

The Islamic foundation of the theory of human relations and its educational applications

Dr. Ali Hassan Al-Asiri

Ministry of Education | Education Administration in Hafr Al-Batin | Saudi Arabia

Received:

27/03/2024

Revised:

09/04/2024

Accepted:

18/04/2024

Published:

30/05/2024

* Corresponding author:

wweeww1397@gmail.com

[m](mailto:wweeww1397@gmail.com)

Citation: Al-Asiri, A. H.

(2024). The Islamic foundation of the theory of human relations and its educational applications. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 8(5), 81 – 96.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.A270324>

[AJSRP.A270324](https://doi.org/10.26389/AJSRP.A270324)

2024 © AISRP • Arab

Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The current research aimed to root the theory of human relations and its principles in accordance with its connection with the Holy Quran, the Sunnah of the Prophet and the purposes of Islamic law, and to identify the most prominent applications of it in the educational field: That the Holy Quran and the Sunnah are an inexhaustible source and the best reference for the values and principles of modern management in its various fields, and that the heritage of the Islamic nation is full of evidence that indicates the greatness of the Islamic religion and its organization of human life in its dealings, plans, goals and objectives, and that Islamic administrative thought had the credit and precedence in establishing the principles of human relations and establishing the dimensions and contents of modern administrative theories in their various directions and objectives, and that the principles of modern human relations theory started from the results of behavioral science and the reflections and ideas of philosophers or unstable theories, while the principles of human relations Increasing care and attention to the Holy Qur'an and the Sunnah of the Prophet Muhammad, and the fixed legal principles they contain, which are considered an integrated and valid approach to life for all times and places, taking care to ground modern administrative theories in the light of the foundations and principles of Islamic thought, preserving the Islamic heritage and taking pride in it, and taking pride in the contributions of Muslim scholars in establishing and advancing sciences of various kinds, both ancient and modern.

Keywords: Islamic grounding, human relations, Educational applications

التأصيل الإسلامي لنظرية العلاقات الإنسانية وتطبيقاتها التربوية

د/ علي حسن العسيري

وزارة التعليم | ادارة التعليم بحفر الباطن | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدف البحث الحالي إلى تأصيل نظرية العلاقات الإنسانية ومبادئها وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية، والتعرف على أبرز تطبيقاتها في الميدان التربوي، واستخدام الباحث المنهج الاستقرائي، والمنهج الاستنباطي، وتوصل البحث إلى نتائج من أبرزها: أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة تُعد معيّنات لا ينضب، وخير مرجع لقيم ومبادئ الإدارة الحديثة بمختلف مجالاتها، وأن تراث الأمة الإسلامية حافل بالشواهد التي تدلّ على عظمة الدين الإسلامي وتنظيمه للحياة البشرية في تعاملاتها وخططها وأهدافها وغاياتها، وأن الفكر الإداري الإسلامي كان له الفضل والسبق في ترسيخ مبادئ العلاقات الإنسانية، وترسيخ أبعاد ومضامين النظريات الإدارية الحديثة بمختلف اتجاهاتها وأهدافها، وأن مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية الحديثة انطلقت من نتائج العلوم السلوكية ومن تأملات وأفكار الفلاسفة أو نظريات غير ثابتة، بينما مبادئ العلاقات الإنسانية في الفكر الإسلامي مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة والتي تُعد أصلاً ثابتاً وصالحاً لكل زمان ومكان، وخرج البحث بعدد من التوصيات من أبرزها: زيادة العناية والاهتمام بالقرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وما تحويه من أصول شرعية ثابتة تعتبر منهج حياة متكامل وصالحاً لكل زمان وكان، والعناية بتأصيل النظريات الإدارية الحديثة في ضوء أسس ومبادئ الفكر الإسلامي، و المحافظة على الإرث الإسلامي والاعتزاز والافتخار به، والاعتزاز بإسهامات علماء المسلمين في تأسيس العلوم بمختلف أنواعها والنهوض بها قديماً وحديثاً.

الكلمات المفتاحية: التأصيل الإسلامي، العلاقات الإنسانية، تطبيقات تربوية.

1-المقدمة.

لطالما عني الإسلام بتنظيم العلاقة بين الناس على أسس من الفضائل والأخلاق العالية، وحث على حُسن التعامل بينهم، قال تعالى: (وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا) [البقرة، 83]. كما أن الهدي النبوي الشريف حرص على تنظيم العلاقات بين الأفراد على أسس فضيلة ومعاني عظيمة تهذب النفوس، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: سئِلَ رسولُ الله ﷺ عَنْ أَكْثَرِ مَا يُدْخِلُ النَّاسَ الْجَنَّةَ، قَالَ: تَقْوَى اللَّهِ، وَحُسْنُ الْخُلُقِ، رواه الترمذي، وفي ذلك دلالة على احترام النفس البشرية ومراعاة حقوقها في التعامل قولاً وفعلاً.

ويلحظ المتأمل للأدبيات التربوية ذات الصلة بعلوم الإدارة ونظرياتها أن غالبيتها يتم تناولها في ضوء الفلسفة الغربية ودون تأصيل أو توجيه إسلامي، على الرغم من أن مصادر الشريعة الإسلامية المتمثلة في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة أصلت للفكر الإداري بمضامين ومعاني سامية تنظّم السلوك البشري وتعاملاته في سائر أمور الحياة وصالحه لكل زمان ومكان.

وقد خلصت جهود العديد من المفكرين والمتخصصين في علم الإدارة إلى وضع نماذج ونظريات ومبادئ تفسر العمل الإداري كظاهرة اجتماعية وتفاعل بين كافة العناصر والمدخلات المتعلقة بالعمل المؤسسي سواءً بشرية أو مادية أو تنظيمية، ونتج عن ذلك ظهور العديد من النظريات الإدارية التي نظّمت العلاقة بين الأفراد ومن أبرزها نظرية العلاقات الإنسانية والتي تكمن أهميتها في ارتباطها المباشر باحتياجات وتطلّعات المورد البشري والذي يُعد هو الرافد الأول والأهم في تسيير الأعمال وتنفيذ المهام الموكلة إليه، فالعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل وتوافر البيئة الآمنة والجاذبة للأفراد العاملين يعد محفزاً لبذل مزيداً من الجهود والابداع والابتكار لصالح منظومة العمل وأهدافها.

وقد أكد الإسلام على أهمية العلاقات الإنسانية وأرسى قواعدها على أسس ثابتة، وقيم إنسانية ومبادئ ثابتة وأخلاق فاضلة، فالعلاقات الإنسانية في الإسلام تدعو إلى تماسك أفراد المجتمع وتوادمهم وتعاطفهم، بما يبيئ المناخ المناسب للنشاط البشري، ويرفع من كفاءة الإنتاج للنشاط البشري، ويرفع من كفاءة الإنتاج والاستقرار. (العياشي، 2016).

لذلك فإن الإدارة في الإسلام أبرزت أهمية جانب العلاقات الإنسانية في التعامل بين الأفراد، وأثرها في دوافع العاملين وشعورهم نحو بعضهم البعض، وشعورهم نحو رؤسائهم وأعمالهم، ودورها الإيجابي في تحقيق بيئة العمل الجاذبة والآمنة للأفراد، والوصول إلى الكفاءة والفاعلية في الأداء الفردي والمؤسسي، ومن هذا المنطلق يسعى الباحث إلى تأصيل المبادئ التي قامت عليها نظرية العلاقات الإنسانية في علم الإدارة التربوية الحديثة وذلك وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية، والسعي للاستفادة من تطبيقاتها في الميدان التربوي.

1-1-مشكلة البحث:

إن المطلّع على الأبحاث والدراسات التربوية المتعلقة بمفهوم العلاقات الإنسانية وبشكل عام يلحظ ان غالبيتها تتضمن محاور وأبعاد تدور في سياقها وفق النظريات الإدارية الغربية، أو رؤية الفلاسفة والمنظرين بما يتلاءم مع البيئة والمجتمعات التي ظهرت منها، وقد يغيب عن الكثير أن الفكر الإسلامي كان له فضل السبق في ترسيخ مبادئ وأسس العلاقات الإنسانية وأرسى قواعدها، الأمر الذي دعا إلى مزيداً من الاهتمام بالفكر الإسلامي ودوره في تنظيم حياة الافراد وتعاملاتهم، ويرى القطان (1413، ص73) أن سبب الاهتمام بالتوجيه الإسلامي للعلوم التربوية خاصة راجع إلى كون هذه العلوم تتضمن مفاهيم غربية في نظرتها للحياة والكون والإنسان مما يستدعي السعي الجاد لتأصيلها تأصيلاً إسلامياً.

وقد برزت النداءات بأهمية تأصيل العلوم التربوية، وكان من ثمار تلك النداءات ظهور مؤسسات علمية كالجوامع والمعاهد والمراكز البحثية والتي اهتمت بالتأصيل والتوجيه الإسلامي للعلوم عامة والتربوية منها خاصة، حيث يقع عليها الجزء الأكبر من هذه المهمة لكونها تزخر بالعلماء والمفكرين والأساتذة وطلبة العلم في مختلف التخصصات العلمية الذين عندهم من الغيرة على الدين والحرص على بناء الأمة الإسلامية وتصحيح مسارها (الشهري، 2003، ص 39).

وعلى الرغم من أهمية موضوع التأصيل الإسلامي للعلوم الإدارية بمختلف نظرياتها وتوجهاتها إلا أن مؤشرات الوضع الراهن تشير إلى جوانب القصور في ذلك، حيث أظهرت نتائج دراسة الحارثي (2020) غياب الدراسات البيئية التي قد تسهم بشكل أكبر في تصحيح منهجية التأصيل الإسلامي للعلوم التربوية بين المتخصصين في أصول التربية والتخصصات الأخرى في المجالات التربوية أو خلافها، بينما أكدت دراسة به (2020) ودراسة العيسى (2016) على أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت التأصيل الإسلامي للنظريات التربوية والمفاهيم الإدارية في المجال التربوي، وتوصلت إلى أن من أهم المعوقات التي تواجه الباحثين نحو التأصيل الإسلامي للعلوم التربوية ضعف العمل المؤسسي في هذا المجال، وضعف الدعم والتشجيع له. بينما يؤكد الحازمي (2004) بأن الحاجة أصبحت ملحّة للاهتمام بتأصيل العلوم التربوية وإعادة صياغتها صياغة تتفق مع منهج الإسلام شكلاً ومضموناً، وعبر عنها بأسلمة العلوم، والتوجيه

الإسلامي للعلوم. ويشير الصبيح (2013) إلى أن من التحديات التي تواجه الباحثين في التأصيل الإسلامي تحديد مسلمات الإطار الإسلامي، وطُرق توظيفها في البحث العلمي توظيفاً يرفع التناقض من ذهن الباحث المسلم.

ومن هذا المنطلق؛ وسعيًا للمساهمة في الحفاظ على شخصية الأمة الإسلامية وإبراز تقدّمها وعلو كعبها في مختلف العلوم؛ فإنه أصبح من الضرورة إثراء الجانب التربوي بأبحاث ودراسات تؤكد على جودة الفكر الإسلامي وشموليته لأبرز معالم النظريات الإدارية الحديثة وصلاحيته لكل زمان ومكان. ولذلك يسعى هذا البحث للإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- ما مبادئ نظرية العلاقة الإنسانية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة؟.
- 2- ما التأصيل الإسلامي لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية؟.
- 3- ما التطبيقات التربوية لنظرية العلاقات الإنسانية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية؟.

2-1-أهداف البحث:

1. التعرف على مبادئ نظرية العلاقة الإنسانية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة.
2. بيان التأصيل الإسلامي لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية.
3. التعرف على التطبيقات التربوية لنظرية العلاقات الإنسانية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية.

3-1-أهمية البحث:

- من المأمول أن يكون هذا البحث كأحد المراجع المهمة للباحثين في ظل ندرة الدراسات التربوية التي تناولت نظرية العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي- على حد علم الباحث-.
- من المأمول أن يسهم البحث في توجيه الباحثين إلى أهمية التأصيل الإسلامي للعلوم الإدارية وتطبيقاتها التربوية.
- تماشي هذا البحث مع المبادئ والأسس التي دعا إليها الدين الإسلامي وحث عليها في التعامل بين الناس وحقوقهم.
- الإسهام في إبراز أهمية العلاقات الإنسانية وتأثيرها الكبير في تحسين أداء الأفراد وزيادة إنتاجيتهم.

4-1-حدود البحث:

اقتصر البحث على تأصيل مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية، والاستفادة من تطبيقاتها في الميدان التربوي.

5-1-مصطلحات البحث:

- **التأصيل الإسلامي:**
 - التأصيل لغة: وجمعه أصول، ويعني أساس الشيء وأسفله، وتأصيل الشيء إثبات أصله. (ابن منظور، 1985)، أما اصطلاحاً فيرى ملكاوي (2008، ص6) أن تأصيل الشيء أو الفكرة يكون بردها إلى أصلها، أو إيجاد أصل لها ضمن النظام المعرفي المعتمد في موضوع البحث، فتأصيل الفكرة هو بحث استرجاعي يحاول ربط الفكرة بتاريخها كماضيها، أو هو بحث تحليلي يحاول ربط الفكرة الفرعية بأصلها الكلي، أو المثال بقاعدته"، أما خماترة (2017، ص110) فعزفه بأنه عملية تأسيس إسلامي للموضوعات والعلوم والمعارف المختلفة وفق منهج الإسلام وقواعده".
 - ويعرف التأصيل الإسلامي للعلوم "بأنه جعل جميع مكونات وعناصر أي فرع من فروع العلم منبثقا من أصول الإسلام ومفاهيمه العقدية المستلهمة من القرآن الكريم والسنة النبوية وبقية المصادر الشرعية- وغير مخالفة لها، والاستفادة من جهود العلماء فيما لا يتعارض مع تلك الأصول. الحلواني" (2008، ص177).
 - بينما عرفه بالجن (2014، ص40) بأنه بناء تلك القضايا والأفكار في المجال التربوي على نهج الإسلام، والتأصيل الإسلامي لمفاهيم التربية هو إعادة صياغة المفاهيم وبنائها على نهج الإسلام أي في ضوء الرؤية الإسلامية للحياة والكون والإنسان.
 - ويعرفه العمرو (2013) بأنه جعل العلوم الإدارية التي تدرس في المجتمعات المسلمة المعاصرة منطلقة ومنبثقة من أصول الإسلام ومفاهيمه العقدية المتضمنة في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، والمحددة لمفاهيم الألوهية والإنسان والكون والحياة والمعرفة والقيم والعلاقة بين كل منها، ورفض إقامة هذه العلوم على أصول ومفاهيم تتعارض مع العقيدة الإسلامية ومقتضياتها.
 - ويعرفه الباحث التأصيل الإسلامي إجرائياً بأنه صياغة نظرية العلاقات الإنسانية ومبادئها الإدارية الحديثة في ضوء ماورد في القرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية.

العلاقات الإنسانية:

- يعرف ديفز Davis (1972، ص4) العلاقات الإنسانية بأنها تقوم على التفاعلات بين الناس، حيث يجتمعون في تشكيلات لتحقيق أهداف محددة، فالعلاقات الإنسانية هي فن وعلم تطبيقي ينظم الأعمال، وهي أيضاً تعني تكامل الناس في موقف عمل يدفعهم إلى العمل معاً بشكل منتج ومتعاون، فيه رضاء اقتصادي ونفسي واجتماعي، بينما يعرفها الضحيان (1990، ص160) بأنها السلوك الأمثل للمدير مع من يعمل تحت إمرته، حيث يتعامل معهم بالحسنى، لما يحقق الهدف المشترك للإدارة والأفراد العاملين.
- ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: فن استثمار مبادئ وقيم الإسلام في التعاملات مع الأفراد، وتلمس احتياجاتهم، وتقدير عطايتهم وشخصياتهم، بهدف حفزهم لإبراز قدراتهم وطاقتهم، واستثمارها بما يعود بالنفع الإيجابي على المنظمة ككل.

الدراسات السابقة.

- هدفت دراسة خلف الله (2021) إلى الوقوف على عناية السنة النبوية بالعلاقات الإنسانية من خلال الأدلة والمواقف والقياس، وتوصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن السنة النبوية اعتنت عناية فائقة بالعلاقات الإنسانية على جميع المستويات وكافة المراتب، وأن الإسلام أكد على العلاقات الإنسانية وأرسى قواعدها على أسس ثابتة، ومبادئ لا يمكن غض الطرف عنها، وأن العلاقات الإنسانية على اختلاف صورها حظيت من السنة النبوية المطهرة بالجانب الأوفر من الاهتمام والتركيز والحث عليها، وأن هناك علاقة وطيدة بين ما جاء التراث الإسلامي من نصوص الكتاب أو السنة وغيرها من أقوال العلماء وبين الواقع المعاصر إذا أحسنا تطبيق ما جاء به الشرع الحنيف، وأن العلاقات الإنسانية في منظومة الفكر الإسلامي تدعو إلى تماسك أفراد المجتمع وتواديهم وتعاطفهم وتدعيم أواصر المحبة بينهم، وأن استقرار المجتمع وتمتعه بالسلام بين كافة أفرادها على اختلاف مشاربهم يؤدي إلى رفع معدل الإنتاج والإبداع في شتى المجالات.
- دراسة بعه (2020) والتي هدفت إلى التعرف على التأصيل الإسلامي للذكاء العاطفي في الإدارة التربوية وفقاً لأسس التأصيل الإسلامي، والمفاهيم الأساسية التي تدور حولها عقائد الإسلام وتشريعاته، واستخدمت الباحثة كلا المنهجين الوصفي التحليلي، والتاريخي الاستنباطي، وتوصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن التأصيل الإسلامي من المواضيع المهمة في جميع المجالات وليس الإدارية والتربوية فحسب، وأن الدين الإسلامي شامل لجميع مجالات الحياة ومنظم لها، وأن هناك قلة في الدراسات التي تناولت الذكاء العاطفي وفقاً للتأصيل الإسلامي في المجال التربوي، وأن الدراسات الخاصة بالتأصيل تركز على التأصيل في ضوء العلوم النفسية والاجتماعية غالباً، وأوصت الدراسة بضرورة تكتيف البحث في مجال التأصيل الإسلامي وفهمه بشكل أعمق، ثم التركيز في الدراسات على العلوم الإدارية التربوية وفق أسسه ومبادئه.
- دراسة الحارثي (2020) وهدفت إلى تحديد مجموعة من معايير التأصيل الإسلامي لمفاهيم التربية التي ينبغي مراعاتها عند التصدي لعملية التأصيل الإسلامي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة: غياب الدراسات البيئية- التي قد تسهم بشكل أكبر في تصحيح منهجية التأصيل الإسلامي للعلوم التربوية بين المتخصصين في أصول التربية والتخصصات الأخرى في المجالات التربوية أو خلافها، وقدمت الدراسة مجموعة من معايير التأصيل الإسلامي للمفاهيم التربوية التي تتمثل في الاعتماد على مصادر التربية الإسلامية، والالتزام بقواعد الاستنباط والاستدلال في المنهجية الإسلامية، والتمييز بين مصادر المعرفة في الإسلام وعند الأمم الأخرى، والانطلاق من التصور الإسلامي للكون والإنسان والحياة، والمعرفة الواسعة بالميدان التربوي، وإبراز معالم ومنهجية التأصيل الإسلامي عند تناول المفاهيم التربوية، ومراعاة جوانب الخلاف الشرعي وانعكاسه على التطبيقات التربوية.
- دراسة الدعيج (2019) وهدفت إلى تأصيل المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالإدارة الإسلامية لتطوير الإدارة في الجامعات السعودية، وقد استخدمت الباحثة المنهج المكتبي الوثائقي لدراسة مفهوم المنظمة المتعلمة وتحليله وتأصيله وتوجيهه إسلامياً بالرجوع للمراجع التربوية المتعلقة بعلم الإدارة، بالإضافة إلى القرآن والسنة والسيرة النبوية وسيرة الصحابة والعلماء المسلمين، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها أن التأصيل هو عبارة عن إعادة صياغة وتعريف للمفاهيم الإدارية الحديثة بحيث تتناسب وتتفق مع الأسس الإسلامية المستمدة من الكتاب والسنة، ورفض كل ما يخالف شريعتنا السمحة، وأن الرسالة الإسلامية شددت على أخلاقيات التعلم فمنعت احتكاره وأوصت بنشره، وأن العلماء المسلمون الأوائل ومن تبعهم اهتموا بالعلم والتعلم وتطبيقاتهما، وأن الإسلام أكد على ضرورة تدريب العاملين والتمكين واللدان يعدان من أهم الأسس التي تبنى عليها المنظمة المتعلمة، وإن العلماء المسلمين الأوائل تناولوا مراحل تغيير السلوك الفردي وطرق وأساليب التعلم، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء مزيد من الأبحاث حول موضوع التأصيل الإسلامي للنظريات الحديثة في مجال الإدارة التربوية لتشجيع الجامعات على تبنيها وتطبيقها كمدخل للتطوير، وأهمية تنفيذ المؤتمرات الخاصة بالتأصيل الإسلامي للعلوم التربوية.

- دراسة الرويلي (2019) وهدفت إلى استعراض التأصيل الإسلامي للاتصال الإداري في ضوء الفكر الإداري، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم استخدام منهجين الوصفي، والأصولي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أبرزها: أن الاتصال الإداري في الإسلام لا يختلف في عناصره عن الاتصال في الفكر الإداري عامة، وأن منهج الإسلام هو منهج كامل متكامل يشتمل على الإدارة وغيرها، وهو منهج وسط يحقق العدل والتوازن، وهو كذلك منهج عملي وواقعي يدعو إلى التفكير والتدبر، وصالح لكل الأعمال في كلياتها وقد ترك جانب التفاصيل للتخصص والاجتهاد، وأن عناصر الاتصال الإداري تتصف بأنها عناصر ذات أساس تشريعي وعقدي وتنظيمي وقيمي وأخلاقي، وأنه تتأكد أهمية امتلاك القائد لسمات الاتصال من منظور إسلامي والتي تسهم في توجيه سلوكياته ونجاحه وتميزه كقائد وتأثيره على الأفراد العاملين.
- دراسة الرحيلي (2017) حيث سعت إلى الوقوف على مفهوم الحوافز من منظور التربية الإسلامية، وأرود الباحث عدة نماذج للحوافز وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية وآثار الصحابة وسيرة السلف الصالح، وأعتمد البحث على المنهج الوصفي والمنهج الاستنباطي، وتوصلت الدراسة لنتائج من أبرزها: أن نظام الحوافز في التربية الإسلامية، يسعى إلى تنشيط الدوافع الكامنة في الإنسان، وأن التربية الإسلامية تميزت في طرحها ومعالجتها للموضوع عن بقية النظريات والفلسفات الأخرى، حيث شملت الحوافز الدينية، وتوصلت البحث إلى أن المنهج التربوي الإسلامي لم يقف في معالجته الموضوع الحوافز عند وضع الأسس والمنطلقات النظرية فحسب، بل حول هذه الأسس والمبادئ إلى واقع عملي وسلوك تطبيقي في نماذج مارست الحوافز وطبقها، وكذلك تبين أن هناك أنواع من الحوافز انفرد بها منهج التربية الإسلامية، بينما هناك حوافز أخرى اشترك فيها منهج التربية الإسلامية مع غيره من المناهج الحديثة، إلا أن له نظريته الخاصة والمميزة عند معالجتها، وأن مما يميز المنهج التربوي الإسلامي الواقعية ومراعاته للحاجات البشرية.
- دراسة العياشي (2016) وهدفت إلى تحديد مفهوم العلاقات الإنسانية من منظور الشريعة الإسلامية، واستنتج البحث أن القيم الإسلامية معين لا ينضب ويمكن الاستفادة منها في استخلاص مبادئ وقيم في مختلف المجالات، فضلاً عن أن المبادئ التي مارسها الرسول صلى الله عليه واله وسلم في حياته قبل أربعة عشر قرناً لم تكن خاصة بفئة معينة من الأفراد دون غيرهم، بل هي مبادئ قابلة للتطبيق في كل زمان ومع جميع الأفراد.
- دراسة عيسى (2015) وهدفت إلى التعرف على واقع بحوث التأصيل والتوجيه الإسلامي للعلوم التربوية في جامعات المملكة العربية السعودية، وأهم المعوقات التي تواجهها من وجهة نظر أساتذة التربية الإسلامية في تلك الجامعات، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن من أبرز جوانب الضعف لدى الباحثين في مجال التأصيل والتوجيه الإسلامي للعلوم التربوية ضعف الإنتاج في هذا المجال، كما أن هناك ندرة في تناول النظريات التربوية والإسلامية على حد سواء، وأن من أهم المعوقات التي تواجه الباحثين في جامعات المملكة العربية السعودية: ضعف العمل المؤسسي في مجال التأصيل، وضعف الدعم والتشجيع له في العالم الإسلامي.
- دراسة الحلواني (2008) وسعت إلى توضيح مفهوم التأصيل الإسلامي للإدارة التربوية، وتحديد أسس ومبادئ التأصيل الإسلامي، وتوضيح ضوابط ومعايير التأصيل الإسلامي للإدارة التربوية، واقتراح خطوات للتأصيل الإسلامي للإدارة التربوية، وبيان مجالات واتجاهات التأصيل الإسلامي، وضوابط البحث في كل منهما، واستخدم الباحث المنهج المكتبي الوثائقي، وتم التوصل إلى العديد من النتائج أهمها: أن المقصود بتأصيل الإدارة التربوية هو إعادة صياغة مفاهيم الإدارة التربوية بما يوافق الشريعة، وأن التأصيل يسهم في تطوير الإدارة التربوية، وفي إصلاح أحوال العالم الإسلامي، وأن أهم الاتجاهات للتأصيل الإسلامي هما الاتجاه البنائي، والاتجاه العلاجي، وأنه يمكن تقسيم خطوات التأصيل إلى ثلاث مراحل (ما قبل، أثناء، بعد التأصيل).
- دراسة الدوسري (2005) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الإسلامي والمعاصر وفقاً لأسس ودعائم ومقومات العلاقات الإنسانية، وما تضمنته مدرسة العلاقات الإنسانية ونظرياتها ومحاسنها وعيوبها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن الفكر الإداري الإسلامي له فضل السبق في ترسيخ مبدأ العلاقات الإنسانية كمبدأ أساسي من مبادئ الإدارة، ويعد أسلوباً أصيلاً ومتميزاً وصالحاً لكل زمان ومكان، وأن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة معين أصيل ولا ينضب، ويجب الاستفادة منهما في استخلاص مبادئ الإدارة والقيم في مختلف مجالات الإدارة والعلاقات الإنسانية، وأكدت الدراسة على أن التطبيق العادل للمبادئ المرتبطة بالعلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الإسلامي والمعاصر من قبل المسؤولين يؤدي إلى نتائج إيجابية تعود على الفرد والعمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع مجمل الدراسات السابقة في تناولها لمفهوم التأصيل الإسلامي للعلوم التربوية، وتتفق مع دراسة خلف الله (2021) ودراسة العياشي (2016) ودراسة الدوسري (2005) في تناولها لمفهوم العلاقات الإنسانية من وجهة نظر إسلامية.

وكذلك تتفق الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الاستقرائي والاستنباطي مع دراسة بحة (2020) ودراسة الرحيلي (2017). بينما تختلف مع دراسة كل من خلف الله (2021) والحارثي (2020) وعيسى (2015) والدوسري (2005) والتي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ودراسة الدعيج (2019) واستخدمت المنهج المكتبي الوثائقي، ودراسة الرويلي (2019) واستخدمت المنهج الوصفي، ودراسة الحلواني (2008) واستخدم الباحث المنهج المكتبي الوثائقي. تأتي الدراسة الحالية منفردة - على حد علم الباحث - باستعراض التطبيقات التربوية لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وإمكانية الاستفادة منها في الميدان التربوي.

2-منهجية البحث.

استخدم الباحث المنهج الاستقرائي، والمنهج الاستنباطي، فمن خلال المنهج الاستقرائي يرجع الباحث إلى استقراء الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تدل على مبادئ العلاقات الإنسانية وتنظيماتها، ثم يستنبط الباحث مدلول الآية الكريمة أو الحديث الشريف وتقاس في ضوءه مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وفق تلك الأصول الشرعية العظيمة والمعتبرة. وكذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع المعلومات من المصادر والمراجع المرتبطة بموضوع البحث، والاعتماد بشكل أساسي على المصادر الأصولية (القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة).

3-الإطار النظري.

1-3-التأصيل الإسلامي وأهميته.

1-1-3- مفهوم التأصيل الإسلامي:

يعتبر مفهوم التأصيل الإسلامي من المفاهيم التي اختلفت فيها وجهات نظر الباحثين ولم يكن هناك تعريفاً موحداً له، غير أن مجمل التعريفات تتفق على أنه مشتق من الأصل وهو أساس الشيء، والتأصيل من وجهة نظر تربوية عرفه حلواني (2008، ص 9) بأنه "جعل علوم الإدارة التربوية منبثقة من أصول الإسلام ومفاهيمه العقدية المستلهمة من المصادر الشرعية وغير مخالفة لها والاستفادة من جهود العلماء فيما لا يتعارض مع تلك الأصول".

بينما عرف يالجن (2014، ص 40) التأصيل الإسلامي بأنه بناء تلك القضايا والأفكار في المجال التربوي على نهج الإسلام: وإعادة مفاهيم التربية وصياغتها في ضوء الرؤية الإسلامية للحياة والكون والإنسان.

ومن خلال ماسبق يمكن القول أن التأصيل الإسلامي للعلوم التربوية يعنى بصياغتها بطريقة علمية في ضوء الفكر الإسلامي ونظريته للمعرفة والكون والإنسان والحياة، مما يؤدي إلى بناء الشخصية الإسلامية القوية فكرياً وعلمياً وعملياً.

1-1-3- أهمية التأصيل الإسلامي:

للتأصيل الإسلامي للعلوم المختلفة أهمية بالغة في المحافظة على الهوية الإسلامية والاعتزاز والتمسك بأسسها ومنطلقاتها، وأبرز علو كعبها وفضل سبقها في بلورة الكثير من القيم والمبادئ والاتجاهات التي قامت عليها العديد من النظريات الإدارية والتربوية المختلفة.

ويرى يالجن (2014) أن التأصيل الإسلامي للعلوم المختلفة "يؤدي إلى زوال الأفكار والنظريات المتناقضة مع روح الإسلام، ويؤدي إلى بناء شخصيات علمية إسلامية، ويحرر العقول من استعمار الأفكار الغربية الشاذة، وينمي لدى الفرد المسلم التفكير وطريقة حل المشكلات، كما يؤدي إلى وضع منهج واضح القواعد والمعالم، وواضح المعايير والمقاصد.

وتبرز أهمية التأصيل الإسلامي لمبادئ العلاقات الإنسانية في بناء الشخصية الإسلامية التي تتحلّى بالقيم والمبادئ الأصيلة التي أرسى أسسها الدين الإسلامي وحث عليها ورغّب فيها لأهميتها في تنظيم حياة الأفراد وتعاملاتهم فيما بينهم، بما يحقق من التعاون والألفة والمودة وعمارة الأرض وتحقيق الغايات التي خلُق من أجلها الإنسان.

2-3-العلاقات الإنسانية وأسباب نشأتها

1-2-3- مفهوم العلاقات الإنسانية:

أورد العديد من الكتاب والباحثين عدّة تعريفات لمفهوم العلاقات الإنسانية، وقد تختلف هذه التعريفات باختلاف وجهات نظر الباحثين باختلاف رؤيتهم، ولعلّ أبرز ما ذُكر من تعريف ما يلي:

عرّفها (Scott.1962) بأنها تشير إلى عمليات حفز الأفراد في موقف معين بشكل فعال، يؤدي إلى الوصول إلى توازن في الأهداف يعطي المزيد من الرضا الإنساني، كما يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة.

ويعرفها الحقيقل (2014، ص14) بأنها تلك العلاقات التي تقوم على المعاملة الطيبة، وتستند إلى الفضائل الأخلاقية والقيم الإنسانية السوية، وتستمد مبادئها من تعاليم الإسلام، وتقوم على التبصير والإقناع.

وتشير المنظمة العالمية هيومن رايوتس (2022)، Human Relations إلى العلاقات الإنسانية بأنها "تقوم على التفاعلات بين الأفراد حتى يتجمعوا في تشكيلات لتحقيق أهداف محددة، وهي مجموعة العمليات التي تحقّق الأفراد في موقف معين بشكل فعّال، ممّا يؤدي إلى التوازن بين أهداف المؤسسة والمنظمة وأهداف الأفراد".

ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحث أن العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي تتضمن مبادئ وقيم وأخلاقيات فاضلة حتّى علمها الدين الإسلامي ورغّب فيها، لما تحويه من أثر عظيم على النفوس البشرية، ينعكس أثرها إيجاباً على السلوك البشري وتعاملاته في شتى المجالات سواءً في مجال عمله أو مجتمعه وأسرته.

2-2-3-2-3 مدرسة العلاقات الإنسانية وأسباب نشأتها:

العلاقات الإنسانية موجودة منذ نشأة الانسان وطبيعته، فهو كائن ذو خصال متنوعة، وله احتياجات وحقوق وعليه واجبات، وفطرته التعايش مع الجماعة والتواصل مع الآخرين، وللإسلام نظرة شمولية حول العلاقات الإنسانية وتعامل الأفراد فيما بينهم. وقد نظم الإسلام علاقات الناس وحدد أنماط السلوك السوي فدعا إلى التأخي والعدل والصدق والإخلاص في العمل، وإلى الرحمة والوفاء والتواضع والتعاون وقضاء حوائج الناس باعتباره ضرورة ملحة في حياة الشعوب والمجتمعات، ولابد أن تتحقق هذه العلاقات في الإدارة وعند تحققها تتحقق الأهداف التي ينشدها كل من المدير والعاملين معه (ال عادي، والعبادي 2015).

وأما في ضوء نظريات الإدارة الحديثة فأشار بلقاسم (2004) إلى أن أصول نظرية العلاقات الانسانية وتطورها ومدى مساهمتها ظهرت بفضل أعمال " إلتون مايو"، الناجمة عن مجموعة من التجارب التي اشتهرت بإجرائها شركة وسترن إلكترتك في مصانع هاوثورن بين الأعوام (1924 و 1933) وقد كانت هذه التجارب تهدف إلى دراسة تأثير الظروف المادية للعمل على إنتاجية الأفراد، ولفت الانتباه إلى دور العلاقات الإنسانية وأهميتها في السلوك التنظيمي وانعكاسها على الأداء والإنتاجية في بيئة الأعمال.

وتتفق مجمل الأدبيات التربوية ذات الصلة على أن مدرسة العلاقات الإنسانية ظهرت كردّ فعل للمدرسة الكلاسيكية المتضمنة الإدارة العلمية، والبيروقراطية، والتقسيم الإداري؛ والتي كانت تركّز على النواحي الفنية من جانب، والمكافآت المادية من جانب آخر، وأغفلت أهمية العنصر البشري، واحتياجاته، وأهملت كثير من النواحي والمواقف الإنسانية التي تؤثر على الإنتاج، وبدأ كثير من المدراء يكتشفون بأن العامل هو إنسان له شخصيته المستقلة، وأنه ليس أداة من أدوات العمل، وأن كثيرا من إشكاليات العمل تستلزم حلولاً إنسانية قد لا يجدي معها الحلول الفنية، وأن كثير من التعاملات الإنسانية تدفع الفرد العامل لمزيد من البذل والعطاء.

ويمكن تلخيص أبرز الأفكار الأساسية التي قامت عليها مدرسة العلاقات الإنسانية فيما يلي:

- تركيزها على الأفراد واحتياجاتهم ورغباتهم.
- تنظر إلى المنظمة كبناء اجتماعي متفاعل.
- ركزت على تحفيز الأفراد وتحقيق حاجاتهم النفسية والاجتماعية لابرز قدراتهم وطاقتهم.
- لفتت النظر إلى تأثير العوامل المادية على العمل والإنتاجية.
- يتأثر الأفراد بالجماعات الغير رسمية وفي ضوءها تتشكل سلوكياتهم واتجاهاتهم غالباً.
- رضا الأفراد ينعكس إيجاباً على زيادة إنتاجيتهم.
- أهمية الاتصال والتواصل على كافة المستويات.

4-نتائج الدراسة ومناقشتها.

1-4-نتيجة الإجابة عن السؤال الأول: "ما مبادئ نظرية العلاقة الإنسانية في ضوء الإتجاهات الإدارية الحديثة؟".

ركزت مدرسة العلاقات الإنسانية على الفرد العامل قبل العمل والإنتاج، إيماناً منها بدوره الرئيس والمؤثر في تسيير الأعمال وتنفيذ المهام وتحقيق الأهداف المرسومة، لذلك برزت العديد من النظريات التي اهتمت بالفرد في محاولة لأشباع رغباته وتشجيعه لإبراز قدراته وطاقاته لصالح العمل وزيادة إنتاجيته، ومن أبرز نظريات مدرسة العلاقات الإنسانية وأهم المبادئ التي ركزت عليها مايلي:

1-1-4-1-1 نظرية جورج التون مايو (Elton Mayo):

تتفق الأبحاث والدراسات التربوية على أن إلتون مايو هو المؤسس الأول لنظرية العلاقات الإنسانية. فقد قام التون مايو بمساعدة (روتلز برجر) بأبحاث ودراسات (مؤسسة الهاوثون) عام 1924 وما بعدها لدراسة أثر معنويات العمال على الكفاية الانتاجية وأثر العامل الإنساني في الإدارة، وقد أصبحت أفكار التون مايو وروتلز برجز بمثابة مدرسة للعلاقات الإنسانية تعتمد على دراسات تجريبية على التصرفات البشرية كطريقة للإدارة.

وقد أكدت هذه التجارب والدراسات انه من الضرورة بمكان الاهتمام بالعامل قبل العمل، وخلصت إلى عدة مبادئ ذات أهمية بالغة في حفز الأفراد وزيادة إنتاجيتهم، ومن أبرزها الاهتمام بظروف العامل وأحواله والعمل على تفهم العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة على الإنتاج، وأن لكل عامل مطالب أساسية في الحياة وهذه المطالب لا تقتصر على الحوافز المادية المتصلة بالأجر أو توفير الحاجات الاقتصادية وحدها، وإنما هناك حاجات معنوية يسعى إلى إشباعها كالاستقرار وحسن المعاملة، والاشتراك في اتخاذ القرارات والاعتراف بالأهمية والتكريم ومنح السلطة، والعلاقات الاجتماعية، والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.

1-1-4-2 نظرية ماري فوليت "M. Parker Follet (1924)":

قامت بدراسة وتحليل الأسس النفسية للنشاط الإنساني وتفسير الانفعالات والأحاسيس البشرية التي تتحكم في العمل الإداري، وفي عام 1924م أعدت بحثاً أبرزت فيه العوامل السيكلوجية والمبادئ ذات الفعالية والأثر في الأداء المؤسسي والتي تعد أساساً في العمليات الإدارية كتمارس السلطة والاحتكاك والتعاون بين الجماعات داخل المشروع، وشجعت المديرين والأفراد العاملين على التعاون والعمل بتوافق وانسجام دون سيطرة طرف على آخر.

ودعت فوليت إلى حل الصراعات التنظيمية والنزاعات داخل بيئة العمل من خلال التكامل والتفاهم، بدلاً من الهيمنة أو القوة، وترى أن الصراعات فرصة للنمو والتعلم وأمرٌ صحي داخل المؤسسات، وأنه يجب أن تعالج هذه الصراعات بشكل هادف يقوم على التعاون والحوار وإتاحة الفرصة لجميع الأطراف للتعبير عن وجهات نظرهم للتوصل إلى حلول مفيدة ومقنعة للجميع.

1-1-4-3 نظرية شستر بارنارد (1887-1961):

وتسمى هذه النظرية بنظرية النظام التعاوني. ويشير محمد (2016) إلى أن من أهم المساهمات التي قدمها بارنارد للإدارة فكرة التوازن التنظيمي Organizational Equilibrium فهو يرى أن الفرد يتعاون مع التنظيم إذا كانت المغريات والحوافز بأشكالها المختلفة مقنعة له وملبية لطموحه، وإذا حدث عكس ذلك فإن العضو يرفض التعاون والاشتراك معبراً عن ذلك بطرق متعددة تتراوح في شدتها من التذمر والاحتجاج البسيط إلى تقديم الاستقالة وترك العمل.

وحلل برنارد وظائف الإدارة ومتطلباتها ووضع العديد من المبادئ لنجاح تطبيقاتها ومنها:

- أ- التعاون كأساس للتنظيم.
- ب- الحوافز للعاملين وتشمل الحوافز المادية (المالية)، والحوافز غير المادية (المعنوية).
- ج- ظروف العمل الملائمة (النقل، السكن، الترقيات، التأمين الصحي).
- د- التوازن بين مصالح التنظيم الرسمي وغير الرسمي.
- هـ- قبول السلطة من المرؤوسين.
- و- المفهوم الأخلاقي للمسؤولية.
- ز- فاعلية الاتصال والتواصل بين الأفراد.

1-1-4-4 نظرية تحديد الذات (Self-determination theory):

طور ديسي وريان (Deci & Ryan، 2002) هذه النظرية والتي أظهرت أن العمليات التي تحدث داخل أي سياق اجتماعي تؤثر على دوافع الفرد وسلوكه، وأن هناك سمات إيجابية في الطبيعة البشرية تظهر عند التفاعل الاجتماعي ومن خلال الفاعلية والالتزام، كما أن لدى الإنسان احتياجات نفسية فطرية هي أساس التحفيز الذاتي. وتقوم هذه النظرية على أسس وهي:

- الدافعية الذاتية وتعد المنظم لسلوك الفرد وقيامه بأدواره برغبة وحماس.
 - الشعور بالثقة والفعالية عند تنفيذ المهام والمتوقع منه ومواجهة التحديات.
 - الحاجة للتواصل مع الآخرين والانسجام معهم في أجواء يسودها الاحترام والمحبة.
- ويرى أبو بكر وخليل (2022، ص12) أن من أهم المبادئ الواجب توافرها بين العاملين والتي تبني عليها العلاقات الإنسانية هي: التواصل، والتشجيع، والتعاون، والشورى، والعدالة، والقودة الحسنة، والمسؤولية، والرحمة.

ومما سبق يتضح أن رواد مدرسة العلاقات الإنسانية وغيرهم من المهتمين بهذا المفهوم اشتروا في العديد من المبادئ التي تقوم عليها هذه النظرية، ولعلنا في الأسطر القادمة نُبرز أهم المبادئ التي تقوم عليها مدرسة العلاقات الإنسانية، وتأصيلها تأصيلاً

إسلامياً يؤكد بأن القرآن الكريم والسنة المطهرة أرست مبادئ العلاقات الإنسانية، وحثت على كرامة الإنسان، وأوجبت الحفاظ على حقوقه، وتعريفه بواجباته، واحترام شخصيته وتلبية احتياجاته.

وباستعراض أبرز المبادئ التي تدور حولها نظرية العلاقات الإنسانية يرى الباحث أنها في المجمل تتفق على المبادئ التالية :
حسن المعاملة، طبيعة القيادة، الاشتراك في صنع القرارات، الاعتراف بأهمية الأفراد واحترامهم وإعطائهم حقوقهم، منح السلطة، العلاقات الاجتماعية، الحوافز للعاملين، ظروف العمل الملائمة، التخطيط، التنظيم غير الرسمي والتعاون. العلاقات الإنسانية.
ويتفق الباحث مع ما أشار إليه الدوسري (2005) بأنه من الخطأ الفادح القول بأن تطبيق عناصر ومبادئ مدرسة العلاقات الإنسانية وتحقيق أهدافها كان نتيجة لأبحاث ألتون مايو أو غيره، والصحيح بأن التطبيق العملي للعلاقات الإنسانية بمعناها الشامل، سواء فيما يتعلق بإعداد الفرد أو المجتمع؛ إنما تحقق بمجيء رسالة الإسلام، ولقد نظم الإسلام علاقات الناس وحدد أنماط السلوك السوي، فدعا إلى التأخي والعدل والصدق والإخلاص في العمل، وإلى البر والرحمة، والصبر والوفاء والإيثار والنصح والتواضع وقضاء حوائج الناس.

2-4-2-نتيجة الإجابة عن السؤال الثاني: "ما التأسيس الإسلامي لنظرية العلاقات الإنسانية ومبادئها وفقاً لارتباطها بالقرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية"؟.

فيما يلي أبرز المبادئ التي قامت عليها نظريات العلاقات الإنسانية ويقابلها الأدلة والمواقف من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، والتي تثبت أنها في جوهرها مبادئ إسلامية حث عليها ديننا الإسلامي الحنيف ورغب فيها:

1-2-4-المبدأ الأول: حسن المعاملة

إن قضية التعامل مع الآخرين هي قضية بالغة الأهمية والخطورة، وقد جعل الإسلام الالتزام بالدين متوقفاً على الأدب وحسن المعاملة، ومن منطلق هذه الأهمية، جاء القرآن الكريم ليضع لنا المناهج القويمة والأسس السليمة للتعامل مع الآخرين باعتباره موضوعاً أساسياً من موضوعات هذا الدين، فقد أصل القرآن الكريم لأدب التعامل مع الآخرين، والتي نضمن من خلالها نتائج إيجابية وحسنة في العلاقات الإنسانية، غير أن هناك قاعدة قرآنية تُعدُّ أصلاً تتفرع عنه كل قواعد التعامل مع الآخرين، هذه القاعدة هي «حُسْنُ الخُلُقِ»، إذ لا نجاح ولا توفيق في التعامل مع الآخرين دون هذا الأصل المتين والذي يؤثر في تعاملات الأفراد فيما بينهم.

وقد دعا الإسلام إلى حُسن معاملة الآخرين، وحذر من الفضاضة والغلظة والقسوة والشدة؛ وذلك في أكثر من موضع في القرآن الكريم، ومنها قول الله تعالى: (وَاحْفِظْ جَنَاحَكَ لِلْمُؤْمِنِينَ)، وقوله تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ﴾ [آل عمران: 159].

ونبيننا محمد ﷺ آية لمن أراد حسن المعاملة مع الآخرين، ولهذا أثنى الله عليه في كتابه الكريم، فقال سبحانه وتعالى: (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ). القلم: آية 4، وَيُنَبِّئُ المصطفى ﷺ إلى أهمية حُسْن الخُلُقِ في التعامل مع الآخرين، فيقول: ((إنكم لن تسعوا الناس بأموالكم، ولكن يسعهم منكم بسط الوجه وحسن الخلق)). وقال ﷺ: «لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه» (متفق عليه). وفي هذا الحديث أصل عظيم في محبة المسلمين والنصح لهم وإيثارهم ومعاملتهم كمعاملة النفس.

ولذا فمن أبرز الأخلاق التي ينبغي على قادة المؤسسات التربوية وغيرها الالتزام بها وهي: احترام الأفراد العاملين وتقديرهم، والعدل بينهم، والتعامل معهم بالصدق والإحسان والقدوة الحسنة، ولهم في هذا الجانب رسول ﷺ خير أسوة وقدوة حسنة: فعن أنس بن مالك رضي الله عنه- أنه قال: "خدمت النبي ﷺ عشر سنين، فما قال لي: أف، ولا: لم صنعت؟ ولا: ألا صنعت؟".

2-2-4-المبدأ الثاني: طبيعة القيادة

إن مدرسة العلاقات الإنسانية تنادي بالقيادة الديمقراطية التي تعكس اهتمام القائد بالعلاقات الجيدة بينه وبين الأفراد، من خلال إشباع حاجاتهم والاهتمام بهم، والاعتراف بأهمية أدوارهم في المؤسسة، ونجد إن ذلك مبدأ أساسياً حث عليه ديننا الحنيف ودلت عليه النصوص الشرعية، فبيننا محمد صلى الله عليه وسلم أعظم قائد عرفته البشرية، بكرم خلقه وتعامله، ويتمثل ذلك في قوله تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ). [آل عمران: 159].

وفي السنة النبوية المطهرة العديد من الأحاديث الشريفة التي توجب على القائد أو من يتولى أمر جماعة أن يتسم بطبيعة القيادة السمحة التي تُراعي العلاقات الإنسانية وتحت على الرعاية للأفراد والرفق بهم، ومنها حديث عائشة رضي الله عنها قالت: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ يَقُولُ فِي بَيْتِي هَذَا: (اللَّهُمَّ مَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِي شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَأَشَقِّ عَلَيْهِ، وَمَنْ وَلِيَ مِنْ أَمْرِي شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَارْفُقْ بِهِ). رواه مسلم، وقال رسول الله ﷺ: ((يسرروا ولا تعسروا، وبشروا ولا تنفروا)): متفق عليه.

3-2-4-3- المبدأ الثالث: الاشتراك في صنع القرارات

إن الشورى والاشترك في صنع القرارات مبدأ إسلامي استمدته بعض فقهاء وعلماء المسلمين من بعض آيات القرآن الكريم: ومنها قوله تعالى: (وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ) سورة الشورى-آية 38. ولذلك الاشتراك في اتخاذ القرارات يُعتبر مبدأً شرعياً من مبادئ الإسلام المتعلق بالاستماع للأراء، ووجهات النظر في قضية من القضايا، أو موضوع من المواضيع، واختبارها من أصحاب الرأي والخبرة، وصولاً إلى الصواب والأفضل والأصلح، وذلك من أجل تحقيق أحسن النتائج، وتذكر كتب الحديث والتاريخ الإسلامي مواقف عديدة لنبينا محمد ﷺ تجسد مبدأ الشورى مصداقاً لقوله تعالى: (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) سورة آل عمران: 159. والشواهد من السنة النبوية كثيرة ومنها قصة تحديد مكان المسلمين في غزوة بدر، ورأي الصحابي الجليل سلمان الفارسي ﷺ في حفر الخندق في غزوة الأحزاب، وقد قال ابوهريرة ﷺ: ((ما رأيت أحداً أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله ﷺ)) رواه الترمذي.

4-2-4-4- المبدأ الرابع: الاعتراف بأهمية الأفراد واحترامهم وإعطاؤهم حقوقهم

إن الإسلام أرسى مبادئ الاحترام والاعتراف بأهمية الفرد، ويأتي ذلك متجلياً في قوله تعالى: (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً) الإسراء آية 70، ونجد في وقتنا الحالي المنظمات في الشرق والغرب التي تنادي بحقوق الإنسان، والاعتراف به واحترامه، وهي في الأصل مبادئ شرعية دلت عليها آيات القرآن الكريم وأحاديث السنة النبوية المطهرة، وقد كان ﷺ مهتماً بأمر الأفراد العاملين، والدعوة لحفظ كرامتهم وحقوقهم، لاسيما الضعفاء منهم، والذين هم مظنة وقوع الظلم والجور وبخسهم حقوقهم، وكان يقول ﷺ في شأن الخدم: (هم إخوانكم جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم من العمل ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوه). وفي ذلك دلالة على حرص الإسلام على أهمية الفرد والاعتراف بمكانته كإنسان ووجوب احترامه، بغض النظر عن مكانته أو المهام المناطة به.

5-2-4-5- المبدأ الخامس: منح السلطة

كان رسول ﷺ يثق في قدرات أصحابه رضوان الله عليهم، ويتألفهم ويرفع من شأنهم، وكان الحب في الله أهم ما يُمَيِّز علاقته ﷺ بأصحابه رضي الله عنهم، فقد كان يعامل كل واحدٍ منهم بحبٍ خاص وتكريمٍ يختلف عن غيره، ويصفهم بألقاب تزيد من ألقته ومحبته، حيث كان يصف أبو بكر الصديق وعمر رضي الله عنهما بأتهما وزيراه، وحذيفة بن اليمان ﷺ بكاتم سره، وأبو عبيدة عامر بن الجراح ﷺ بأمين الأمة، ويصف الزبير بن العوام ﷺ بحوارته، ولقّب خالد بن الوليد ﷺ بسيف الله المسلول.

وكان النبي عليه الصلاة والسلام قائداً حكيماً يعلم الرجال وقدراتهم، وحينما أتاه أبو ذر ﷺ يطلب الإمارة اعتذر له عن ذلك بقوله: (يا أبا ذرٍ، إنك ضعيفٌ، وإنها أمانةٌ، وإنها يوم القيامة، خزيٌ وندامةٌ). وفي ذلك تكريم لأبا ذر رضي الله عنه وحرصاً عليه من تحمّل أمانة قد لا يستطيعها.

ونجد أيضاً في سيرة الخلفاء الراشدين مواقف تدل على حرصهم ومنح السلطة والقيادة لمن يستحقها وفق ما يقتضيه الموقف، ففي عهد الخليفة أبي بكر الصديق ﷺ عندما احتشد الروم لقتال المسلمين في الشام فقال قولته الشهيرة: "والله لأنسين الروم وساوس الشيطان بخالد بن الوليد"، لثقتة في كفاءته وقدرته القيادية لمثل هذه المواقف ﷺ.

وقد استعان أبو بكر ﷺ بالصحابة فقسّم عليهم الأعمال، فاسند إلى عمر بن الخطاب ﷺ مسؤولية القضاء، وإلى علي ﷺ الإشراف على أسرى الحرب، وأسند أمانة بيت المال إلى أبي عبيدة بن الجراح رضي الله عنهم أجمعين، وجميع هذه المواقف من سيرة الرسول ﷺ وصحبه الكرام رضي الله عنهم تدل على أن الفكر الإداري الإسلامي كان له الفضل والسبق في تعزيز مبدأ تفويض السلطة والثقة في قدرات الأفراد وتحملهم المسؤولية.

6-2-4-6- المبدأ السادس: العلاقات الاجتماعية

الإسلام هو دين الإنسانية، وهو النموذج الأسمى للعلاقات الاجتماعية وتفاعلاتها بين الأفراد؛ وقد حدد الإسلام أسس عظيمة للعلاقات الاجتماعية قائمة على الود والاحترام وحفظ حقوق الآخرين؛ قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا﴾ [الحجرات: 13].

فالدين الإسلامي نظم الحياة الاجتماعية منذ نشأة الفرد في مجتمعه المصغر بين أسرته، داعياً إلى المودة والرحمة بين أفراد الأسرة الواحدة، فدعا إلى حفظ حق الوالدين واحترامهم، ودعا إلى حفظ حق الجار وصحبته، وحفظ حق المسلمين في دماهم وأموالهم وأعراضهم، وصلة الأرحام، ودعا إلى حفظ حياة المجتمع بأسره وعدم الاعتداء على حقوق الآخرين أو أذيتهم والتعاون على الخير، قال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [المائدة: 2].

وكان عليه الصلاة والسلام أعظم قدوة في تفاعله مع المجتمعات والأفراد، فكان ﷺ يشارك أصحابه رضي الله عنهم في فرحهم، ويحزن لحزنهم، ومأكلهم ومشربهم، ويمارحهم ويلاطفهم، ويُراعي مشاعرهم، ولخص لنا رسول الله ﷺ أسس عظيمة في بناء العلاقات

الاجتماعية كما في قوله ﷺ: (مثل المؤمنين في توادهم، وتراحمهم، وتعاطفهم مثل الجسد، إذا اشتكى منه شيء، تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى). متفق عليه. ففي هذا الحديث العظيم دلالة على أسس العلاقات الاجتماعية التي يجب أن تتحلّى بها البشرية لحياة ملؤها التعاون والمحبة والإخاء والعلاقات الإنسانية.

7-2-4- المبدأ السابع: الحوافز للعاملين

إن في القرآن الكريم فيض من الآيات الكريمة التي يندرج تحتها التحفيز في شتى صورته، فنجد في القرآن الكريم ألوان من الوعد والوعيد والترغيب والترهيب والبشارة والندارة، فالإنسان بطبيعة وفطرته يتأثر بالثواب والعقاب، فالتحفيز سمة بارزة في العديد من الآيات الكريمة التي تُبشّر بالأجر العظيم لمن آمن وعمل صالحاً، والإثم العظيم لمن كفر وعمل السيئات، قال تعالى: (الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ) الملك: 2، وقال تعالى: (وَسَارِعُوا إِلَى مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ) الحديد: 21، وقوله تعالى: (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ) النور: 55، وقال سبحانه وتعالى في أجر عباده المؤمنين: (أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا) الأحزاب: 35.

والتأمل لسيرة نبينا ﷺ يجد العديد من المواقف التربوية المتضمنة لصور ومجالات متنوعة من التحفيز، سواء اللفظي أو المعنوي أو الجسدي، أو بإظهار الحب والتقدير، أو بالاهتمام والمشاركة، أو قد يكون التحفيز مادياً، فقد كان النبي ﷺ يعطي عطاء من لا يخشى الفقر، تحفيزاً للناس للدين الإسلامي وترغيباً لهم، ففي صحيح مسلم عن أنس رضي الله عنه: (ما سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ عَلَى الْإِسْلَامَ شَيْئًا إِلَّا أَعْطَاهُ، قَالَ فَجَاءَهُ رَجُلٌ فَأَعْطَاهُ غَنَمًا بَيْنَ جَبَلَيْنِ، فَرَجَعَ إِلَى قَوْمِهِ، فَقَالَ: يَا قَوْمِ اسْلُمُوا، فَإِن مَّحَمَّدًا يُعْطِي عَطَاءَ لَا يَخْشَى الْفَاقَةَ).

ومن أمثلة التحفيز النبوي في العمل والقيام بالمهام الموكلة بكل كفاءة واقتدار عندما كان ﷺ يحرض المؤمنين على القتال قبيل غزوة بدر قائلاً "والذي نفس محمد بيده، لا يقاتلهم اليوم رجل فيقتل صابراً محتسباً مقبلاً غير مدبر، إلا أدخله الله الجنة" وقال وهو يحضهم على القتال: "قوموا إلى جنة عرضها السماوات والأرض"، وحينئذ قال عُمر بن الحُمام: بَخْ بَخْ. فقال رسول الله ﷺ: "ما يحملك على قولك: بَخْ بَخْ؟" قال: لا والله يا رسول الله إلا رجاء أن أكون من أهلها، قال: "فإنك من أهلها". فأخرج تمرات من قرته فجعل يأكل منهن، ثم قال: لئن أنا حييت حتى آكل تمراتي هذه إنها لحياة طويلة، فرمى بما كان معه من التمر، ثم قاتلهم حتى قتل. رواه مسلم.

8-2-4- المبدأ الثامن: ظروف العمل الملائمة

من مزايا دين الإسلام أنه دين رحمة ويسر ووسطية، ولا يُكَلِّفُ البشرُ بأمرٍ يشقُّ عليهم؛ يقول الله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة: 286، ويقول سبحانه: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا﴾ الطلاق: 7، ويقول سبحانه: ﴿يُرِيدُ اللَّهُ بِكُمْ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمْ الْعُسْرَ﴾ البقرة: 185، وينبغي من هذا المنطلق ألا يُكَلِّفُ الفرد العاملُ بعملٍ يشقُّ عليه أو يؤدي إلحاق الضرر به، أو لا يتلائم مع قدراته وإمكاناته.

وقد أكّد النبي ﷺ على ذلك فقال: ((إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمِهِ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تَكْلَفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، مَا يَغْلِبُهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُ)).

وأورد الغراوي (2014) مجموعة من الأخلاقيات التي يجيب أن يتحلّى بها صاحب العمل وهي:

1. تحديد العمل والمهام المطلوب إنجازها من الفرد، مع وضوح الأجور والمكافآت.
2. التعامل مع الموظفين بأخلاق حسنة؛ وبإنسانية دون احتقارهم أو ظلمهم أو بخس حقوقهم وأجورهم.
3. تجنب تحميل الأفراد العاملين مهاماً وأعمالاً فوق طاقتهم، مع الوفاء بالالتزامات نحوهم وتشجيعهم.

9-2-4- المبدأ التاسع: التخطيط:

يُعرف التخطيط بأنه الاستعداد في الحاضر وتسخير كافة الإمكانيات والموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المنشودة في المستقبل، ولذلك نجد أن القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وُجّهت إلى التخطيط ودعت إليه، ومن ذلك قول الله تعالى: (وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة، ولا تنس نصيبك من الدنيا)، وقوله تعالى: ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ﴾، وكذلك من نماذج التخطيط الاستراتيجي في قصة نبي الله يوسف عليه السلام حينما قال لأهل مصر عندما رأى ملكهم ﴿سَنِعْ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَنِعٌ عَجَافٌ وَسَبْعِ سُنْبُلَاتٍ خَضَرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ﴾، فوضع لهم يوسف عليه السلام خطة استراتيجية ظهرت أسسها في قوله تعالى ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُّوهُ فِي سُنْبُلِهِ ۖ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ﴾.

وهذا ما كان يفعله رسول الله ﷺ في كل تصرفاته وأحواله مع أمته ودعوته، فلم تكن أعماله عفوية، بل كانت مبنية على كمال التخطيط والنظر البعيد، ووحياً من الله تعالى، فهجرته ﷺ كانت في غاية التخطيط، وعاصمة الإسلام قامت على أسس استراتيجية عظيمة، من بناء المسجد الجامع، والمواخاة الكاملة بين المهاجرين والأنصار، والتعايش مع الطوائف المختلفة، وجهاده كان كذلك، فقد

كان يبعث السرايا للاطلاع على أحوال الأعراب من حول المدينة وما يدبرونه من مكائد للهجوم على دولة الإسلام الفتية، وللاطلاع على سير قريش وتحركاتها، وكان يكتفم أمر تحركاته في جهاده وغزواته، ويُعد العدة اللائقة لمقابلة كل نازلة. فلا تقع إلا وهو على أهبة الاستعداد لمواجهة عامة كانت أو خاصة، ولم يقف عند ذلك الحد، بل استشراف المستقبل، فبشر بفتح البلدان والأفاق المختلفة، وخط خطة الانطلاقة للشرق والغرب، ابتداءً من مراسلة الملوك ودعوتهم إلى الإسلام، وفتح البلدان المختلفة في الشرق والغرب، ونشر دعوة الإسلام المباركة.

10-2-4-المبدأ العاشر: التنظيم غير الرسمي والتعاون

جاء الإسلام بالأمر بالتعاون على البر والخير والنهي عن التعاون على الإثم والعدوان قال الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ [المائدة: 2].

وقال ابن القيم رحمه الله في هذه الآية "اشتملت هذه الآية على جميع مصالح العباد في معاشهم ومعادهم فيما بينهم بعضهم بعضاً وفيما بينهم وبين ربهم، فإن كل عبد لا ينفك عن هاتين الحالتين وهذين الواجبين: واجب بينه وبين الله، وواجب بينه وبين الخلق، فأما ما بينه وبين الخلق من المعاشرة والمعاونة والصحبة فالواجب عليه فيما أن يكون اجتماعه بهم وصحبته لهم تعاوناً على مرضاة الله وطاعته التي هي غاية سعادة العبد وفلاحه ولا سعادة له إلا بها وهي البر والتقوى اللذان هما جماع الدين كله" (كتاب زاد المهاجر).

وإن المُطَّلِع على سيرة النبي ﷺ وصحبه الكرام رضي الله عنهم يُدرك الأسس التي تقوم عليها العلاقة والتعاملات بين الأفراد والجماعات، والتي في أصلها تعاملات تقوم على التواضع والتعاون والإخاء والحُب في الله وابتغاء ما عنده، ومن الأمثلة التي فيها دلالة على حث النبي ﷺ على الاتصال الغير رسمي والتواضع والرفق بالناس والتبسط معهم؛ ما ذكره أبو مسعود ﷺ قال: أتى النبي ﷺ رجلاً فكلّمه فجعل ترعد فرائضه فقال: "هَوْنٌ عليك نفسك فإني لستُ بِمَلِكٍ، إنما أنا ابن امرأة كانت تأكل القديد".

وقد كان ﷺ قريب من أصحابه، حائثاً لهم على التعاون والبر فيما بينهم، فقال ﷺ: (انصر أخاك ظالماً أو مظلوماً)، وقال ﷺ: (المؤمنُ للمؤمن كالبنيان يُشدُّ بعضُهُ بعضاً)، وقال ﷺ: (والله في عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ).

ويلخص الخليوي ومحمد (2017) أبرز مبادئ وأسس التنظيم الإداري فيما يلي:

- أن التنظيم الإداري في الإسلام يوصف بالمرونة وإمكانية التغيير في الإجراءات وفق ما تقتضيه مصلحة البلاد والعباد، وبما لا يتعارض مع ثوابت الدين.
- التنظيم الإداري في الإسلام يقوم على التكامل في أداء المهام الموكلة للأفراد مع منحهم صلاحيات تؤدي إلى تحقيق المنفعة العامة.
- تباين التنظيم الإداري في الإسلام من حقبة لأخرى وفق مقتضى الحال، وهذا ما أدى إلى تطوير نظمه في ضوء اتساع رقعة الحكم وتعدد أغراضه.
- يخضع النظام الإداري في الإسلام إلى المشورة والرأي في بعض القضايا وفق طبيعة المرحلة ومتطلباتها.

11-2-4-المبدأ الحادي عشر: العلاقات الإنسانية

لقد كان للإسلام فضل السبق في هذا المجال حيث أكد هذا الدين العظيم ومنذ أكثر من أربعة عشر قرناً على أهمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية، فالدين الإسلامي في الدرجة الأولى دين الفضيلة والمثل والأخلاق العليا، حيث بين نبينا صلى الله عليه وسلم أن مكارم الأخلاق كانت هدفاً رئيسياً للرسالة "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"، وتقول عائشة رضي الله عنها في وصف النبي ﷺ "كان خلقه القرآن".

ويتفق الباحث مع ما أورده السايح (2002) بأنه "لا يخفى على باحث أن بعث رسول الله ﷺ كان منعطفاً تاريخياً في حياة الناس جميعاً، وتحولاً حضارياً متميزاً في نهج حياتهم وتعاملهم، تحول الخطاب فيه من قومية الأديان ومحدودية مقاصدها إلى عالمية الإسلام وشمولية دعوته، وتكامل مقاصده، ومن عزلة المجتمعات البشرية وتضادها وتصارعها إلى وحدة الأسرة البشرية وتعاون مجتمعتها؛ حيث سمع الناس لأول مرة في تاريخهم الإنساني فكرة المجتمع الإنساني الواحد، كما سمعوا أيضاً لأول مرة فكرة التعايش السلمي بينهم من غير تمايز. وكان النبي ﷺ يعمل على نشر الإخاء الإنساني الذي يتجاوز المسلمين إلى غير المسلمين".

وقد نظم الإسلام علاقة الفرد لتكون أنموذجاً فريداً شاملاً لمختلف جوانب حياته وتعاملاته سواءً مع خالقه أو الناس والمجتمع المحيط به أو عمله، وتتلخص فيما يلي:

- أولاً: علاقة الفرد بربه سبحانه وتعالى كما في قوله ﷺ: (اتق الله حيثما كنت).
- ثانياً: علاقة الفرد بذاته وتعاملاته كما في قوله ﷺ: (وأتبع السيئة الحسنة تمحها).
- ثالثاً: علاقة الفرد بمجتمعه ومحيطه كما في قوله ﷺ: (وخالق الناس بخلق حسن).
- رابعاً: علاقة الفرد بعمله وإنجازه كما في قوله ﷺ: (إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

ولذلك فإن المتأمل في سيرة وأحاديث نبينا محمد ﷺ يلحظ أنه أعطى العلاقات الإنسانية نصيباً من وقته، وجانباً كبيراً من اهتمامه، فكان ﷺ أباً حنوناً، ومربياً حكيماً، وقائداً عظيمياً، وناصرهاً كريماً، قال الله تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾ [الأحزاب: 21]. وقال تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقِي عَظِيمٌ﴾. [القلم: 4].

ومن خلال ما سبق يتبين أن الأفكار الأساسية التي تدور حولها نظرية العلاقات الإنسانية تهتم بالفرد واحتياجاته ومشاعره وحقوقه وواجباته، ويتضح أن الإسلام كان له فضل السبق في إرساء قواعد وأسس هذه المبادئ، ونظمتها في أجمل صورة وأبهى حلة، ورغبت فيها وحث عليها، وتأتي الآيات القرآنية تصف وتنظم هذه العلاقة، كما أن السنة المطهرة قد اعتنت أيما اعتناء بالعلاقات الإنسانية ومبادئها وتمثل ذلك في سيرة النبي ﷺ وصحبه الكرام والسلف الصالح بأقوالهم وأفعالهم؛ مما يؤكد على أن الفكر الإسلامي بأصوله ومبادئه ومنطلقاته صالح لكل زمانٍ ومكانٍ إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها، وهذا الأمر ليؤكد على أن الأصول الشرعية الإسلامية معين لا ينضب؛ ويُستخلص منها المبادئ والقيم والمنطلقات التي تدور حولها العلوم الحديثة بمختلف مجالاتها.

3-4- نتيجة الإجابة السؤال الثالث: "ما التطبيقات التربوية لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية"؟. والإجابة عن السؤال يلخصها الباحث من خلال هذه المصروفة: المينة في الجدول.

جدول (1) ملخص لأهم التطبيقات التربوية لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية

المبدأ	التطبيقات التربوية
المبدأ الأول: طبيعة القيادة	تُنادي نظرية العلاقات الإنسانية باتباع الأسلوب الديموقراطي في الإدارة، والذي يقوم في جوهره على التعاون والثقة والمسؤولية المشتركة، وهذا الأسلوب الإداري من أنجح الأساليب في إدارة منظومة العمل المؤسسي، شريطة أن يكون القائد التربوي ذو كفاءة وعلى علم بفنون تطبيقاته واستثمار أدواته وسياساته وإجراءاته الإدارية، لما يحققه الأسلوب الديموقراطي من البيئة الجاذبة والأمنة للأفراد والتي تعزز من كسب ولائهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم للعمل والإنجاز لصالح العمل المؤسسي وأهدافه.
المبدأ الثاني: حسن المعاملة	المعاملة الحسنة بين القائد والأفراد العاملين قيمة إنسانية تحقق الدافعية والانسجام بين الجميع، وتسهّل من إنجاز الأعمال المخطط لها، لذلك ينبغي على المؤسسة التربوية أن تجعل من هذه القيمة واقعاً يطبّق، مع الأخذ في الاعتبار تفسير الأفراد لهذا الأسلوب ونظرتهم اتجاهه، فالبعض قد يستغل ذلك لمصالحه الشخصية، ولكن متى ما كان القائد والأفراد على درجة من النضج والوعي فالمعاملة الحسنة ستكون رافداً مهماً لدفع الأفراد للعمل والإنجاز وتحمل المسؤولية المشتركة تجاه غايات المؤسسة وأهدافها.
المبدأ الثالث: الاشتراك في صناعة القرارات	تعد القرارات الإدارية هي روح الإدارة وجوهرها والمحرك الأبرز لعملياتها، فاشتراك الأفراد في صناعة القرار يعزز لديهم الشعور بالمسؤولية المشتركة تجاه هذا القرار بما يحفزهم للإنجاز والعمل على تحقيقه، لذلك يجدر بالقائد التربوي ألا يهمل مشاركة الأفراد العاملين في صناعة القرارات التي تحقق المصلحة المشتركة، الأمر الذي يعزز الثقة بين جميع العاملين في المؤسسة التعليمية ويسهّل من تحقيق أهدافها وغاياتها.
المبدأ الرابع: الاعتراف بأهمية الأفراد واحترامهم وإعطائهم حقوقهم	إن بناء العلاقة الإيجابية بين الأفراد العاملين في المؤسسة التعليمية يزيد من دافعيتهم للعمل والإنجاز، واحترامهم واعطائهم حقوقهم يزيد من ولائهم الوظيفي لصالحها، مما يدفعهم للإبداع والابتكار والإخلاص في العمل، لذلك يُعد هذا المبدأ من أهم المبادئ التي تحرك الطاقات لدى الجميع بما يعزز من فرص التحسين والتطوير وتحقيق التميز في الأداء والنتائج.
المبدأ الخامس: منح السلطة	تعد منح السلطة أحد المهارات التي يقوم بها القائد التربوي الناجح، فهي إلى جانب تخفيف أعباء العمل على القائد فإنها تنمي المهارات الإدارية لدى المرؤوسين وتدفعهم للعمل والإنجاز وتحمل المسؤولية تجاه أهداف وغايات العمل التعليمي.
المبدأ السادس: العلاقات الاجتماعية	تلعب العلاقات الاجتماعية الناجحة دوراً أساسياً وإيجابياً وصحياً للأفراد العاملين في المؤسسات التعليمية، مما يحقق لهم الترابط والاندماج والثقة المتبادلة والعمل بروح الفريق الواحد في بيئة عمل جاذبة وأمنة تعزز من ولاء الأفراد للمؤسسة التعليمية وتحقق رضاهم الوظيفي، الأمر الذي يزيد من حماسهم للعمل والإنجاز لصالح أهداف المؤسسة التعليمية وغاياتها.

التطبيقات التربوية	المبدأ
تلعب الحوافز سواءً المادية أو المعنوية دوراً هاماً في تحسين أداء الأفراد العاملين وزيادة إنتاجيتهم. لذلك فإن المؤسسات التعليمية المتميزة تعطي بهذا الأمر لإيجاد بيئة العمل الإيجابية التي تحقق الرضا الوظيفي للأفراد العاملين وشعورهم بتقدير مجهوداتهم وعطائهم. وكذلك تشجع الجميع للعمل والإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة.	المبدأ السابع: الحوافز للعاملين
إن الظروف المادية والاجتماعية داخل بيئة العمل تلعب دوراً مؤثراً على الصحة التنظيمية للمؤسسة التعليمية. وتحرص المؤسسات التعليمية المتميزة على توفير بيئة عمل آمنة وجاذبة للأفراد المنتسبين إليها بما يعزز من فرص التحسين والتطوير في الأداء الفردي والمؤسسي إجمالاً. لذلك فإن هذا المبدأ ذو أهمية بالغة في استقرار الأفراد العاملين ذهنياً وبدنياً، وتعزز من ولائهم الوظيفي وتحفز من قدراتهم لصالح أهداف وغايات المؤسسة التعليمية.	المبدأ الثامن: ظروف العمل الملائمة
يُعد التخطيط الإداري الخطوة الأولى والأساسية لنجاح أعمال المؤسسة التعليمية. ويتم ذلك من خلال الاستعداد في الحاضر وتحديد الرؤية والتوجه الاستراتيجي والأهداف والموارد والوسائل الممكنة لتحقيقها في المستقبل، ويعتبر التخطيط الإداري أمراً ضرورياً للعمل بكفاءة دون هدر، وتقليل المخاطر، واتخاذ القرارات الرشيدة التي تصب في مصلحة العمل بشكل عام، ولذلك فإن القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وجهت إلى التخطيط ودعت إليه، ومن ذلك قول الله تعالى: (وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة، ولا تنس نصيبك من الدنيا)، وحياة النبي ﷺ ودعوته كانت تتسم بكمال التخطيط، وتُعد أسوة حسنة وأ نموذجاً عظيماً وخير قدوة في ذلك، قال الله تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ).	المبدأ التاسع: التخطيط
التنظيم الغير رسمي هو عبارة عن شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد العاملين بعيداً عن التنظيم الرسمي الذي يرتبط غالباً بأداء الأعمال وإنجاز المهام. ويلعب التنظيم الغير رسمي دوراً بارزاً في رفع الروح المعنوية للأفراد داخل المنظمة، بما يحقق الترابط والتلاحم الاجتماعي فيما بينهم في ظل بيئة عمل آمنة وجاذبة لهم والتي تزيد من ولائهم وانتمائهم الوظيفي و إخلاصهم وتفانيهم في مهامهم وأعمالهم، الأمر الذي يسهل على المؤسسة التعليمية تحقيق غاياتها وأهدافها بكل كفاءة وفاعلية.	المبدأ العاشر: التنظيم غير الرسمي والتعاون
تعتبر العلاقات الإنسانية داخل محيط العمل وخارجه المحرك الأساس لدافعية الأفراد نحو العمل والإنجاز، والمنظم الأبرز لتفاعلاتهم فيما بينهم، ولذلك فإن هذا المبدأ يعد من أهم المبادئ التي تعمل بها المؤسسات التعليمية المتميزة، لما تحققه العلاقات الإنسانية من بيئة العمل الآمنة للأفراد، والمليئة لطموحاتهم واحتياجاتهم، الأمر الذي يكسبهم الاستقرار النفسي الذي ينعكس إيجاباً على أدائهم وسلوكياتهم وتعاملهم مع بعضهم البعض، وجدير بالمؤسسة التعليمية أن تُراعي مضامين هذا المبدأ في جوهره القائم على الاحترام والتقدير والتعاون وحفظ حقوق الآخرين ومراعاة مشاعرهم واحتياجاتهم.	المبدأ الحادي عشر: العلاقات الإنسانية

ومن خلال ما أورد الباحث في المصنفوه أعلاه يتبين أن التطبيقات التربوية لمبادئ نظرية العلاقات الإنسانية تدور في مجملها على احتياجات الأفراد ورغباتهم وانعكاسها على سلوكياتهم وأدائهم لمهامهم وأعمالهم المكلفين بها، فبيئة العمل الجاذبة والأمنة للأفراد تعد المحرك الأساس لدافعتهم نحو العمل والإنجاز، لاسيما وأن المورد البشري يعد الأهم في منظومة العمل المؤسسي؛ وذلك لدوره الرئيس والمؤثر في تسيير الأعمال وفق ما خطط له.

4-4- خلاصة نتائج البحث:

توصل هذا البحث إلى النتائج التالية:

- أن القرآن الكريم والسنة النبوية يعدان معيناً لا ينضب، وخير مرجع لقيم ومبادئ الإدارة ومختلف مجالات الأعمال ومناحي الحياة.
- أن تراث الأمة الإسلامية حافل بالشواهد التي تدلّ على عظمة الدين الإسلامي وتنظيمه للحياة البشرية في تعاملاتها وخطتها وأهدافها وغاياتها، ويجب على المسلم أن يعتز به ويحافظ عليه.
- إن مبادئ العلاقات الإنسانية في الفكر الإسلامي تعد منهجاً أصيلاً وفريداً وصالحاً لكل زمان ومكان.
- كان للفكر الإداري الإسلامي الفضل والسبق في ترسيخ مبادئ العلاقات الإنسانية والتي تتفق معها النظريات الإدارية الحديثة.

- أن مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية وجوهرها كانت ولا تزال تمارس منذ فجر الإسلام وحث عليها الدين الإسلامي الحنيف ورغب فيها لأهميتها في تنظيم الحياة البشرية جمعاء.
- أن المبادئ التي تنادي بها نظرية العلاقات الإنسانية قد مارسها الرسول صلى الله عليه وسلم وطبقها المسلمون ولا تزال قيماً راسخة لديهم يعملون بها طمعاً فيما عند الله من الأجر والمثوبة.
- أن مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية الحديثة انطلقت من نتائج العلوم السلوكية ومن تأملات وأفكار الفلاسفة أو نظريات غير ثابتة، بينما مبادئ العلاقات الإنسانية في الفكر الإسلامي مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة والتي تُعد أصلاً ثابتاً.
- تعد مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية الرافد الأهم في حفز الأفراد واستثمار قدراتهم وطاقاتهم لصالح العمل المؤسسي ودفعهم للعمل والإنجاز وتحقيق الأهداف المشتركة.
- تركز نظرية العلاقات الإنسانية على الأفراد وتلبية احتياجاتهم وتغلب الجانب الغير الرسمي على الرسمي أحياناً، مما يتطلب الموازنة في هذا الأمر بما يكفل سير الأعمال والإنجاز بكفاءة وفاعلية تحقق من المصلحة المشتركة للجميع.

التوصيات والمقترحات

- 1- زيادة الاهتمام بالقرآن الكريم والسنة المطهرة وما تحويانه من أصول شرعية ثابتة تعتبر منهج حياة متكامل وصالح لكل زمان ومكان.
- 2- العناية بتأصيل النظريات الإدارية الحديثة في ضوء أسس ومبادئ الفكر الإسلامي.
- 3- المحافظة على الإرث الإسلامي والاعتزاز والافتخار به.
- 4- الاعتزاز بإسهامات علماء المسلمين في تأسيس العلوم بمختلف أنواعها والنهوض بها قديماً وحديثاً.
- 5- استخدام هذه العلوم المؤصلة في بناء الشخصيات العلمية المندفعة إلى السلوكيات الإسلامية العاملة بهذه العلوم.
- 6- تقويم المعارف القديمة والحديثة في ضوء المعايير الإسلامية ومعالجة الجوانب السلبية وتدعيم الايجابية.
- 7- إبراز أهداف تلك العلوم العامة والخاصة من منظور الاسلام وإبراز أساليب تحقيقها.
- 8- إيجاد منهج واضح للتأصيل لتلك العلوم عموماً ولكل علم من تلك العلوم بوجه خاص.
- 9- إبراز مجالات الإبداع والإضافة إليها في حالة التأصيل.
- 10- استخدام تلك العلوم في تدعيم القيم الإسلامية والدعوة الإسلامية كما يستخدمها الغربيون في تدعيم أيديولوجياتهم.
- 11- بناء العقلية الإسلامية التي تفكر وتخطط وتقوم وتحل المشكلات على نهج الإسلام.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- السنة النبوية الشريفة

أولاً-المراجع بالعربية:

- ابن منظور، محمد. (1985). لسان العرب، ج (11). دار صادر للطباعة والنشر.
- أبو بكر، محمد علي، و خليل، ابراهيم. (2022). أثر العلاقات الانسانية في الاستقرار الوظيفي بالتطبيق على الشركة السودانية للكهرباء. المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، مركز السنبل للبحوث والدراسات، (15)، 1-33.
- آل عادي، فاطمة مرعي، العبادي، نذير سيحان (2015)، واقع ممارسة إدارة العلاقات الإنسانية لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة أمها من وجهة نظر المعلمات، مجلة التربية جامعة الأزهر، (3)، 163.
- بجه، رهف. (2021). التأصيل الإسلامي للذكاء العاطفي في الإدارة التربوية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (2)9، 533-551.
- بلقاسم، سلاطنية. (2004). العلاقات الانسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، (5)، 37-52.
- الحارثي، فهد. (2020). معايير التأصيل الإسلامي لمفاهيم التربية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 14 (1) 128 – 145.
- الحازمي، عبد الرحمن سعيد (2004). التوجيه الإسلامي لأصول التربية، معهد البحوث العلمية بجامعة أم القرى مكة المكرمة.
- الحقييل، سليمان. (1417هـ). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية. الرياض: مطابع التقنية.

- الحلواني، احسان. (2008). منهجية التأصيل الإسلامي للإدارة التربوية، (رسالة دكتوراة غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- خلف الله، إلهام. (2021). عناية السنة النبوية بالعلاقات الإنسانية دراسة موضوعية في ضوء السنة النبوية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 35(6)، 386-415.
- الخليوي، ليلى ومحمد، عزيزة. (2017). التنظيم الإداري في الإسلام وتطبيقاته التربوية، مجلة البحث العلمي في التربية، 18(1)، 1-24.
- خماترة، جيانا (2017). التأصيل الإسلامي للضبط الاجتماعي، المجلة العربية للدراسات الأمنية، الرياض، 32 (69)، 107 – 142.
- الدعيج، نورة. (2019). تأصيل المنظمة المتعلمة وعلاقتها بالإدارة الإسلامية مدخل لتطوير الإدارة في الجامعات السعودية.
- الدوسري، محمد. (2005). العلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الإسلامي والمعاصر. مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 24(277)، 241-250.
- الرجيلي، محمد. (2017). الحوافز من منظور التربية الإسلامية- دراسة تأصيلية. مجلة البحث العلمي في التربية، 18(1)، 323-362.
- الرويلي، هبة فرحان. (2019). التأصيل الإسلامي للاتصال الإداري: (دراسة تحليلية). مجلة البحث العلمي في التربية: 7 (20)، 1-28.
- السايح، احمد. (2002). معالم العلاقات الإنسانية في الإسلام. ط1. القاهرة: دار الثقافة الجديدة.
- الشهري، صالح. (2003). لماذا الدعوة إلى توجيه العلوم والمعارف توجيهًا إسلاميًا. مركز البحوث التربوية، جامعة الملك خالد، (2)، 35-40.
- الصبيح، صالح إبراهيم (2013). المدخل إلى التأصيل الإسلامي لعلم النفس، ط 2، مكتبة الرشد، الرياض.
- الضحيان، عبد الرحمن إبراهيم. (1990). الإدارة في الإسلام، الفكر والتطبيق، دار الشروق، جدة.
- العمرو، صالح. (2013). التأصيل الإسلامي لفلسفة التربية، ط1، الناشر: مركز ديونو لتعليم التفكير.
- العياشي، زرار. (2016). تأطير مفاهيمي لإدارة العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي. العدد6، مجلة كلية الدراسات الإنسانية.
- العيسى، إبراهيم محمد. (2016). واقع بحوث التأصيل والتوجيه الإسلامي للعلوم التربوية في جامعات المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية، (7)، 15-74.
- الغراوي، رزاق. (2014). اخلاقيات العمل في الإسلام، تم الاسترجاع بتاريخ 2024/3/25 على الرابط: <https://www.kitabat.info/subject.php?id=55196>
- القطان، مناع خليل. (2013). مفهوم التوجيه الإسلامي للعلوم أهدافه وأساسه العامة، ورقة عمل قدمت في مؤتمر التوجيه الإسلامي للعلوم، رابطة الجامعات الإسلامية بالاشتراك مع جامعة الأزهر، 2013 – أبريل، القاهرة، مصر.
- محمد، عبدالرحيم. (2016). نظرية التعلم التعاوني- تشسر بارنارد. تم الاسترجاع بتاريخ 2024/3/20 على الرابط: <https://dr-ama.com/?p=2581>
- ملكاوي، فتحي. (2008). التأصيل الإسلامي لمفهوم القيم، إسلامية المعرفة، 14(54)، 5-22.
- يالجن، مقدار (2014) أساسيات التأصيل والتوجيه الإسلامي للعلوم والمعارف والفنون. دار عالم الكتب.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Davis, Keith. (1972) Human Relations Business, N.Y: Mcgraw-Hill Book 1972.
- Deci, E. & Ryan, R. (2002). Handbook of self-determination research. New York: University of Rochester Press.
- Human Relations(2022), business managemen tideas, Retrieved 13/4/2022.
- Scott, W. (1982). Madern Human Relations in Perspective, Person Administration, Vol,22.6..