

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة



مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية

ربيع الأول 1445 هـ

السنة (57)

الجزء (الثالث)

العدد (206)



قيمة التحفيز بين التطبيقات النبوية في الشريعة
الإسلامية والثقافة الغربية
- دراسة مقارنة -

The Value of Motivation between Prophetic
Applications in Islamic Law and Western Culture
- A Comparative Study -

إعداد :

د / حمد عبد الله بن حمد الصقبي

أستاذ الدعوة والثقافة الإسلامية المشارك بقسم الدعوة والثقافة الإسلامية
في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، بجامعة القصيم

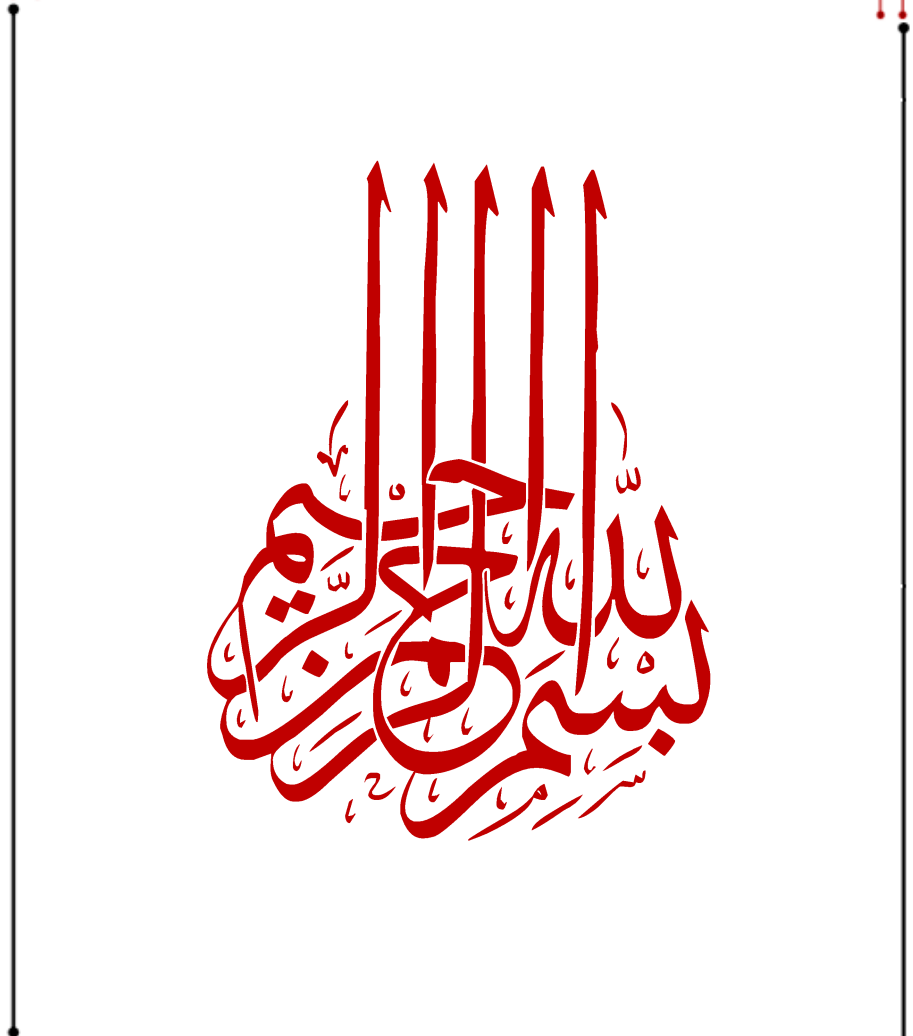
Prepared by :

Dr. Hamad Abdullah hamad Alsaqabi

Associate Professor of Dawa and Islamic Culture ،
Department of Dawa and Islamic Culture ،College of
Sharia & Islamic Studies ،Qassim University
Email: h.alsaqabi@qu.edu.sa

اعتماد البحث A Research Approving 2023/03/01		استلام البحث A Research Receiving 2022/12/15
	نشر البحث A Research publication 2023/09/30 DOI : 10.36046/2323-056-206-028	







قيمة التحفيز بين التطبيقات النبوية في الشريعة الإسلامية والثقافة الغربية

- دراسة مقارنة -

د/ حمد عبد الله بن حمد الصقعي

الأستاذ المشارك بقسم الدعوة والثقافة الإسلامية

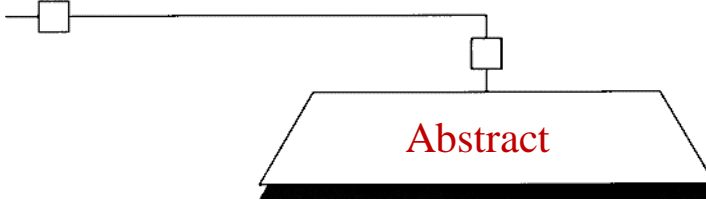
في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، بجامعة القصيم

h.alsaqabi@qu.edu.sa

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية مكانة التحفيز في الشريعة الإسلامية. والتعرف على التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز في الشريعة الإسلامية. وإبراز سبق الحضارة الإسلامية وبيان مدى حرص الإسلام على الجمع بين الجوانب المادية والمعنوية. وقد استخدم الباحث المنهج المقارن في هذه الدراسة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن منظومة التحفيز في الإسلام هي فريدة من نوعها فاقت كافة المنظومات الأخرى، وازنت بين الجوانب المادية والجوانب المعنوية، وركزت الثقافة الغربية في عملية التحفيز على الجانب الإداري بشكل كبير بينما اتسمت الشريعة الإسلامية بالشمولية. ورغم تركيز الثقافة الغربية على الجانب الإداري بشكل كبير إلا إنها لم تهتم بالإنسان دينياً، ومادياً، ومعنوياً، ونفسياً، بخلاف الشريعة الإسلامية. وإن تنوع أساليب التحفيز عنده ﷺ كانت سبباً مباشراً في دخول الناس في دين الله أفواجاً كما أنها كانت داعماً قوياً في إنشاء دولته بالمدينة وقوتها.

الكلمات المفتاحية: (التحفيز - التطبيقات النبوية - الثقافة الغربية).



**The Value of Motivation between Prophetic The Value of
Motivation between Prophetic Applications in Islamic Law and
Western Culture
- A Comparative Study -**

DR. Hamad Abdullah hamad Alsaqabi

Associate Professor of Dawa and Islamic Culture Department in
Sharia and Islamic Studies, in Qassim University
h.alsaqabi@qu.edu.sa

The study aimed to show the importance and status of motivation in Islamic law. Identifying the prophetic applications of the value of motivation in Islamic law. Highlighting the precedent of Islamic civilization. Also showing the extent of Islam's keenness to combine the material and moral aspects. The researcher used the comparative approach in this study.

The study concluded that the motivational system in Islam is unique, surpassing all other systems, and balanced between the material aspects and the moral aspects. Despite the great focus of Western culture on the administrative aspect, it did not care about human beings religiously, materially, morally, or psychologically, unlike the Islamic law. The diversity of motivational methods of the Prophet Muhammad, may God bless him and grant him peace, was a direct reason for the entry of many people into the religion of Islam, as it was a strong supporter in establishing his civil state, and its strength .

Keywords: (Motivation - Prophetic applications - Western culture).

المقدمة

الحمد لله الذي حفز عباده على العمل الصالح في الحياة الدنيا والآخرة قائلاً: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ۗ﴾ [سورة الكهف: ٣٠]، والصلاة والسلام على نبي الرحمة وآله وصحبه أجمعين، وبعد:

فقد اهتمت الشريعة الإسلامية بموضوع التحفيز اهتمامًا بالغًا، وأولته عناية فائقة، لم يلقها في غيرها من الشرائع والحضارات الأخرى، حيث حث الله ﷻ عباده المؤمنين في آيات كثيرة في كتابه العزيز بالمسارعة إلى العمل الصالح وحسن العبادة، واستخلاف الأرض وعمارتها، وطلب معالي الأمور، وإدراك حسن الكمال، والمنافسة على المراتب العليا، تحقيقًا لهدفهم السامي المتمثل في نيل أعلى درجات الجنان، فقال ﷻ: ﴿خَتَمَهُ مَسْكِئًا وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ﴾ [سورة المطففين: ٢٦]، وقال ﷻ: ﴿وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَعْفَرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ﴾ [سورة آل عمران: ١٣٣]، وغير ذلك من الآيات التي تدعو إلى التحفيز والعمل وترك التواكل والتكاسل.

وكذلك كان النبي ﷺ قائد الأمة، ومحفزها الأول، ورائدها يدعو إلى ذلك في كل حين أيضًا، حيث وضع قواعد عملية تطبيقية لتحفيز صحابته الأبرار، وأمتة من بعدهم، استخدم فيها وسائل متعددة وأساليب متنوعة، فكان تحفيزه ﷺ وسيلته

الدعوية الأولى في دخول الكثير في دين الله أفواجًا، كما كان أيضًا وسيلة فعالة في تحقيق الانتصارات في المعارك، والغزوات، والسرايا التي خاضها ضد المشركين، ودافعًا إلى البذل والعطاء والعمل والعبادة، فكان لا يألو جهدًا في تحفيز صحابته رضي الله عنهم بكافة الوسائل. ومن ذلك تحفيزه رضي الله عنه أن الدال على الخير كفاعله، فقد روي أنه أتى النبي صلى الله عليه وسلم رجلٌ يستحمُّه، فلم يجدْ عنده ما يتحمُّه فدله على آخرٍ فحمَّله، فأتى النبي صلى الله عليه وسلم فأخبره، فقال: «إِنَّ الدالَّ عَلَى الْخَيْرِ كِفَاعِلُهُ»^(١). وقال صلى الله عليه وسلم في حثه على عمارة الأرض وتحقيق التنمية المستدامة: «مَنْ أَحْيَا أَرْضًا مَيْتَةً، فَهِيَ لَهُ»^(٢). وغير ذلك من الأحاديث التي تحقِّق الهدف المنشود، وهو حسن الاقتداء به، وأن تسير أمته على نهجه صلى الله عليه وسلم.

ويمثل التحفيز عنصرًا هامًا في عملية التنمية بشتى أنواعها: (الاقتصادية - البيئية - الوطنية - الإدارية - الاجتماعية إلخ)، حيث يُعنى بأهم عنصر من عناصرها في دفع عجلة الإنتاج وهو العنصر البشري، والذي له مكانة خاصة في الشريعة الإسلامية، فهو محورها الأساس، وعليه تدور كافة جوانب الحياة. وقد عُني البحث من خلال هذه الدراسة إلى المقارنة بين عملية التحفيز في الشريعة الإسلامية، والتحفيز في الحضارة الغربية المادية، وإبراز الجوانب التحفيزية في الشريعة الإسلامية التي تُعنى بالفرد المسلم بالمقام الأول، وأنها الحضارة الوحيدة التي

(١) رواه الترمذي في "سننه"، حديث رقم (٢٦٧٠)، أبواب العلم، باب ما جاء الدال على الخير كفاعله (٥: ٤١).

(٢) رواه البخاري في "صحيحه"، كتاب المزارعة، باب مَنْ أَحْيَا أَرْضًا مَوَاتًا، (٣: ١٠٦).

تجمع كافة الجوانب المادية والمعنوية في عملية التحفيز، وبين الحضارة الغربية التي تعتمد على الجانب المادي فقط، وتوليه أهمية تغلب على الجانب المعنوي، وفيها تغلب القوانين والجزاء الصارمة على الرحمة والمغفرة، كما أنها تحمل بشكل كبير الجوانب الأخلاقية والإنسانية، المتمثلة في القيم والمبادئ، وتتعلق بمباهج الحياة الدنيا وزخارفها الزائلة.

كما عرض الباحث ما تناولته الدراسات السابقة من سبق وتميز الشريعة الإسلامية في استخدام المحفزات المعنوية والمادية منها وما لها من أثر فعال على سلوك الأفراد حيث أبرزت دراسة، فاطمة جميل، ومحمد عقلة، اهتمام الإسلام بالمحفزات لما لها من مردود إيجابي في تعزيز الروح المعنوية والأداء الفعلي للإنسان في جميع ميادين الحياة الإنسانية الدنيوية والأخروية. وأن اللبنة الأولى للمحفزات كانت موجودة في الشريعة الإسلامية والمتمثلة في القرآن الكريم والسنة، وليست من المواضيع الإدارية البحتة في علم الإدارة الحديث.

واستشعارًا من الباحث لواجبه الدعوي والثقافي؛ رأى أن من واجبه أن يسهم في هذا الجهد بدراسة مقارنة، يرغب من خلالها في إبراز سبق الإسلام في تحفيز الأفراد عن الحضارات الغربية. لذلك كان هذا البحث:

قيمة التحفيز بين التطبيقات النبوية في الشريعة الإسلامية

والثقافة الغربية

سائلًا الله أن تسد هذه الدراسة نقصًا؛ أو تهدي حائرًا؛ والله المستعان؛ وعليه

وحده التكلان.

❁ موضوع الدراسة:

قيمة التحفيز بين التطبيقات النبوية في الشريعة الإسلامية والثقافة الغربية
- دراسة مقارنة -.

❁ أهمية الدراسة:

- ١- التعرف على مكانة وأهمية التحفيز في الشريعة الإسلامية.
- ٢- التعرف على خصائص الشريعة الإسلامية.
- ٣- التعرف على التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز.
- ٤- الفرق بين التحفيز في الثقافة الإسلامية.
- ٥- التعرف على ماهية التحفيز في الثقافة الغربية.

❁ مشكلة الدراسة:

تبرز مشكلة الدراسة في التعرف على الإجابة عن السؤال الرئيس: ما الفرق بين التحفيز في الشريعة الإسلامية من خلال التطبيقات النبوية والثقافة الغربية؟

❁ أهداف الدراسة:

تحدد أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١- بيان مكانة وأهمية التحفيز في الشريعة الإسلامية.
- ٢- التعرف على التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز في الشريعة الإسلامية.
- ٣- إبراز سبق الحضارة الإسلامية وتفوقها على غيرها من الحضارات فيما يخص مجال القيم عامة، وقيمة التحفيز خاصة.
- ٤- بيان مدى حرص الإسلام على الجمع بين الجوانب المادية والمعنوية والحث على العمل الذي هو أساس الإنتاج.

❁ تساؤلات الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

ما الفرق بين قيمة التحفيز في الشريعة الإسلامية والثقافة الغربية؟
ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة التالية:

١- ما مفهوم التحفيز في الشريعة الإسلامية؟

٢- ما هي أدلة التحفيز في الشريعة الإسلامية؟

٣- ما هي التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز وأثره على الفرد؟

٤- ما هو التحفيز في الثقافة الغربية؟ وما هي نظرياته؟

❁ الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دور الإسلام في إثراء المحفزات الإدارية: دراسة تأصيلية،
تحليلية، عامودي، فاطمة جميل أحمد. الإبراهيم، محمد عقلة (م. مشارك)، الناشر:
الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، المجلد/ العدد: مج ٤٦، ع ١٤، ٢٠١٩م.
وقد خلصت الدراسة إلى أن المحفزات هي إحدى الأنظمة الإدارية التي برزت
أهميتها في العصر الحديث خصوصاً في ميادين الكفاءة والإنتاج، جاعلة من المحفزات
وسيلة مادية دنيوية بحتة. في حين ربطت الشريعة الإسلامية المحفزات بأمر الدين؛
لتقويتها والتأكيد على أهمية استعمالها في حياة الفرد والمجتمع المسلم. فجاءت هذه
الدراسة لتؤصل حقيقة المحفزات الإدارية في الشريعة الإسلامية، وبيان سبق الشريعة في
إرساء قواعدها للبشرية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الباحث في موضوع الدراسة وهو التحفيز من
المنظور الإسلامي وأثره على الأفراد، وبيان سبق الشريعة الإسلامية في تأصيل مفاهيم

قيمة التحفيز وتطبيقاتها المتنوعة، ولكنها تختلف عن دراسة الباحث في اقتصارها على المحفزات الإدارية فقط، بينما تنوعت دراسة الباحث لتشمل قيمة التحفيز في كافة المجالات من خلال التطبيقات النبوية، وكذلك الفروقات بينه وبين الثقافة الغربية.

الدراسة الثانية: التحفيز من منظور إسلامي ودوره في جودة الأداء، محمد،

محمد عبد الحميد، الناشر: جامعة الأزهر - كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، المجلد/ العدد: ١٤، مج ٢، مصر، ٢٠١٧.

وقد هدف البحث إلى توضيح التحفيز من منظور إسلامي من حيث ماهيته وأنواعه وطرقه ومعوقاته وشروط نجاح تطبيقه، وأثره في الوصول إلى جودة الأداء. وقد انتهى البحث إلى أن منظمة التحفيز الإسلامي فريدة من نوعها نظرًا لشمولها واستيعابها لأفضل ما جاءت به النظريات الحديثة في التحفيز، كما أظهرت بوضوح الأهمية العظيمة للتحفيز في الإسلام، وتنوعه وتنوع أساليبه واستخداماته حسب الأحوال، فضلًا عن أهميته العظيمة في تحقيق جودة الأداء والإبداع والتميز. ومن ثم أوصى البحث بضرورة تطبيق منهج التحفيز الإسلامي في جميع جوانب حياة الأمة على مستوى الأفراد والمجتمعات والمنظمات.

وقد اتفقت تلك الدراسة مع دراسة الباحث في تناول موضوع قيمة التحفيز

من منظور إسلامي. واختلفت عن دراسة الباحث في تركيزها على جودة الأداء، بينما ركزت دراسة الباحث على التحفيز في كافة الجوانب، إضافة إلى تناول التحفيز في المنظور الغربي أيضًا، كما استخدم الباحث المنهج المقارن في بيان الفروقات بين التحفيز في الإسلام والثقافة الغربية.

الدراسة الثالثة: أساليب التحفيز والتشجيع في ضوء السنة النبوية: دراسة

موضوعية، الشطي، محمد يوسف رجب، الناشر: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج ٣٠، ع ١٠٠٤، الكويت، ٢٠١٥.

وقد تناولت الدراسة أهمية التحفيز والتشجيع، وأوضحت أهمية هذا المجال التحفيزي من خلال عرض بعض النماذج من السنة النبوية الشريفة، وعرضت مسألة التحفيز والتشجيع بنوعيه المادي والمعنوي، في شتى مجالات الحياة المختلفة.

وقد اتفقت تلك الدراسة مع دراسة الباحث في جانب التحفيز في السنة النبوية، واختلفت تلك الدراسة عن دراسة الباحث في تركيزها على السنة النبوية فقط، بينما تناولت دراسة الباحث الآيات الكريمة من القرآن الكريم والأحاديث الشريفة من السنة النبوية، بالإضافة إلى التحفيز في المنظور الغربي، وعقد مقارنة بين التحفيز في الشريعة الإسلامية والمنظور الغربي لبيان الفروقات بينهما وسبق الإسلام في ذلك المجال، وبيان سمات الشريعة الإسلامية وإبراز مكانة الفرد في الإسلام، وكذلك المنهج البحثي المستخدم، حيث استخدمت تلك الدراسة المنهج الموضوعي، فيما استخدم الباحث المنهج المقارن.

الدراسة الرابعة: التحفيز المادي أهميته وأسبابه وضوابطه في ضوء السنة النبوية، المحمد، محمد زهير عبد الله، الناشر: جامعة الأزهر - كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف - دقهلية، ع ٢٠٤، ج ١، مصر، ٢٠١٨.

وقد هدفت الدراسة إلى: بيان أهمية التحفيز المادي، وآثاره في دفع الناس نحو التميز. وذكر أهم الشبهات التي أثرت حول التحفيز المادي، ثم دفعها. وبيان أسباب التحفيز المادي في السنة النبوية. وبيان ضوابط التحفيز المادي في السنة النبوية.

وتتفق تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تناولت موضوع البحث وهو

التحفيز في السنة النبوية، ولكنها اختلفت عن دراسة الباحث في اقتصارها على الجانب المادي فقط، بينما تناولت دراسة الباحث كافة جوانب التحفيز من خلال الشريعة الإسلامية، والتطبيقات النبوية، والتحفيز في الثقافة الغربية، إضافة إلى عقد مقارنة بينهما.

❁ منهج الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج المقارن، ولهذا المنهج ضوابط وخصائص وظّفها الباحث في خدمة هذا البحث.

وقد راعى الباحث في بحثه أصول الكتابة العلمية ويمكن إجمال ذلك بما يلي:

- ١- عزو الآيات القرآنية الكريمة إلى سورها وذكر رقم الآية.
- ٢- تخرّيج الأحاديث النبوية الشريفة من كتب السنة.
- ٣- توثيق المعلومات سواء أكانت من المصادر السابقة أو المراجع الحديثة.
- ٤- عمل المصادر والمراجع للدراسة.

❁ خطة البحث:

تشتمل الدراسة على تمهيد، ومبحثين، وخاتمة، وذلك على النحو الآتي:
التمهيد وفيه: مقدمة الدراسة، ومشكلتها، وموضوعها، وتسألها الرئيس، وأهميتها، وأهدافها، والدراسات السابقة، وحدودها، ومنهج الدراسة.

المبحث الأول: التحفيز في الشريعة الإسلامية.

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم التحفيز في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز في الشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: التحفيز في الثقافة الغربية.

ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: التحفيز في الثقافة الغربية المفهوم والاستراتيجيات.

المطلب الثاني: أهمية التحفيز وأهدافه في الثقافة الغربية والفروقات في الشريعة

الإسلامية.

الخاتمة:

وفيها أهم النتائج والتوصيات التي ظهرت للباحث أثناء إعداد البحث.

وقد عمد الباحث في هذا البحث إلى لمّ شتات هذا الموضوع باختصار، مع

الحرص على عدم الإخلال بالموضوع قدر المستطاع، ولا يكلف الله نفسًا إلا وسعها،

وصلّى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

المبحث الأول: مفهوم التحفيز في الشريعة الإسلامية

أولاً: مفهوم التحفيز لغةً واصطلاحاً

التحفيز لغةً:

تعددت الدلالات اللغوية والمعجمية لمادة (حفز) في المعاجم العربية ومنها:
 ذكر ابن فارس أن الحَاءُ وَالْفَاءُ وَالزَّاءُ كَلِمَةٌ وَاحِدَةٌ تَدُلُّ عَلَى الْحَثِّ وَمَا قَرَّبَ مِنْهُ. فَالْحَفَزُ: حَثُّ الشَّيْءِ مِنْ حَلْفِهِ. وَالرَّجُلُ يَحْتَفِرُ فِي جُلُوسِهِ إِذَا أَرَادَ الْقِيَامَ، كَأَنَّ حَاتًا حَثَّهُ وَدَافِعًا دَفَعَهُ. يُقَالُ: اللَّيْلُ يَسُوقُ النَّهَارَ وَيَحْفِزُهُ. وَيُقَالُ حَفَزْتُ الرَّجُلَ بِالرُّمْحِ. وَسُمِّيَ الْحَوْفَرَانُ مِنْ ذَلِكَ بِقِلَّةِ (١). قال سوار بن حيان المنقري:
 وَحَثْنُ حَفَزْنَا الْحَوْفَرَانَ بِطَعْنَةٍ سَفَقْتُهُ نَجِيحًا مِنْ دَمِ الْجَوْفِ أَشْكَالًا (٢)
 ومنه: " (حفزه) دفعه من خلفه وبابه ضرب، والليل يحفز النهار أي يسوقه، ورأيته (محفزًا) أي مستوفزًا" (٣).

فالتحفيز لغة يدور حول (الدفع من الخلف - الحث وما قرب منه).

(١) ينظر أحمد بن فارس بن زكريا القزويني "معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، دار الفكر، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م، (١٥/٢)، مادة (حفز).

(٢) الشريف المرتضى علي بن الحسين، "أمالي المرتضى غرر الفوائد ودرر القلائد". تحقيق: محمد أبو الفضل إبراهيم، (ط١، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية، ١٩٥٤)، ص ٥٩٢.

(٣) زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر الرازي، "مختار الصحاح"، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، (ط٥، بيروت - صيدا: المكتبة العصرية - الدار النموذجية، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م)،

التحفيز اصطلاحاً:

لا يخرج المعنى في الاصطلاح غالباً عن المعنى في اللغة، ومن هنا تعددت تعريفات التحفيز وتنوعت، ومن بينها أنّ التحفيز هو عبارة عن: "مؤثرات خارجية، تحفز الفرد وتشجعه على القيام بأداء أفضل"^(١).

خصائص الشريعة الإسلامية:

تميزت الشريعة الإسلامية بعدة خصائص، انفردت بها عن سائر الشرائع والقوانين الأخرى، فهي شريعة ربانية من عند الله ﷻ ومحفوطة بحفظه، خاتمة وناسخة لكافة الشرائع، قائمة على العدل والمساواة والرحمة والتراحم والعمل، تهتم اهتماماً بالغاً بالإنسان وتجعله محور اهتمامها، وتراعي مصالحه.

"وإن هذه الشريعة الغراء التي تعلق الشرائع كلها قد استمدت نصوصها من القرآن الكريم، والسنة النبوية، التي تتصف بالديمومة، والاستمرار، والثبات، باعتبارها قواعد وأحكاماً مُنزَلةً من عند الله، وهي بهذه الصفات ذات الأبعاد الأخلاقية، والاجتماعية، والاقتصادية، قادرة على احتواء حاجات البشر من عبادات، ومعاملات، كما أنها قادرة على النهوض بالأمم، وتحقيق القوة، والعدالة، والحراسة الأمينة على أخلاقياتها، التي تقيم مجتمعاً حرّاً عادلاً متكاملًا، يتحقق فيه التكافل الاجتماعي، والذي يقوم على ترابط الأفراد وتأزرهم من خلال عقيدة، وأخلاق، وعمل، إنها أسس الشريعة السمحة، التي تقوم على التوجيه، والتقويم، وتحديد

(١) عبد المجيد عبد الغني الطجم، وآخرون، "السلوك التنظيمي". (دار النوابع، جدة: ١٤١٧هـ)،

الغايات، وتحقيق القيم الإنسانية، بما يعود على الناس بالخير، في إطار مصالحهم الذاتية، ومصالحة المجتمع^(١). وإن الشريعة الإسلامية هي وحدها القادرة على إيجاد التوازن بين الفرد والمجتمع الفاضل، القائم على التعاون على الخير ودفع الشر، بحيث لا يطغى فريق على فريق، فتتكون البيئة الصالحة التي تبني الفضيلة وتقضي على الرذيلة، كل ذلك بميزان الإيمان بالله، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر^(٢).

ولقد أنزل الله ﷻ على نبيه ﷺ رسالةً وسطاً، وازنت بين الإنسان كله، فتكاملت فيه صورته البشرية دون إخلال أو طغيان لجانب على جانب آخر؛ إذ لم تفصل بين الجانب الروحي فيه والمادي، كما هو شأن الغالين في شريعة الله الذين يلزمون الإنسان بإلغاء أحد الجانبين فيه، الأمر الذي أدنى - أو كاد أن يؤدي - إلى تدمير الإنسانية بأسرها.

فالعقيدة أساسها التوازن فلا هي جنحت إلى الاعتقاد في أي شيء دون برهان أو دليل، ولا هي رفضت الاعتقاد في أي شيء دون الإنصات لصوت الشرع ونداء العقل، وكذلك أسست العبادات والشعائر على التوازن بلا غلو ولا تقصير، وكلفت الإنسان بتكليفات وتشريعات في حدود طاقته، دون تضيق الخناق في التحريم أو التساهل في الإباحة والتحليل.

وإن الإسلام يدعو إلى التعاون وتحقيق اللحمة الاجتماعية ونبد الفرقة والتفرق

(١) عبد السلام التونجي، "الشريعة الإسلامية في القرآن الكريم نظرية الحق مميزاتا وخصائصها

ومبادئها". (ط٢، ليبيا، منشورات جمعية الدعوة الإسلامية العالمية، ١٩٩٧)، ١: ١٨.

(٢) انظر: المرجع السابق.

والاختلاف والتشتت الذي يمزق الأمة، حين قال ﷺ: ﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا﴾ [سورة آل عمران: ١٠٣] وإلى الرحمة في كافة المعاملات ولين الجانب.

كما أنه لا وجود في الإسلام لوسطاء ولا شفعاء بين الله وعباده، فالمسلم يدعو ربه في كل وقت وحين والله يفرح بدعاء عبده واحتياجه له كما قال ﷺ: ﴿وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ﴾ [سورة البقرة: ١٨٦].

كما أن مفهوم العبادة في الإسلام يتسم بالشمولية، فهي لا تتوقف عند الشعائر الدينية الظاهرة فحسب، بل تمتد جوانبها لتشمل كافة حياة المسلم، فالعبادة تنظم علاقته مع خالقه ﷻ، والآداب الخاصة والممارسات اليومية الحياتية، وعلاقته مع أسرته والمجتمع الذي يعيش به، وكذلك البيئة التي تحيط به، فالعبادة في الإسلام تربط بين الأمور الدينية والأمور الدنيوية وتمزج بينهما وكثير ما تأتي الآيات التي تجمع العلاقة مع الخالق ﷻ جنبًا إلى جنب مع المعاملات الإنسانية والأخلاق الحميدة من غير تفريق، كما في قوله ﷻ: ﴿لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ قَبْلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْتُونَكَ بِهِدَاهُمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾ [سورة البقرة: ١٧٧].

وهي شريعة خيرية تدعو إلى عمل الخير والمساعدة إليه فخير الناس أنفعهم للناس، قال ﷺ: ﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ﴾ [سورة آل عمران: ١١٠].

كما أنها شريعة بُنيت على الأفكار الواضحة التي أسس عليها نظام حياة الفرد المسلم، فاعتنقها ودعا إليها على بصيرة، مؤمنًا بها، متذكرًا لها دائمًا؛ لأنها هي الضابط لجميع سلوكياته، وتصرفاته والرقيب على أعماله وحياته.

ونستطيع القول إن الشريعة الإسلامية تميزت بعدة خصائص أبرزها:

- ربانية المصدر: فهي من الله وإلى الله، فغاية المسلم ومقصده هي بلوغ مرضاة الله ﷻ عنه، فالمسلم يستمد شرائعه من القرآن الكريم كلام الله الذي أوحاه إلى نبيه، ثم السنة النبوية، وهي أقوال النبي ﷺ وأفعاله وتقريراته التي أمر الله ﷻ عباده بضرورة التأسى بها. ومن هذين المصدرين تم اشتقاق عددًا من المصادر الفرعية للشريعة كالقياس والإجماع والاستحسان والعرف وغيرها.

- شريعة قائمة على العدل والمساواة.

- شمولية تلك الشريعة وتوازنها، فهي شريعة شاملة تغطي كل جوانب الحياة، وتوازن بين العبادة والحياة.

- المثالية الواقعية، فهي مبنية على أنها سلوك أفراد يعيشونه ويمارسونه يوميًا، وواقعية في معالجة سلوكيات أفرادها.

- الوسطية: وهي شريعة قائمة على الوسطية السمحة فهي وسط بين المغالاة والتفريط قال ﷻ: ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴾ [سورة البقرة: ١٤٣].

- العقلانية: فهي تدعو إلى إعمال العقل، والتفكير في خلق الله وبديع صنعه وآياته الكونية، وهي تخاطب العقول قبل القلوب.

- الخيرية: فهي شريعة جامعة لكل أعمال الخير والبر تدعو إليه وتربي المسلمين عليه وتحثهم على العمل به، وتنبذ كل أعمال الشر والسوء.

- الإيجابية والمسؤولية: هي شريعة تدعو إلى تحمل المسؤولية والإيجابية في المجتمع فالفرد فيها ليس معزول عن باقي أفراد المجتمع، ومن علامة الإيمان أن يحب المرء لغيره ما يحبه لنفسه، كما أن كل فرد مسؤول أمام الله ﷻ عن نفسه وعمن يعول، وكما أن كل فرد فيها يتحمل نتيجة أفعاله ويحاسب أمام الله عنها.

التحفيز في الشريعة الإسلامية:

سعى الدين الإسلامي إلى تحفيز الأفراد والمجتمعات على العمل من أجل تحقيق الهدف والرسالة التي كلف الخالق بها عباده، وهي استخلاف الأرض وعمارتها، قال ﷻ: ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ﴾ [سورة البقرة: ٣٠]، وقال ﷻ: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ [سورة هود: ٦١].

ومن المعلوم أن الاستخلاف في الأرض وعمارتها لن يكون سوى بالجد والاجتهاد والكد والعمل، ولن يتأتى ذلك براحة الأبدان والتكاسل والخمول، ولما كانت النفس البشرية تميل إلى الراحة والاستجمام أكثر منها إلى العمل والإنتاج والمشقة، برزت الحاجة الماسة إلى ما يشحذ الهمم، ويشدّ على الأيدي، ويدفع إلى العمل الجاد، الذي يحقق الإنتاج والرقى والتقدم، ويصل بالأمة إلى مصاف الأمم، والتكاسل مخالف لفطرة الشريعة التي دعت إلى العمل وكسب الرزق الحلال، والتحفيز ما هو إلا إعطاء الأفراد دفعةً معنويةً بتحريك المشاعر والوجدان، أو ماديةً كالمكافآت والعوائد الاقتصادية؛ لعمل ما يلزم عمله، وإنجاز ما ينبغي إنجازه؛ وذلك بإثارته لفعل الشيء، ويختلف التحفيز في الشريعة الإسلامية عن الشرائع الأخرى، إذ في الإسلام يتم دمج الحوافز المعنوية مع الحوافز المادية.

وقد زخرت الشريعة الإسلامية بالآيات الدالة على تحفيز المسلمين على خيري

الدنيا والآخرة، ومن ذلك:

١- التحفيز على العمل بالثبوتية والعطاءات المعنوية والمادية.

حَفَّزَ الإسلام المسلمين على ضرورة العمل والجد والاجتهاد في الأعمال الدنيوية والآخروية، فالعمل في الإسلام من أهدافه "تحقيق المنافع الاقتصادية، المادية والمعنوية، فيوفر ما يحتاج إليه الأفراد من السلع والخدمات لتحقيق الضمان الاقتصادي لكل فرد في المجتمع، والإسلام لا يفرق بين العمل المادي والعمل الروحي، ولا يفرق بين العمل الدنيوي، والعمل الآخروي، فكل نشاط مادي، أو دنيوي يباشره الإنسان هو عمل آخروي إذا قصد به وجه الله ﷻ، والعامل المنتج في الإسلام له أجران أجر دنيوي عاجل، أو ثواب دنيوي يتمثل في الربح أو الأجرة، وأجر آخروي آجل" (١)، قال الله ﷻ: ﴿مَنْ كَانَتْ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ وَمَنْ كَانَتْ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ﴾ [سورة الشورى: ٢٠].

- المسارعة إلى المثوبة العظمى، قال ﷻ: ﴿وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ﴾ [سورة آل عمران: ١٣٣].

- مجازاة الله ﷻ عبادة على العمل الصالح، قال ﷻ: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ [سورة الكهف: ٣٠].

- الوعد بالحياة الطيبة قال ﷻ: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ وَهُوَ

(١) صالح حميد العلي، "عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة - دراسة مقارنة". (ط ١، دمشق - بيروت، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٠ هـ - ٢٠٠٠ م)، ص ٢٠٢.

مؤمن فلنحيينه، حيوة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون ﴿١٧﴾ [سورة النحل: ٩٧].

- مضاعفة الحسنات، قال ﷺ: ﴿من جاء بالحسنة فله عشر أمثالها ومن جاء بالسيئة فلا يجزيه إلا مثلها وهم لا يظلمون﴾ ﴿١٦﴾ [سورة الأنعام: ١٦٠].

- التشجيع على الكسب من عمل اليد، قال الله ﷻ: ﴿ليأكلوا من ثمره وما عملته أيديهم أفلا يشكرون﴾ ﴿٣٥﴾ [سورة يس: ٣٥].

- الدعوة إلى الكسب الطيب، قال ﷺ: ﴿يتأبها الناس كلوا مما في الأرض حللاً طيباً ولا تتبعوا خطوات الشيطان إنه لكم عدو مبين﴾ ﴿١٣٨﴾ [سورة البقرة: ١٦٨].

- الاقتداء بالأنبياء في العمل وتعلم الصناعة، قال الله ﷻ: ﴿وعلمنه صنعة لبوس لكم لنحصبكم من بأسكم فهل أنتم شكرون﴾ ﴿٨٠﴾ [سورة الأنبياء: ٨٠].

- الجمع بين الدنيا والآخرة والجانب الروحاني والمادي، والموازنة بينهما، قال ﷻ: ﴿وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين﴾ ﴿٧٧﴾ [سورة القصص: ٧٧].

٢- التحفيز بالجزاءات.

- قال ﷻ محذراً عباده: ﴿فمن يعمل مثقال ذرة خيراً يره، ومن يعمل مثقال ذرة شراً يره﴾ ﴿٨﴾ [سورة الزلزلة: ٧-٨]، وقال ﷻ: ﴿يوم تجد كل نفس ما عملت من خير محضراً وما عملت من سوء تود لو أن بينها وبينه أمداً بعيداً ويحذركم الله نفسه، والله رءوف بالعباد﴾ ﴿٣٠﴾ [سورة آل عمران: ٣٠].

- قال ﷻ في قصة ذي القرنين: ﴿قال أما من ظلم فسوف نعذبه ثم يرد إلى ربه

فِيَعْبُدُهُ، عَذَابًا لِّكُرِّهِ ﴿٨٧﴾ وَأَمَّا مَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا ﴿٨٨﴾ ﴿سورة الكهف: ٨٧-٨٨﴾.

وغير ذلك من الآيات الكثيرة، التي تحفز الأفراد على الامتثال والمشاركة إلى العمل الصالح.

المطلب الثاني: التطبيقات النبوية لقيمة التحفيز وأثرها في الإسلام

استخدام النبي ﷺ وهو الإمام والقائد والقدوة والمربي، التحفيز في جميع مجالات الحياة وفي مختلف الظروف والأماكن والأوقات، بأساليب متنوعة؛ لتحفيز أصحابه وأمتة من بعده، فتارة يستخدم اللين وتارة يستخدم الشدة، وأخرى يستخدم الترهيب والترغيب، وغير ذلك من أساليب تغرس الطمأنينة والراحة النفسية في قلوب مستمعيه، وتدفعهم إلى المسارعة إلى العمل.

وهنا بعض من التطبيقات النبوية التي استخدمها النبي ﷺ وربى عليها صحابته الكرام ﷺ.

أولاً: تحفيزه ﷺ على العمل الصالح بالمشوبة ودخول الجنة.

إن الغاية القصوى لكل مؤمن والتي يسعى لها بكل ما أوتي من قوة هي الفوز بدخول الجنان التي عرضها السموات والأرض وما أعد الله فيها لعباده المؤمنين، ففيها ما لا عين رأت ولا أذن سمعت ولا خطر على قلب بشر، فنفس المؤمن تواقه إلى الوصول إلى تلك الغاية السامية، والانتقال من رغد الدنيا الزائل إلى نعيم الآخرة الباقي، فاستخدم النبي ﷺ الوعد بدخول الجنة وسيلة تحفيزية هامة لمن امتثل لأوامر الله ﷻ ورسوله ﷺ، فكانت تلك الوسيلة التحفيزية خير معين على تحقيق الدعوة إلى العمل الصالح وفعل الخيرات، ودافعاً إلى حسن العبادة، وكل ما فيه خير وصلاح

للإسلام والمسلمين في الدنيا والآخرة، ومن ذلك ما ورد عنه ﷺ:

- تحفيزه ﷺ صحابته وأمته من بعده على البعد عن المحرمات باللسان والفرج لدخول الجنة، فعن رَسُولِ اللَّهِ ﷺ قَالَ: «مَنْ يَضْمَنْ لِي مَا بَيْنَ حَيِّهِ وَمَا بَيْنَ رِجْلَيْهِ أَضْمَنْ لَهُ الْجَنَّةَ»^(١).

- تحفيزه ﷺ على الشهادة في سبيل الله وبيان فضلها، فعن أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ قَالَ: «مَا مِنْ نَفْسٍ تَمُوتُ، هَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ، يَسُرُّهَا أَنَّهُ تَرْجِعُ إِلَى الدُّنْيَا، وَلَا أَنَّ هَا الدُّنْيَا وَمَا فِيهَا، إِلَّا الشَّهِيدُ، فَإِنَّهُ يَتَمَتَّى أَنْ يَرْجِعَ، فَيُقْتَلَ فِي الدُّنْيَا لِمَا يَرَى مِنْ فَضْلِ الشَّهَادَةِ»^(٢). وفيه تحفيز وتشجيع على الصبر في ملاقاتة العدو وعدم الفرار والتضحية والذود بالنفس في سبيل إعلاء راية الإسلام وأن الشهادة في سبيل الله لا يُلقاها إلا الصابرون.

- تحفيزه ﷺ لصحابته ﷺ على حفر بئر رومة التي فيها منفعة عظيمة للمسلمين، وكذلك جيش العسرة بثواب دخول الجنة، قَالَ النَّبِيُّ ﷺ: «مَنْ يَحْفَرُ بَيْتَرَ رُومَةَ فَلَهُ الْجَنَّةُ». فَحَفَرَهَا عُثْمَانُ، وَقَالَ: «مَنْ جَهَّزَ جَيْشَ الْعُسْرَةِ فَلَهُ الْجَنَّةُ» فَجَهَّزَهُ عُثْمَانُ^(٣)، وغير ذلك من الأحاديث النبوية الشريفة.

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٦٤٧٤)، كتاب الرقائق، باب حفظ اللسان، (٨: ١٠٠).

(٢) أخرجه مسلم، في "صحيحه". حديث رقم (١٨٧٧)، كتاب الإمارة، باب بيان فضل الشهادة في سبيل الله، (٣: ١٤٩٨).

(٣) أخرجه البخاري، في "صحيحه". كتاب المناقب، باب مناقب عُثْمَانَ بْنِ عَفَّانَ أَبِي عَمْرٍو القرشيّ ﷺ، (٥: ١٣).

ثانياً: التحفيز بحسن الخلق والمعاملة الطيبة.

كان ﷺ كريم الخلق والخليقة، وما حُيِّر بين أمرين إلا أخذ أيسرهما ما لم يكن إثماً، فإن كان إثماً كان أبعد الناس منه، وما انتقم رسول الله ﷺ لنفسه إلا أن تنتهك حرمة الله ﷻ فينتقم لله بها.

وكان ﷺ أحسن الناس أخلاقاً وألينهم جانباً، وأكرمهم وأتقاهم، وأرحمهم، شديد التواضع، رغم أنه أعظم الخلق وأعلاهم مكانةً عند الله ﷻ، يلقي الناس بوجهه الطلق الحسن، والابتسامة والبشاشة الدائمة، ولم يكن يعبس في وجوه الناس. وكان يكلم الناس بهدوء ولين، بعيد عن الفظاظة والغلظة في التعامل، يشارك الناس في أفراحهم، وفي أتراحهم، ويشد من أزرهم، ويقدم لهم الدعم والمواساة.

وقد دعا ﷺ إلى حسن الخلق والمعاملة الطيبة، فكان مضرب المثل في الأمانة والصدق والعفاف، وحفظ العهود، فتخلق بهما وطبقهما تطبيقاً عملياً، فكانا سبباً رئيسياً وفاعلاً في الاستحواذ على قلوب المشركين، وتحفيزهم على الدخول إلى الإسلام، ووسيلة تحفيز مهمة للمسلمين على المسارعة إلى فعل الخيرات، والسمع والطاعة لأوامر الله ﷻ، والصبر على الأذى والمجاهدة، ودعوة إلى التخلق بخلق النبي ﷺ وفي دعوة غيرهم إلى الإسلام. وإن المصادر الإسلامية تفيض بالأحاديث النبوية والروايات التي تتحدث عن حسن خلقه ومعاملته ﷺ للناس أجمعين.

ومن المواقف التي تؤكد على قوة وأثر التحفيز بحسن الخلق والمعاملة الطيبة على النفس البشرية زيارة النبي ﷺ للغلام اليهودي، فعن أنس رضي الله عنه، قال: كان غلام يهودي يخدم النبي ﷺ فمرض، فأتاه النبي ﷺ يعُودُه، فقعدَ عند رأسه، فقال له: «أَسْلِم»، فنظر إلى أبيه وهو عنده، فقال له: أَطعَ أبا القاسم ﷺ، فأَسْلَمَ، فخرج النبي

ﷺ وهو يقول: «الحمد لله الذي أنقذه من النار»^(١).

لقد كانت زيارة النبي ﷺ وهو المرئي تحفيزاً في دخول الغلام الإسلام وإظهار محاسنه وزيادة التألف، وأنقذ الغلام من النار. فزيارته ﷺ - وهو القائد العظيم - للغلام اليهودي الصغير الذي ليس له تأثيرٌ ولا أثر في المجتمع، كان لها الأثر العظيم على والده؛ مما جعله يبادر لابنه سريعاً بقوله: "أطع أبا القاسم". وفيها حسن العهد مع أهل الذمة والعمال. وفيها دعوة لتحفيز صحابته ولأمته من بعده على الحرص الشديد على هداية العصاة والكفار، والصبر على دعوتهم، وعدم اليأس منهم.

- ومن المواقف التي أبرز فيها حلمه وحسن خلقه ﷺ مع جهل الأعرابي، فكان حافزاً له على الامتثال والترك، عن أبي هريرة رضي الله عنه أَنَّ أَعْرَابِيًّا بَالَ فِي الْمَسْجِدِ، فَتَنَزَّ إِلَيْهِ النَّاسُ لِيَقْعُوا بِهِ، فَقَالَ هُمْ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «دَعُوهُ، وَأَهْرِيقُوا عَلَيَّ بَوْلَهُ ذُنُوبًا مِنْ مَاءٍ، أَوْ سَجَلًا مِنْ مَاءٍ، فَإِنَّمَا بُعِثْتُمْ مُبَسِّرِينَ وَمَنْ تُبِعْتُوا مُعَسِّرِينَ»^(٢).

ثالثاً: تحفيزه ﷺ بالجوانب المالية والعطايا والهبات.

استخدم النبي ﷺ الجوانب المادية والعطايا والهدايا في تأليف غير المسلمين إلى اعتناق الإسلام؛ وذلك لما للمال من وقع شديد في نفوس الأفراد، فالنفس البشرية جُبلت على حب الخير - المال -، كما قال النبي ﷺ: «لَوْ أَنَّ لِابْنِ آدَمَ وَاوَدِيًّا مِنْ

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (١٣٥٦)، كتاب الجنائز، باب إذا أسلم

الصَّبِيِّ فَمَاتَ، هَلْ يُصَلَّى عَلَيْهِ، وَهَلْ يُعْرَضُ عَلَى الصَّبِيِّ الْإِسْلَامُ؟، (٢/ ٩٤).

(٢) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٦١٢٨)، كتاب الأدب، باب قول النبي ﷺ:

«يَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا»، (٨/ ٣٠).

ذَهَبٍ أَحَبُّ أَنْ يَكُونَ لَهُ وَإِدْيَانٍ، وَلَنْ يَمَلَأَ فَاهُ إِلَّا التُّرَابُ، وَيَتُوبُ اللَّهُ عَلَى مَنْ تَابَ»^(١)، فكانت تلك وسيلة تحفيزية عظيمة استخدمها المصطفى ﷺ لتأليف القلوب الغليظة التي تحمل الحقد والكراهية للإسلام والمسلمين، فكان يعطيهم تحفيزًا ورجاء في دخولهم الإسلام واقتلاعًا لمشاعر الكراهية والبغضاء من النفوس، وغرسًا لمشاعر الحب عوضًا عنها، ورغبةً في كف سوء أعمالهم عن المستضعفين من المسلمين. ولم يقتصر تحفيزه ﷺ بالجوانب المادية على غير المسلمين فقط، ولكن امتد ليشمل المسلمين ليحقق التكامل والألفة والتوازن بين طبقات المجتمع، ومن تلك التطبيقات النبوية التحفيزية ما يلي:

- فعن أنس رضي الله عنه قال: «مَا سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عَلَى الْإِسْلَامِ شَيْئًا إِلَّا أَعْطَاهُ، قَالَ: فَجَاءَهُ رَجُلٌ فَأَعْطَاهُ غَنَمًا بَيْنَ جَبَلَيْنِ، فَرَجَعَ إِلَى قَوْمِهِ، فَقَالَ: يَا قَوْمِ أَسْلِمُوا، فَإِنَّ مُحَمَّدًا يُعْطِي عَطَاءً لَا يَخْشَى الْفَاقَةَ»^(٢).

- تحفيزه ﷺ المؤلفلة قلوبهم بأن يعطيهم من الغنائم ومن عطايا بيت مال المسلمين؛ تحفيزًا لقلوبهم ليدخلوا الإسلام، فعن عبد الله بن زيد بن عاصم، قال: لَمَّا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ ﷺ يَوْمَ حُنَيْنٍ، فَسَمَ فِي النَّاسِ فِي الْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ، وَلَمْ يُعْطِ الْأَنْصَارَ شَيْئًا، فَكَأَنَّهُمْ وَجَدُوا إِذْ لَمْ يُصِْبَهُمْ مَا أَصَابَ النَّاسَ، فَحَطَبَهُمْ فَقَالَ: «يَا مَعْشَرَ

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٦٤٣٩)، كتاب الرقائق، باب ما يُتَّقَى مِنْ فِتْنَةِ الْمَالِ، (٨: ٩٣).

(٢) أخرجه مسلم، في "صحيحه". حديث رقم (٣٢١٢)، كتاب الفضائل، باب ما سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ شَيْئًا قَطُّ فَقَالَ لَا وَكَثْرَةَ عَطَائِهِ (٤/ ١٨٠٦).

الأنصار، أَمْ أَجِدْكُمْ ضَلَالًا فَهَدَاكُمْ اللَّهُ ي، وَكُنْتُمْ مُتَفَرِّقِينَ فَأَلْفَكُمُ اللَّهُ ي، وَعَالَةً فَأَغْنَاكُمْ اللَّهُ ي» كُلَّمَا قَالَ شَيْئًا قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْنٌ، قَالَ: «مَا يَمْنَعُكُمْ أَنْ تُحْيُوا رَسُولَ اللَّهِ ﷺ؟». قَالَ: كُلَّمَا قَالَ شَيْئًا، قَالُوا: اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْنٌ، قَالَ: «لَوْ شِئْتُمْ قُلْتُمْ: حِجَّتْنَا كَذَا وَكَذَا، أَرْضَوْنَ أَنْ يَذْهَبَ النَّاسُ بِالشَّاةِ وَالْبَعِيرِ، وَتَذْهَبُونَ بِالنَّبِيِّ ﷺ إِلَى رِحَالِكُمْ، لَوْلَا الْهَجْرَةُ لَكُنْتُ امْرَأً مِنَ الْأَنْصَارِ، وَلَوْ سَلَكَ النَّاسُ وَاذِيًا وَشِعْبًا لَسَلَكَتُ وَاذِي الْأَنْصَارِ وَشِعْبَهَا، الْأَنْصَارُ شِعَارٌ وَالنَّاسُ دِنَارٌ، إِنَّكُمْ سَتَلْقَوْنَ بَعْدِي أَثْرَةً، فَاصْبِرُوا حَتَّى تَلْقَوْنِي عَلَى الْحَوْضِ» (١).

- تحفيزه ﷺ لصفوان بن أمية، عَنِ ابْنِ شِهَابٍ، قَالَ: «عَزَا رَسُولُ اللَّهِ ﷺ غَزْوَةَ الْفَتْحِ، فَتَحَ مَكَّةَ، ثُمَّ حَرَجَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ بِمَنْ مَعَهُ مِنَ الْمُسْلِمِينَ، فَاقْتَتَلُوا بِحُنَيْنٍ، فَنَصَرَ اللَّهُ دِينَهُ وَالْمُسْلِمِينَ وَأَعْطَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ يَوْمَئِذٍ صَفْوَانَ بِنَ أُمِّيَّةَ مِائَةَ مِائَةٍ مِنَ النَّعَمِ ثُمَّ مِائَةَ ثُمَّ مِائَةَ»، قَالَ ابْنُ شِهَابٍ: حَدَّثَنِي سَعِيدُ بْنُ الْمُسَيَّبِ، أَنَّ صَفْوَانَ قَالَ: «وَاللَّهِ لَقَدْ أَعْطَانِي رَسُولُ اللَّهِ ﷺ مَا أَعْطَانِي، وَإِنَّهُ لَأَبْغَضُ النَّاسِ إِلَيَّ، فَمَا بَرِحَ يُعْطِينِي حَتَّى إِنَّهُ لَأَحَبُّ النَّاسِ إِلَيَّ» (٢).

رابعاً: تحفيزه ﷺ بالمدح والثناء وأحب الصفات.

يعدّ المدح وسيلة مهمة في تأليف القلوب واستمالتها للوصول إلى مقاصد

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٤٣٣٠)، كتاب المغازي، باب غزوة الطائف (١٥٧: ٥).

(٢) أخرجه مسلم، في "صحيحه". حديث رقم (٣٢١٣)، كتاب الفضائل، باب ما سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ شَيْئًا قَطُّ فَقَالَ لَا وَكَثْرَةَ عَطَائِهِ (١٨: ١٨٠٦).

أخرى، وديوية، والمدح والثناء والنداء بأحب الأسماء وسائل تربوية استخدمها النبي ﷺ للتحفيز على الدخول في الإسلام من غير المسلمين، ودعوة للمسلمين إلى المثابرة على العمل الصالح وشحذ الهمم.

كما أن الطباع البشرية تختلف من شخص إلى آخر، فقد يؤثر الحزم والشدة في الشخصيات المترددة والضعيفة، ولكنه لا يتناسب مع الشخصيات التي تشعر بالعزة والأنفة، وقد يناسب اللين شخصيات ولا يناسب شخصيات أخرى، لذا نوع النبي ﷺ في استمالة وتأليف القلوب؛ ليستنفر جهود الأشخاص، ويستخرج أفضل ما بداخلها. ومن تلك الأساليب التي طبقها النبي ﷺ، وعلمها لأصحابه تحفيز النفوس بالمدح والثناء، فالمدح والثناء قد يكونا مدخلاً عظيماً ومحفزاً قوياً لتحقيق الغايات والأهداف المرجوة. ونجد هذا الأسلوب التحفيزي المهم حاضرًا في حياته وسيرته العطرة ﷺ ومن ذلك:

- مدح وثناء النبي ﷺ للغلام عبد الله بن مسعود ؓ الذي كان يرعى الغنم، حينما رأى النبي ﷺ أمانته فقال له إنك غلام مُعَلَّم، تحفيزًا وتشجيعًا له على الدخول في الإسلام منطلقًا إعجابه بحسن خلق النبي وما رأى من معجزات وقف عقله أمامها متأملًا، وحين سمع هذا الغلام المُعَلَّم بخبر النبي ﷺ ذهب إليه ونطق بالشهادة: أشهد أن لا إله إلا الله وأن محمدًا رسول الله؛ ليكون من السابقين الأولين من المهاجرين والأنصار الذين أسلموا قبل أن يدخل النبي دار الأرقم بن أبي الأرقم، "فَعَنْ عَبْدِ اللَّهِ، قَالَ: كُنْتُ أُرْعَى غَنَمًا لِعُقْبَةَ بْنِ أَبِي مُعَيْطٍ، فَمَرَّ بِي النَّبِيُّ ﷺ وَأَنَا غُلَامٌ فَقَالَ لِي: «يَا غُلَامُ، هَلْ مِنْ لَبِنٍ؟» فُلْتُ: نَعَمْ، وَلَكِنِّي مُؤَمَّنٌ، قَالَ: «فَهَلْ مِنْ شَاةٍ لَمْ يَنْزُ عَلَيْهَا الْفَحْلُ؟» قَالَ: فَأَتَيْتُهُ، فَمَسَحَ ﷺ صَرْعَهَا، فَنَزَلَ اللَّبَنُ فَحَلَبَهُ فِي

إِنَاءٍ، فَشَرِبَ وَسَقَى أَبَا بَكْرٍ، ثُمَّ، قَالَ لِلضَّرْعِ: «انْقَلِصِي» فَأَنْقَلَصَتْ، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ عَلَّمَنِي مِنْ هَذَا الْقَوْلِ، فَمَسَحَ رَأْسِي وَقَالَ: «يَرْحَمُكَ اللَّهُ إِنَّكَ غُلَامٌ مُعَلَّمٌ»^(١).

- ثناؤه ﷺ على الصحابي سلمة بن الأكوع ﷺ تشجيعاً وتحفيزاً له على شجاعته وقوته في قتال وملاحقة المشركين الذي أغاروا على أبل النبي، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «كَانَ خَيْرَ فُرْسَانِنَا الْيَوْمَ أَبُو قَتَادَةَ، وَخَيْرَ رَجَالِنَا سَلْمَةُ»، قَالَ: ثُمَّ أَعْطَانِي رَسُولُ اللَّهِ ﷺ سَهْمَيْنِ سَهْمِ الْفَارِسِ، وَسَهْمَ الرَّاجِلِ، فَجَمَعَهُمَا لِي جَمِيعًا، ثُمَّ أَرَدَفَنِي رَسُولُ اللَّهِ ﷺ وَرَأَاهُ عَلَى الْعَضْبَاءِ رَاجِعِينَ إِلَى الْمَدِينَةِ^(٢). وقد جمع النبي ﷺ هنا بين التحفيز المعنوي والمادي معاً، فأثنى عليه معنوياً، وأعطاه من الغنائم مادياً.

- وهذا تحفيز آخر لجمع من صحابته الكرام ﷺ بالتصريح المباشر بذكر فضائلهم وخصائصهم الكريمة التي دعا النبي ﷺ أمته إلى التمثل بها، وأن يتخذوهم قدوةً من بعد النبي ﷺ، فلما كان هؤلاء الكرام البررة بهذه الصفات، وجب على المسلمين الاقتداء بهم واقتفاء أثرهم، فعَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ قَالَ: «أَرْحَمُ أُمَّتِي بِأُمَّتِي أَبُو بَكْرٍ، وَأَشَدُّهُمْ فِي دِينِ اللَّهِ عُمَرُ، وَأَصْدَقُهُمْ حَيَاءً عُثْمَانُ، وَأَفْضَاهُمْ عَلِيٌّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ، وَأَقْرَبُهُمْ لِكِتَابِ اللَّهِ أَيُّ بْنُ كَعْبٍ، وَأَعْلَمُهُمْ

(١) أخرجه ابن حبان، في " صحيحه". حديث رقم (٧٠٦١)، كِتَابُ إِخْبَارِهِ ﷺ عَنْ مَنْاقِبِ الصَّحَابَةِ، رِجَالُهُمْ وَنِسَائِهِمْ بِذِكْرِ أَسْمَائِهِمْ ﷺ، ذَكَرَ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْعُودٍ الْهَدَلِيُّ ﷺ، (١٦): (٥٣٦).

(٢) أخرجه مسلم، في " صحيحه". حديث رقم (١٨٠٧)، كِتَابُ الْجِهَادِ وَالسَّيْرِ، بَابُ غَزْوَةِ ذِي قَرْدٍ وَغَيْرِهَا (٣: ١٤٣٣).

بِالْحَلَالِ وَالْحَرَامِ مُعَاذُ بَنِ جَبَلٍ، وَأَفْرَضُهُمْ زَيْدُ بَنِ ثَابِتٍ، أَلَا وَإِنَّ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَمِينًا، وَأَمِينُ هَذِهِ الْأُمَّةِ أَبُو عُبَيْدَةَ بَنُ الْجَرَّاحِ» (١).

وفي هذا الحديث تحفيزًا لباقي صحابته ولأمته من بعده على الرحمة كما عند أبي بكر، والحرص الشديد على الدين كما عند الفاروق، والحياء كما عند عثمان، وحسن القضاء كما عند علي، وتعلم القرآن كما عند أبي بن كعب، والحرص على التفقه بمعرفة الحلال والحرام في الدين كما عند معاذ، وتعلم الفرائض كما عند زيد، والأمانة كما عند الأمين أبو عبيدة، ﷺ وأرضاهم جميعًا.

- ثناء النبي ﷺ على بعض القبائل بحثهم على خدمة الإسلام والدعوة إليه، ودعمهم، وبيان أن الناس في الإسلام يتفاضلون بمدى سبقيتهم ونصرتهم لهذا الدين، فعن أبي هريرة ﷺ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «قُرَيْشٌ، وَالْأَنْصَارُ، وَجُهَيْنَةُ، وَمُرَيْنَةُ، وَأَسْلَمٌ، وَأَشْجَعٌ، وَغِفَارٌ مَوَالِيٌّ، لَيْسَ لَهُمْ مَوْلَى دُونَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ» (٢).

سادسًا: تحفيزه ﷺ بالإقناع.

من الأساليب الهامة التي استخدمها النبي ﷺ في دحض الشبهات ودفع الشهوات لدى كثير من الناس أسلوب التحفيز بالإقناع، فالإقناع ينشد زرع الثقة في نفوس الطرف الآخر، وهو وسيلة هامة في التأثير على العقول ثم القلوب ومن ثم

(١) أخرجه ابن ماجه، في "سننه". حديث رقم (١٥٤)، افتتاح الكتاب في الإيمان وفضائل الصحابة والعلم، فضائل زيد بن ثابت، (١: ٥٥).

(٢) أخرجه البخاري، "سننه". حديث رقم (٣٥٠٤)، كتاب المناقب، بَابُ مَنَاقِبِ قُرَيْشٍ، (٤):

الجوارح التي هي العمل، فهناك الكثير من العقول والقلوب التي لا يصلح معها الوعيد والتهديد والمثابة دون معرفة الأسباب التي دفعت إلى المنع أو الحظر.

وقد لجأ النبي ﷺ إلى هذا الأسلوب كثيراً. ومن ذلك:

- الحوار الذي دار بين النبي ﷺ والشاب الذي أتاه وطلب منه أن يأذن له بالزنا، فعن أبي أمامة قال: إِنَّ فَتَى شَابًا أَتَى النَّبِيَّ ﷺ فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَتَدْنِي بِالزَّنَا، فَأَقْبَلَ الْقَوْمُ عَلَيْهِ فَرَجَرُوهُ وَقَالُوا: مَهْ. مَهْ. فَقَالَ: «إِدْنَهُ»، فَدَنَا مِنْهُ قَرِيبًا. قَالَ: فَجَلَسَ قَالَ: «أَتُحِبُّهُ لِأُمِّكَ؟» قَالَ: لَا. وَاللَّهِ جَعَلَنِي اللَّهُ فِدَاكَ. قَالَ: «وَلَا النَّاسُ يُحِبُّونَهُ لِأُمَّهَاتِهِمْ». قَالَ: «أَفَتُحِبُّهُ لِابْنَتِكَ؟»، قَالَ: لَا. وَاللَّهِ يَا رَسُولَ اللَّهِ جَعَلَنِي اللَّهُ فِدَاكَ قَالَ: «وَلَا النَّاسُ يُحِبُّونَهُ لِبَنَاتِهِمْ». قَالَ: «أَفَتُحِبُّهُ لِأَخْتِكَ؟» قَالَ: لَا. وَاللَّهِ جَعَلَنِي اللَّهُ فِدَاكَ. قَالَ: «وَلَا النَّاسُ يُحِبُّونَهُ لِأَخَوَاتِهِمْ». قَالَ: «أَفَتُحِبُّهُ لِعَمَّتِكَ؟» قَالَ: لَا. وَاللَّهِ جَعَلَنِي اللَّهُ فِدَاكَ. قَالَ: «وَلَا النَّاسُ يُحِبُّونَهُ لِعَمَّاتِهِمْ». قَالَ: «أَفَتُحِبُّهُ لِخَالَاتِكَ؟» قَالَ: لَا. وَاللَّهِ جَعَلَنِي اللَّهُ فِدَاكَ. قَالَ: «وَلَا النَّاسُ يُحِبُّونَهُ لِخَالَاتِهِمْ». قَالَ: فَوَضَعَ يَدَهُ عَلَيْهِ وَقَالَ: «اللَّهُمَّ اغْفِرْ ذَنْبَهُ، وَطَهِّرْ قَلْبَهُ، وَحَصِّنْ فَرْجَهُ» قَالَ: فَلَمْ يَكُنْ بَعْدَ ذَلِكَ الْفَتَى يَلْتَفِتُ إِلَى شَيْءٍ (١).

وفي هذا الحديث بيان لما كان عليه النبي ﷺ من حسن السياسة في الحوار وتلطفه مع الشاب الفتى الذي قهرته شهوته وأراد أن يرتكب الزنا، وصبره عليه، على

(١) أخرجه أحمد، في "مسنده". حديث رقم (٢٢٢١١)، تنمة مسند الأنصار، حديث أبي أمامة

الْبَاهِلِيِّ الصُّدِّيِّ بْنِ عَجَلَانَ بْنِ عَمْرٍو وَيُقَالُ: ابْنٌ وَهَبٌ الْبَاهِلِيُّ، عَنِ النَّبِيِّ ﷺ (٣٦):

الرغم من عظم وشناعة ما طلب، واستخدم أسلوبًا تحفيزيًا قويًا على الترك عن اقتناع وبقين بعد أن وجد الجواب الشافي والكافي من خير البشر ﷺ.

وغير ذلك من الأحاديث النبوية الشريفة.

سابعاً: تحفيزه ﷺ على العمل بالقول:

استخدم النبي ﷺ أساليب عدة لتشجيع الصحابة والأمة على العمل الصالح والجد والاجتهاد في العمل الدنيوي والأخروي، ومن تلك الأساليب التحفيزية التي آتت أكلها، أسلوب التحفيز بالقول الذي يحث على العمل والتحفيز ومن ذلك:

- تحفيزه ﷺ صحابته وأمته على ترك التواكل والكسل والسعي الدؤوب إلى الكسب والرزق الحلال، وبيان فضله، فعن المِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ، قَالَ: «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ» (١).

وفي هذا الحديث بيان فضل الكسب الحلال من عمل اليد، وأنه من خير الطعام وأفضله، حيث ضرب النبي ﷺ مثلاً لنبي الله داود عَلَيْهِ السَّلَامُ، الذي كان في غنى عن أن يأكل من عمل يده لأنه كان خليفة في الأرض، وعلى الرغم من ذلك كان يأكل مما عملته يده، وكذلك كان النبي ﷺ يحث على العمل، وكان يعين أهل بيته ويخدم نفسه، وفي هذا أسلوب من أقوى المحفزات الإدارية على العمل والإنتاج والنفع للفرد والأسرة والمجتمع.

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٢٠٧٢)، كتاب البيوع، باب كَسْبِ الرَّجُلِ وَعَمَلِهِ بِيَدِهِ، (٣: ٥٧).

وعن أبي هريرة رضي الله عنه، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «لَأَنْ يَحْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُزْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ»^(١).

وفي ذلك دعوة صريحة إلى ذم الكسل والحمول والركون إلى سفاسف الأمور والتحفيز على العمل والسعي الحثيث له مهما كان نوع العمل وطبيعته، وإن الاكتساب بعمل شاق كالاكتطاب، فهو خير من سؤال الناس والاحتياج إليهم، وإيراق ماء وجهه، فإن لم يعطوه وقع ذلك في نفسه وانتشر الحسد والبغض والكرامية لذا كان التحفيز على العمل أسلم وأنفع للفرد وللمجتمع.

- تحفيزه صلى الله عليه وسلم على استغلال نعمة الصحة والفراغ، أفضل استغلال بالعمل الصالح الدنيوي والأخروي، والجهد والاجتهاد والدعوة بألا يغفل أحد عن الإنتاج والاستثمار في الوقت والجهد طالما الله أعطاك الصحة والوقت، فقال صلى الله عليه وسلم: "نِعْمَتَانِ مَغْبُونٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ: الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ"^(٢)، والأحاديث النبوية الشريفة في ذلك كثيرة.

(١) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٢٠٧٤)، كتاب البيوع، باب كَسْبِ الرَّجُلِ وَعَمَلِهِ بِيَدِهِ، (٣: ٥٧).

(٢) أخرجه البخاري، في "صحيحه". حديث رقم (٦٤١٢)، كتاب الرقائق، باب لا عيش إلا عيش الآخرة، (٨/ ٨٨).

المبحث الثاني: التحفيز في الثقافة الغربية والفرق بينه وبين الشريعة

الإسلامية

المطلب الأول: التحفيز في الثقافة الغربية: المفهوم والاستراتيجيات

نال مصطلح التحفيز اهتمام العديد من العلماء والباحثين، نظرًا لأهميته البالغة، فالتحفيز هو ممارسة للتأثير في الإنسان من خلال تحريك الرغبات والدوافع والحاجات، وذلك لغرض إشباعها، وجعلهم أكثر استعدادًا لتقديم أدق وأفضل ما لديهم، وذلك بهدف تحقيق مستويات عالية من الإنجاز والأداء في المنظمة أو الجانب الذي ينتمي إليه الإنسان، فالتحفيز جوانب وقوى مؤثرة في سلوك الإنسان بأساليب وطرق ووسائل معينة، قد تكون هذه الطرق معنوية أو مادية، بهدف إشباع الرغبات والحاجات الإنسانية، وتحقيق الغايات المنشودة، فالتحفيز من الأسس المهمة لضمان تحقيق الأهداف، وتوفير الرغبة عند الأفراد في العمل، ويعتبر حاليًا من أهم أنشطة المنظمات والمجتمعات الفاعلة والناجحة التي تتنافس مع طبيعة العمل والعاملين كأفراد وجماعات، وضرورة احترامها وتقديرها للأفراد والجماعات كل حسب مهاراته وقدراته البشرية.

وإذا نظرنا إلى مفهوم مصطلح التحفيز في الثقافة الغربية فإننا نلاحظ تعدد المفاهيم والمعاني لهذا المصطلح، وذلك على حد تعبير المعرف له، ومن بين هذه التعريفات ما يلي:

التحفيز كما عرّفه "Dimok" بأنه عبارة عن "العوامل الخارجية التي تجعل

الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبدلون معه جهدًا أكبر مما يبذله غيرهم" (١).

كذلك يُعرف "pinder" التحفيز بأنه هو "مجموعة من القوى النشيطة التي تصدر من داخل الشخص ومن محيطه في آن واحد، وهي تحث الفرد العامل على تصرف معين في عمله" (٢).

إلى جانب تعريف "إلتون مايو" للتحفيز بأنه: "هو شعور داخلي لدى الفرد يولد لديه الرغبة في اتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى تحقيق أهداف معينة، من خلال تحفيزهم على العمل بكفاءة" (٣).

كذلك التحفيز عند "فريدريك سكينر" هو عبارة عن: "ممارسة إدارية للمدير للتأثير في العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها، وجعلهم أكثر استعدادًا لتقديم أفضل ما عندهم بهدف تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز في المنطقة، ويؤكد هذا التعريف أنّ التحفيز من اختصاص المدير، والغرض منه تعبئة العاملين وجعلهم أكثر جاهزية بدنيًا ونفسيًا لأجل ترجمة هذا

(١) طاهر محمود الكلالدة، "تنمية وإدارة الموارد البشرية". (الأردن، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م)، ص ١١٥.

(٢) حمداوي وسيلة، "إدارة الموارد البشرية". (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٤م)، ص ١٥١.

(٣) براء رجب تركي، "نظام الحوافز الإدارية ودورها في صقل وتمكين قدرات الأفراد"، (ط ١، عمان، دار الراية، ٢٠١٥م) ص ٥٧.

الاستعداد في شكل إنجازات للمنظمة" (١).

ويذهب "Robbins" إلى تعريف التحفيز بأنه "توجه عام نحو طبيعة العمل، من حيث الاختلافات الحاصلة بين مقدار المكافآت التي يتسلمها العاملون في المؤسسة، ومقدار المكافآت التي كانوا يعتقدون استلامها" (٢).

وكذلك يعرف "ديفيز" الحوافز بأنها مجموعة من المتغيرات في بيئة العمل، أو المجتمع التي تُستخدم من المؤسسة في محاولة للتأثير في الرغبات والحاجات" (٣).

خلاصة القول:

ومن خلال ما تمّ عرضه وبيانه من جملة التعريفات التي وردت في شأن مفهوم التحفيز في الثقافة الغربية نلاحظ أنّ جميع المصطلحات متقاربة من حيث الدلالة، إلى جانب كونها تشير في مجملها إلى أنّ التحفيز هو عبارة عن مجموعة من المؤثرات الخارجية التي تعدها الإدارة للتأثير في سلوك العاملين لديها من أجل رفع كفاءتهم وإنتاجهم، وذلك بواسطة إشباع الحاجات والرغبات.

(١) بسمة بوكروش، "سياسة التحفيز وتنمية العلاقات العامة في المؤسسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، ٢٠١١م-٢٠١٢م، (ص ١٤٨).

(٢) تنمية وإدارة الموارد البشري، طاهر محمود الكلالده، الطبعة الأولى، عمان، دار عالم الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م، (ص ١١٥).

(٣) كيث ديفيز، "السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي"، ترجمة الدكتور/ سيد عبد الحميد مرسي والدكتور/ محمد إسماعيل (ط ٢)، القاهرة، نخضة مصر للطباعة والتوزيع، ١٩٩٠م، (ص ٦٣٨).

وإذا نظرنا إلى النظريات الغربية المفسرة لمصطلح التحفيز في الثقافة الغربية فنلاحظ اهتمام الكثير من الباحثين لنظريات التحفيز، وذلك على النحو التالي^(١):

النظرية الكلاسيكية للتحفيز: ومن أهم مؤسسيها فريديريك تايلور سنة ١٩٩١م، وأطلق عليها مصطلح الإدارة العلمية، وقام من خلالها بدراسة وتصميم طرق العمل بصورة تزيد من كفاءة العامل وتزيد من إنتاجيته وتقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية:

- ١- أن مشكلة عدم الكفاءة هي مشكلة الإدارة وليست مشكلة العامل.
 - ٢- لدى العمال انطباع في أنهم إذا أدوا العمل بسرعة فستستغني الإدارة عنهم، ويصبحون عاطلين، وبالتالي فإن إطالة مدة الإنجاز يعني ضمان عمل لمدة أطول.
 - ٣- من مسؤولية الإدارة توفير الأفراد المناسبين لعمل معين، وتدريبهم على أكثر الوسائل كفاءة لأداء عملهم.
 - ٤- للعمال ميل طبيعي للعمل بأقل من طاقتهم.
- ومن ذلك كله نلاحظ أن هذه النظرية قد أهملت الجانب الإنساني في العملية الإدارية، فتنظر للعامل كأنه آلة وعنصر من عناصر الإنتاج الأخرى مثل المال، الأرض، اليد العاملة، وتتجاهل أن الفرد كائن حي لديه أحاسيس ومشاعر.
- نظرية العلاقات الإنسانية للتحفيز:** وصاحب هذه النظرية هو إلتون مايو،

(١) نور الدين حاروش، "إدارة الموارد البشرية". (ط ١)، الجزائر، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، (٢٠١١م)، ص ١١٩.

وقد ظهرت كرد فعل للنظرية الكلاسيكية واهتمت بالعنصر البشري وعلاقات الأفراد مع رؤسائهم وجماعة العمل داخل المؤسسة، وتضيف هذه النظرية بأن للعامل حاجات جسمية ونفسية واجتماعية زيادة عن الحاجات المادية، وعليه تؤكد أنّ العامل يسعى إلى إشباع حاجات أخرى مختلفة عن الحاجات التي تستهدف الأجر، وهذا من خلال التجربة المدروسة باكتشاف أثر ظروف العمل المادية^(١).

نظرية (X)، و (Y)، لـ "دوغلاس ماك غريغور" للتحفيز، وقد ذكر دوغلاس ماك أنّ التحفيز في المنظمات سلبي، وأن المسؤولين يفرضون أسلوب الإكراه في العمل بطرق خفية^(٢).

نظرية الحاجات الأساسية لـ "دافيد ماك ليلاند"، وتسمى أيضاً بنظرية الإنجاز حيث يرى صاحب هذه النظرية أنّ فهم التحفيز يتوقف على معرفة ثلاث حاجات أساسية، وذلك على النحو التالي^(٣):

- الحاجة إلى السلطة، حيث أنّ الأفراد الراغبين بشدة في السلطة، يعملون لممارسة التأثير والرقابة والقوة، فهم يطمحون للمناصب القيادية.

(١) أحمد عثمان إبراهيم، "نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين". (رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، ٢٠٠٣م)، (ص ١٦٧).

(٢) عمار بوحوش، "نظريات الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين". (ط١، الجزائر، دار الغرب الإسلامي، ٢٠٠٦م)، ص ٤٢.

(٣) بشير العلاق، "الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم". (الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م)، ص ٣١٨-٣١٩.

- الحاجة للإنجاز، الأشخاص الذين تتوفر لديهم هذه الحاجة يرغبون في النجاح ويخافون من الفشل، وهم غالبًا يحبون التحدي.

- الحاجة للانتماء، الأفراد الذين تتوفر لديهم هذه الحاجة يشعرون بالسرور عند شعورهم بحب الآخرين لهم.

ومن ذلك كله نلاحظ الاختلاف الكبير في مفهوم التحفيز في الثقافة الغربية وفي النظريات المفسرة لهذا المصطلح، ويرجع ذلك الاختلاف إلى اختلاف وجهات نظر الباحثين لهذا المصطلح، فنلاحظ أنّ منهم من يركز ويعتمد على التحفيز المادي كوسيلة من الوسائل المناسبة لتحفيز الأفراد، ومن بينهم من يعتمد على التحفيز المعنوي، ومنهم من يعتمد على التحفيز السلبي أو الإيجابي كوسيلة من وسائل تحفيز الأفراد.

سبل التحفيز في الثقافة الغربية:

للتحفيز في الثقافة الغربية سبل معينة، تساهم في عملية التحفيز، وتتنوع هذه السبل وتتعدد حسب ما تدعو إليه الحاجة، ومن بين سبل التحفيز في الثقافة الغربية ما يلي:

- **فرص الترقّي، والترقية** عملية نقل العامل من وظيفة إلى أخرى، تتضمن زيادة في الواجبات والمسؤوليات والصلاحيات، ويصاحب الترقية عادة زيادة في المزايا المادية أو المعنوية التي يتلقاها العامل، أو كليهما معًا، وتعد الترقية عاملاً مهمًا للعامل، لأنّها تعد من الحوافز التي لها دور مهم في إثارة الدافعية لدى العاملين، ليحسنوا أداءهم، ويزيدوا إنتاجهم، إذ لا بد للعامل الكفء من أن يعطي سببًا عمليًا

لترقيته إلى عمل أفضل بما يترتب على ذلك من مزايا^(١).

- **حوافز الإنتاج**، ويتضمن هيكل الحوافز حافزاً يسمى حافز الإنتاج يُصرف على أساس يومي أو على أساس شهري، وذلك وفقاً لمعايير محددة بشأن حجم الأداء والانضباط الوظيفي، وبمعدلات تتلاءم مع المستوى الوظيفي أو مستوى الأداء أو كليهما^(٢).

- **البدلات**: وتصرف البدلات لبعض العاملين، وإن كانت تدخل في معظمها تحت اسم بدل طبيعة العمل، والمفروض أن البدل يصرف للفرد لتعويضه عن جهد غير عادي، وظروف غير عادية تكون على نحو متلازم مع أداء العمل، وتختلف طبيعة هذا الجهد وقدره، وتلك الظروف باختلاف طبيعة العمل^(٣).

- **العمولات**، ويتبع هذا النظام في الوظائف البيعية والمحصلين، حيث يحصل البائع أو المحصل على نسبة مئوية من الصفقات، والمبيعات التي يحققها، ويمتد الأمر أحياناً إلى بعض المناصب الإدارية، حيث يمكن أن يسمح لهم بالحصول على عمولات في الصفقات التي يعقدونها مع الشركات الأخرى، ويُفضل أن يحصل البائع أو التخصصي على راتب ثابت مع العمولة، حيث إن استخدام مرتب ثابت مع

(١) الوجيز في إدارة الموارد البشرية، محمد قاسم القريوتي، الطبعة الأولى، عمان، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٠م، (ص ٢٤٩-٢٥٠).

(٢) إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، محمد بن دليم القحطاني، الطبعة الأولى، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠٠٥م، (ص ١٨٧).

(٣) أحمد سيد مصطفى، "إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة". (ط٢)، القاهرة، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، ٢٠٠٨م، (ص ٤٤٨).

العمولة يعطي أرضية آمنة لمواجهة أعباء المعيشة، مع أنّ هذا الجزء لا يرتبط بمجهودهم البيعي أو الوظيفي التخصصي^(١).

المطلب الثاني: أهمية التحفيز وأهدافه في الثقافة الغربية والفروقات في الشريعة الإسلامية

تتضح أهمية التحفيز في الثقافة الغربية من خلال كونه يساهم في إشباع حاجات الأفراد العاملين، ورفع روحهم المعنوية، ما يحقق هدفًا إنسانيًا مهمًا في ذاته، وغرضًا رئيسًا له انعكاساته على زيادة إنتاج هؤلاء الأفراد، وتعزيز انتمائهم، وعلاقتهم مع المؤسسة وإدارتها، ومع أنفسهم وزملائهم.

إلى جانب أنّ التحفيز يُعد مقومًا أساسيًا في المؤسسات المبدعة، حيث يعد الإبداع هدفًا متجددًا ومطلوبًا وتؤصل ذلك بواسطة حوافز وأساليب ونظم تعمق إيمان العاملين بهذه المبادئ^(٢).

بالإضافة إلى ما نلاحظه من أهمية التحفيز في كونه يؤدي دورًا هامًا في تحفيز العاملين على العمل، وتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم من حيث الكم والنوع، وهذا يتوقف على مدى توافر الشروط التالية^(٣):

(١) إدارة الموارد البشرية، أحمد ماهر، الإسكندرية، الدار الجامعية، للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٩م، (ص ٢٤٤).

(٢) Loring. " Compensation in the 'steven H. ; Mackenzi ،Appeibaum Year 2000: pay for performance?" (Health Manpower Management. Vol. 22. No. 3 .pp. 31-39 ،1996).

(٣) "Using Team-Individual Reward and Recognition 'Ron ،Cacioppe

- ١- مستوى قدرة العامل على العمل وكفاءته.
 - ٢- وجود حافز عند العامل يحفزه على العمل والنشاط.
 - ٣- عدم ظهور التعب على العامل، الذي ينقص كمية الإنتاج ونوعه.
 - ٤- تدريب العامل لزيادة معلوماته وقدرته وكفاءته.
- فالتحفيز يهدف إلى تحقيق العديد من الأهداف، والتي من بينها إشباع حاجات العاملين بكل أنواعها، وعلى الأخص ما يسمى بالتقدير والاحترام، وإشعارهم بروح العدالة داخل المؤسسة ومن ثمَّ زيادة تمسك العاملين بمؤسستهم، ورفع روح الولاء والانتماء لها.

الفروقات بين التحفيز في الثقافة الغربية وفي الإسلام:

المتأمل الناظر في القرآن الكريم يتبين له أنَّ مصطلح "التحفيز" ومشتقاته لم يرد ذكره، على الرغم من وجود العديد من المصطلحات والألفاظ التي تدل على معناه وحقيقة وجوده، إلا أنَّ المعنى الدال على التحفيز ورد في العديد من الآيات القرآنية من خلال المعنى الدال على ذلك. ومن ذلك كله نلاحظ أنَّ معاني التحفيز التي وردت في القرآن الكريم تدور حول ما يلي:

- ١- البعد المعنوي وهو الجزاء المتمثل بالثناء والمديح.
- ٢- البعد المادي ويرتبط بالمكافأة سواء في الثواب والعطاءات.
- ٣- البعد النفسي ويرتبط بالتعزيز في جانب الترغيب.

وهنا نلاحظ أنّ التحفيز هو منهج استخدمه القرآن الكريم من خلال بيان العديد من المعاني التي توضح ذلك، وذلك من أجل إثارة الدافع نحو العمل المحقق لمقاصد الشريعة الإسلامية، فالتحفيز هو عبارة عن الأساليب التربوية الممنهجة التي يستخدمها الإسلام، لإثارة دافعية الأفراد والجماعات لممارسة الأنماط السلوكية المرغوب فيها^(١).

وإذا نظرنا إلى الفروقات بين التحفيز في الإسلام وبين التحفيز في الثقافة الغربية فيتبين لنا من خلال ما تمّ ذكره وبيانه في جملة التحفيز في الفكر الثقافي الغربي، من إهمال الجانب الإنساني في العملية الإدارية، فتنظر للعامل كأنه آلة وعنصر من عناصر الإنتاج الأخرى مثل المال، الأرض، اليد العاملة، وتجاهلها أيضاً أنّ الفرد كائن حي لديه أحاسيس ومشاعر.

أمّا التحفيز في الإسلام فنلاحظ أنّ الإسلام يحرص على الإنسان، ولا يهمل الجانب الإنساني، بل يرتقي به إلى أبعد الحدود، فالتأمل الناظر في مصطلح التحفيز في الإسلام يلاحظ تعدد جوانبه، وتنوعها، ومن بينها نلاحظ التحفيز بالأسوة والقدوة الحسنة، إلى جانب التحفيز بالتخويف، والتحفيز بالوصف، والتحفيز بالمفاضلة والمقارنة، وكذلك التحفيز في بيان تحمل المسؤولية، والمشاركة، والمشاورة، والتحفيز بذكر أخبار الأمم السابقة.

ويختلف التحفيز في الشريعة الإسلامية عنه في المنظور الغربي، حيث تعتمد

(١) محمد غازي العمرات، "محفزات السلوك التطوعي في الفقه الإسلامي". مجلة جازان ١.

الثقافة الغربية في تحفيزها للأفراد بدرجة كبيرة على الجانب المادي المحسوس، أي على النتائج المترتبة والعوائد الملموسة عند القيام بذلك الجهد، وما هي الجزاءات المنتظرة حيال التقصير في القيام بذلك الجهد، وما النفع الذي سيعود على الأفراد، وأسْرهم من أمور حسية ملموسة، ويغفل بشكل ما الجانب الروحاني والأمور المستقبلية الغيبية، فالنظرة لديهم مادية بحتة، كما هو الحال في النظام الرأسمالي الحالي لديهم.

بينما التحفيز في الشريعة الإسلامية يتسع ويتداخل ليشمل كافة الجوانب المعنوية والمادية معاً، وإن كان للجانب الروحاني، والوعود الربانية التي وعد الله بها عباده المؤمنين في الآخرة الجانب الأعظم.

فالتحفيز في الإسلام له العديد من الاعتبارات، وذلك على النحو التالي:

اعتبار ديني، وهو التحفيز عن طريق الترغيب أو الترهيب بالعمل، ووسيلة تعزيزية لتحصيل الجزاء والثواب مكافأة عن العمل، فالجنة من التحفيز الإيجابي التي تدفع إلى العمل والمسارة إلى الخيرات، والنار من المحفزات السلبية التي تدفع أيضاً إلى العمل، ولكن مع الخوف من اقتراف السيئات والمنكرات.

اعتبار نفسي، فالمحفزات طريق موافق لفطرة الإنسان المجبولة نحو السعي لتحقيق الرضا والسعادة في تحصيل الأفضل والأحسن في المخرجات سواء كانت أداءً أم إنتاجاً.

اعتبار مادي، فالتحفيز عن طريق المكافآت المادية بكافة أشكالها الدنيوية، وطريق للمكافآت الغيبية الأخروية، فهي طريق لإشباع الاحتياجات الذاتية التي بها

تتوفر الحياة الطيبة الكريمة للبشر^(١).

اعتبار معنوي، فالتحفيز طريقة مثلى للتشجيع على الابتكار والإبداع والإنتاج من خلال غرس القيم الأخلاقية الإسلامية من البر والخير والعمل، والتي تنعكس على سلوك الأفراد العاملين وبالتالي على المجتمع، ومن ثم القيام بالمسؤولية التي أوكل الله عباده لها وهي عمارة الأرض واستخلافها، فمن خلال التحفيز يتحقق العمران البشري^(٢).

فالفارق بين التحفيز في الإسلام وفي الثقافة الغربية يتضح من خلال هدف كل منهما، فالتحفيز في الإسلام يهدف إلى الارتقاء بالإنسان دينياً، ومادياً، ومعنوياً، ونفسياً، على خلاف التحفيز في الثقافة الغربية والتي أهملت الجانب الإنساني في العملية الإدارية، فتنظر للعامل كأنه آلة وعنصر من عناصر الإنتاج الأخرى مثل المال، الأرض، اليد العاملة، وتجاهلها أيضاً وأنَّ الفرد كائن حي لديه أحاسيس ومشاعر، وتجاهلها الارتقاء به، وإنما الارتقاء لصاحب العمل أو من يقوم التحفيز من أجله.

(١) محمد يوسف الشطي، آخرون "التحفيز والتشجيع في ضوء السنة النبوية دراسة موضوعية".

(مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، ١٠٠، ٢٠١٥): ص ١٨٨.

(٢) ينظر: دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن

العام المشاركين في موسم الحج، الوابل، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، ٢٠٠م، (ص ٢٧-٢٨) بتصرف يسير.

الخاتمة

أبرز النتائج:

- ١- أن منظومة التحفيز في الإسلام هي فريدة من نوعها فاقت كافة المنظومات الأخرى، حيث وازنت بين الجوانب المادية والجوانب المعنوية، ولم يطغى أحدهما على الآخر بشكل كبير.
- ٢- من أبرز التطبيقات النبوية التي كانت لها أثر فعال في عملية التحفيز، تحفيزه ﷺ بحسن الخلق والمعاملة الطيبة.
- ٣- أن تنوع أساليب التحفيز عنده ﷺ كانت سبباً مباشراً في دخول الناس في دين الله أفواجا كما أنها كانت داعماً قوياً في إنشاء دولته ﷺ المدنية وقوتها.
- ٤- ركزت الثقافة الغربية في عملية التحفيز على الجانب الإداري بشكل كبير والمتعلق بمسألة العمل والإنتاج والإنجاز وكفاءة العمل داخل المؤسسات، بينما اتسمت الشريعة الإسلامية بالشمولية في تناول كافة جوانب الحياة، واستيعاب أفضل ما جاءت به النظريات الحديثة في التحفيز.
- ٥- رغم تركيز الثقافة الغربية على الجانب الإداري بشكل كبير إلا إنها لم تهتم بالإنسان دينياً، ومادياً، ومعنوياً، ونفسياً، بخلاف الشريعة الإسلامية.
- ٦- من أبرز مميزات التحفيز في الإسلام أن كل عمل يقوم به المسلم في الدنيا

ينتفع به، أو يفيد به غيره يجد ثوابه في الدنيا والآخرة.

التوصيات:

بعد أن عرض الباحث جوهر التحفيز في الإسلام والفروقات بينه وبين المنظور الغربي يوصي الباحث:

- ١- وضع استراتيجية تعليمية يشارك فيها القيادات والكوادر التعليمية وأولياء الأمور، بهدف تعزيز التطبيقات النبوية المتعلقة بالتحفيز لدى النشء الذين هم هدف العملية التنموية ومن ثم تعميمها على المراحل التعليمية المختلفة.
- ٢- العمل على إيجاد برامج تطبيقية سواء حضورية، أو تقنية تساعد القيادات في كافة المؤسسات على تعزيز القيم النبوية متمثلة في التحفيز داخل مؤسساتهم.
- ٣- النظر بعين الاعتبار على الإرث الإسلامي وما يحويه من أخلاقيات وقيم سبق بها الحضارات الأخرى واستخراجها والاستفادة منها في كافة المجالات.
- ٤- إنشاء مراكز وكراسي بحثية متخصصة داخل الجامعات تعنى فقط بالقيم النبوية والأخلاق الإسلامية.



فهرس المصادر والمراجع

- ١- إبراهيم، أحمد عثمان. "نظم الحوافز وأثرها على الرضا الوظيفي، دراسة حالة كلية التجارة بجامعة النيلين". (رسالة ماجستير، كيلة الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠٠٣م).
- ٢- ابن حبان، محمد بن حبان. "الإحسان في تقريب صحيح ابن حبان". تحقيق شعيب الأرنؤوط. (ط١، بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٤٠٨هـ).
- ٣- ابن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد. "مسند الإمام أحمد بن حنبل". تحقيق شعيب الأرنؤوط - عادل مرشد، وآخرون. (ط١، بيروت، مؤسسة الرسالة، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١م).
- ٤- ابن ماجه، محمد بن يزيد. "سنن ابن ماجه". تحقيق شعيب الأرنؤوط (ط١، بيروت: دار الرسالة العالمية، ١٤٣٠هـ).
- ٥- البخاري، محمد إسماعيل. "صحيح البخاري". تحقيق محمد زهير بن ناصر الناصر. (ط١، بيروت: دار طوق النجاة، ١٤٢٢هـ).
- ٦- الترمذي، محمد بن عيسى. "سنن الترمذي". تحقيق أحمد محمد شاكر، وإبراهيم عطوة. (ط٢، القاهرة: مكتبة مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، ١٣٩٨هـ).
- ٧- التونجي، عبد السلام. "الشرية الإسلامية في القرآن الكريم نظرية الحق مميزاتا وخصائصها ومبادئها". (ط٢، ليبيا، منشورات جمعية الدعوة الإسلامية العالمية، ١٩٩٧م).
- ٨- الرازي، محمد بن أبي بكر. "مختار الصحاح". تحقيق: يوسف الشيخ محمد. (ط٥، بيروت: المكتبة العصرية - الدار النموذجية، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م).

- ٩- الجهني، عبد الله بن سليمان. "تقييم نظم حوافز العمل في المديرية العامة للجوازات من وجهة نظر الأفراد العاملين فيها، دراسة ميدانية على إدارة جوازات جدة". (رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات العليا، قسم العلوم الشرطية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٩٩٨م).
- ١٠- الشريف المرتضى، علي بن الحسين. "أمالي المرتضى غرر الفوائد ودرر القلائد". تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم، (ط١)، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية، ١٩٥٤م).
- ١١- الشطي، محمد يوسف، آخرون "التحفيز والتشجيع في ضوء السنة النبوية دراسة موضوعية". مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، ١٠٠، (٢٠١٥).
- ١٢- الطجم، عبد المجيد عبد الغني، وآخرون. "السلوك التنظيمي". (دار النوابع، جدة: ١٤١٧هـ).
- ١٣- العمرات، محمد غازي "محفزات السلوك التطوعي في الفقه الإسلامي". مجلة جازان ١. (٢٠١٥م).
- ١٤- العلاق، بشير. "الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم". (الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م).
- ١٥- العلي، صالح حميد. "عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة - دراسة مقارنة". (ط١)، دمشق - بيروت: اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، ١٤٢٠ هـ - ٢٠٠٠م).
- ١٦- القحطاني، محمد بن دليم. "إدارة الموارد البشرية، نحو منهج استراتيجي متكامل". (ط١)، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، ٢٠٠٥م).
- ١٧- القريوتي، محمد قاسم. "الوجيز في إدارة الموارد البشرية". (ط١)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٠م).

- ١٨- القزويني، أحمد بن فارس. "معجم مقاييس اللغة. تحقيق عبد السلام هارون. [ط]، بيروت: دار الفكر، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م).
- ١٩- الكلالدة، طاهر محمود. "تنمية وإدارة الموارد البشرية". [ط]، الأردن: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٨م).
- ٢٠- النيسابوري، مسلم بن حجاج. "صحيح مسلم". تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي. (ط٣، بيروت: طبع دار إحياء التراث، ١٣٩٨م).
- ٢١- الوابل، عبد الرحمن بن علي. "دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج" (رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥م).
- ٢٢- تركي، براء رجب. "نظام الحوافز الإدارية ودورها في صقل وتمكين قدرات الأفراد". (ط١، عمان، دار الراية، ٢٠١٥م).
- ٢٣- حاروش، نور الدين. "إدارة الموارد البشرية". (ط١، الجزائر، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، ٢٠١١م).
- ٢٤- حمداوي، وسيلة، "إدارة الموارد البشرية". [ط]، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٤م).
- ٢٥- بوحوش، عمار. "نظريات الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين". (ط١، الجزائر، دار الغرب الإسلامي، ٢٠٠٦م).
- ٢٦- بوكرش، بسمة. "سياسة التحفيز وتنمية العلاقات العامة في المؤسسة". (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، ٢٠١١م-٢٠١٢م).
- ٢٧- كيث ديفيز، "السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية

- والسلوك التنظيمي"، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي، ومحمد إسماعيل. (ط ٢)، القاهرة، نخصة مصر للطباعة والتوزيع، ١٩٩٠م).
- ٢٨- مصطفى، أحمد سيد. "إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة". (ط ٢، القاهرة، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، ٢٠٠٨م).
- ٢٩- Loring. "Compensation 'steven H. ; Mackenzi ،Appeibaum in the Year 2000: pay for performance?" (Health Manpower pp. 31-39 ،1996) ،Management. Vol. 22. No. 3
- ٣٠- "Using Team-Individual Reward and 'Ron ،Cacioppe Recognition Strategies to Drive organizational Success". (Leadership and Organization Development Journal. Vol. 20. Pp. 321-322 ،199) ،No. 6

bibliography

- 1- Ibrahim 'Ahmed Othman. "Incentive systems and their impact on job satisfaction 'a case study of the Faculty of Commerce at El-Neelain University. (Master's thesis 'Faculty of Business Studies 'Sudan University of Science and Technology ,2003).
- 2- Ibn Hibban 'Muhammad Ibn Hibban. " Al-Ihsan fi Taqreeb Sahih Ibn Hibban. "Investigated by Shuaib Al-Arnaout. (1 edition 'Beirut: Al-Resala Foundation ,1408 AH).
- 3- Ibn Hanbal 'Abu Abdullah Ahmed bin Muhammad. Musnad of Imam Ahmed bin Hanbal. Investigated by Shoaib Al-Arnaout - Adel Morshed ,and others. (1 edition 'Beirut 'Al-Resala Foundation ,1421 AH - 2001 AD).
- 4- Ibn Majah 'Muhammad bin Yazid. " Sunan Ibn Majah. "Edited by Shuaib Al-Arnaout (1 edition 'Beirut: Dar Al-Risala Al-Alamiya ,1430).
- 5- Al-Tirmidhi 'Muhammad bin Issa. " Sunan Al-Tirmidhi ". Investigated by Ahmed Mohamed Shaker and Ibrahim Atwa. (2nd edition 'Cairo: Mustafa Al-Babi Al-Halabi Press Library and his sons ,1398 AH).
- 6- Al-Razi 'Muhammad bin Abi Bakr. " Mukhtar Al-Sahah ". Investigation: Youssef Sheikh Muhammad. (5th edition ' Beirut: Al-Motakabat Al-Asriyyah - Al-Dar Al-Namothajiyah , 1420 AH / 1999 AD).
- 7- Al-Juhani 'Abdullah bin Suleiman. Evaluation of work incentive systems in the General Directorate of Passports from the viewpoint of its employees 'a field study on the Jeddah Passports Department. (Unpublished master's thesis 'Institute of Higher Studies 'Department of Police Sciences 'Naif Arab Academy for Security Sciences ,1998 AD).
- 8- Al-Sharif Al-Murtada 'Ali bin Al-Hussein. " Amali Al-Murtada is the seduction of benefits and pearls of necklaces. "Edited by Muhammad Abu Al-Fadl Ibrahim ,(1 edition 'Cairo: Dar Ihya Al-Kutub Al-Arabiya ,1954).
- 9- Al-Shatti 'Muhammad Yusuf 'others. " Motivation and encouragement in the light of the Prophet's Sunnah ,an

- objective study. "Journal of Sharia and Islamic Studies ،100 ، (2015).
- 10- Al-Tajm ،Abdul-Majid Abdul-Ghani ،and others. " organizational behavior ". (Dar Al-Nawabegh ،Jeddah: 1417 AH).
 - 11- Al-Amrat ،Muhammad Ghazi ،" Incentives for Voluntary Behavior in Islamic Jurisprudence. "Jazan Magazine 1. (2015): pp. 70 ،83 ،86.
 - 12- Alaq ،Bashir. Modern management theories and concepts. (Jordan: Al-Yazuri Scientific House for Publishing and Distribution ،2008).
 - 13- Al-Ali ،Salih Hamid. Elements of production in the Islamic economy and contemporary economic systems - a comparative study. (1 edition ،Damascus - Beirut: Al-Yamamah for printing ،publishing and distribution ،1420 AH - 2000 AD).
 - 14- Al-Qahtani ،Muhammad bin Dulaim. Human resource management ،towards an integrated strategic approach. (1st Edition ،Riyadh: King Fahd National Library ،2005 AD)
 - 15- Al-Qaryouti ،Muhammad Qassem. Al-Wajeez in Human Resources Management. (1st edition ،Amman: Dar Wael for printing ،publishing and distribution ،2010 AD).
 - 16- Al-Qazwini ،Ahmed bin Faris. " Dictionary of Language Measurements. Investigated by Abd al-Salam Haroun. ([i] ، Beirut: Dar al-Fikr ،1399 AH - 1979 AD).
 - 17- Al-Wabel ،Abdul Rahman bin Ali. "The role of material and moral motivation in raising the level of employee performance from the point of view of public security officers participating in Hajj season" (Master's thesis ،College of Graduate Studies ، Department of Administrative Sciences ،Naif Arab University for Security Sciences ،2005).
 - 18- Al-Nisaburi ،Muslim bin Hajjaj. "Sahih Muslim". Investigated by Muhammad Fouad Abdel-Baqi. (3rd edition ،Beirut: printed by Dar Ihya al-Turath ،1398 AD).
 - 19- Bukhari ،Muhammad Ismail. "Sahih Bukhari". Investigated by Muhammad Zuhair bin Nasser Al-Nasser. (1 edition ،Beirut: Dar Touq Al-Najat ،1422 AH).
 - 20- Buhoush ،Ammar. Modern management theories in the twenty-first century. (1 edition ،Algeria ،Dar Al-Gharb Al-Islami ،

- 2006 AD).
- 21- Bokrush ،Basma. Motivation policy and the development of public relations in the institution. (Unpublished master's thesis ، Faculty of Arts ،Humanities and Social Sciences ،Annaba University ،2011-2012).
 - 22- Haroush ،Noureddine. "Human Resource Management". (1st Edition ،Algeria ،Dar Al-Ummah for Printing ،Translation and Distribution ،2011 AD).
 - 23- Hamdawi ،Wassila. "Human Resources Management. " ([i] ، Algeria ،University Publications Office ،2004 AD).
 - 24- Keith Davies ،"Human Behavior at Work ،the Study of Human Relations and Organizational Behavior" ،translated by Syed Abdel Hamid Morsi and Mohamed Ismail. (2nd Edition ،Cairo ، Nahdat Misr for Printing and Distribution ،1990 AD).
 - 25- Kalalkeh ،Taher Mahmoud. Human resource development and management. ([i] ،Jordan: Dar Alam Al Thaqafa for Publishing and Distribution ،2008 AD).
 - 26- Mustafa ،Ahmed Sayed. Human resource management ،a contemporary strategic vision. (2nd edition ،Cairo ،copyright reserved to the author ،2008 AD).
 - 27- Turki ،Baraa Rajab. The administrative incentive system and its role in refining and empowering the capabilities of individuals. (1 edition ،Amman ،Dar Al-Raya ،2015 AD).
 - 28- Tonji ،Abdel Salam. Islamic law in the Holy Quran ،the theory of truth ،its advantages ،characteristics and principles. (2nd Edition ،Libya ،Publications of the International Islamic Call Society ،1997 AD).
 - 29- Appeibaum ،Steven H. ; Mackenzi ،Loring. "Compensation in the Year 2000: pay for performance?" (Health Manpower Management. Vol. 22. No. 3 ،1996) ،pp. 31-39.
 - 30- Cacioppe ،Ron ،"Using Team-Individual Reward and Recognition Strategies to Drive organizational Success". (Leadership and Organization Development Journal. Vol. 20. No. 6 ،199) ،Pp. 321-322.



KINGDOM OF SAUDI ARABIA
MINISTRY OF EDUCATION
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

Islamic University Journal of Islamic legal Sciences

Refereed periodical scientific journal

Issue (206) Volume (3) Year (57) September 2023

