵⁾. فتكرار قول النصارى بأن الله ثلاثة جل جلاله هو بالاعتقاد أنهم يعملون العمل الصحيح، وليس من باب الغلط لذلك لا يتوقف هؤلاء عن هذا السلوك ما وسعهم هذا الفهم والإدراك.

المخاتمة:

هذه الدراسة المتواضعة لمفهوم الحوافز لم تقم طلباً للتقريب أو رغبة في المشابهة، أو المبالغة في الإجحاف في تأويل النصوص القرآنية لأنني لست في منزلة تأويلها، بل العكس من ذلك كله فهي دراسة تستمد مخزوناً يبعد عن ذاكرة الغرب بمئات السنين، ويرتفع عن مداركهم بملايين المستويات من الذكاء والفطنة والنبوغ، لأنه يعود بنا إلى الوعي الكامل بأن هؤلاء الغربيين منذ سقوط الأندلس وقبل ذلك نهلوا من علومنا وثقافتنا واجتهدوا ولخصوا ودرسوا وبحثوا

(53) سورة البقرة، الآية: 277.

(54) سورة المائدة، الآية: 79.

(55) سورة النساء، الآية: 171.

سبل نهضتهم من خلال تراثنا الذي هُضم حقه أحياناً وتم التكبر عليه أحياناً أخرى.

إن اعتقاد علماء النفس بالتفوق في مستوى التطبيق الإجرائي لمظاهر الحوافز وسريانها على علم الإدارة هو في حد ذاته تجديد لمظاهر الكمال في النصوص القرآنية، واكتمال النضج النفعي لصالح البشر؛ على أن هذه النظريات يجب أن توضع موضع الاحترام والتقدير، لأنها رسمت بالرغم من تحيزها وإهمالها لأصول أفكارها - تكامل الجهود البشرية في دفع الإنسان البشري حيثما وجد نحو طلب الكمال والعمل على ترسيخ قواعد الترابط البشري الخَيْر، والحيلولة دون الإنقاص من أقدار مصادر ثقافتنا العربية التي تميزت بتميز القرآن الكريم عن غيرها من ثقافات السابقين واللاحقين. ولعل هذا محاولة متواضعة لفتح آفاق أخرى لإمكانية معالجة الكثير من القضايا المعاصرة في ضوء فهم حديث للنصوص القرآنية التي يمكن أن تمثل حركات تفاعل بين مجالات العلوم المختلفة.

مصادر البحث

أولاً - المصادر العربية:

القرآن الكريم برواية حفص عن عاصم.

أ - الكتب والمراجع:

- 1 - إسماعيل الجهمري، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق أحمد عبد الغفور عطار، بيروت، دار العلم للملايين، الطبعة الرابعة، 1987 ف.
- 2 - الدكتور حمدي فؤاد علي، التنظيم والإدارة الحديثة، بيروت، دار النهضة العربية، 1981 ف.
- 3 - عبد الله الأنصاري، الجامع لأحكام القرآن، بيروت، دار الشام للتراث.

4 - الدكتور صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، طرابلس، الجامعة المفتوحة، 1994 ف.

5 - الفخر الرازي، التفسير الكبير، القاهرة، مكتبة ومطبعة عبد الرحمن محمد لنشر القرآن الكريم والكتب الإسلامية.

6 - الدكتور فؤاد أبو اسماعيل، العلوم السلوكية في إدارة الأعمال، القاهرة، 1984.

7 - الدكتور محمد عبد المنعم الجمال، التفسير الفريد للقرآن المجيد، القاهرة، الأزهر إدارة البحوث والنشر، 1970 ف.

8 - الدكتور محمود فؤاد عبد الباقي، المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، القاهرة دار الحديث، 2001 ف.

9 - الدكتور مدني عبد القادر علاقي، الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، جدة، تهامة، 1985 ف.

10 - المنجد الإعدادي، بيروت، دار الشرق، الطبعة الخامسة، 1986 ف.

11 - أ. يوس الأحرش وآخرون، التربية وعلم النفس، طرابلس دار النخلة، 2000.

ب - الدوريات والرسائل العلمية:

1 - عبد الرحمن عمر فحيل البوم، نظرية هيرزبيرج في البيئة الليبية، أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، رسالة ماجستير غير منشورة، 2002 ف.

2 - مجلة الدراسات العليا، أكاديمية الدراسات العليا، السنة الأولى، العدد الأول، 1426 م.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

1 - Anne Marie Francesco & Barney Allen, **International organizational behavior**, New jersey. Prentice hall, 1998.

2 - A.S. Hornby. **Oxford advanced learner's dictionary**, Oxford university - 5th edition 1996.