

التكامل بين الوظيفة والرسالة

منهجية محمد العقلا الإدارية - حالة دراسية -



إعداد:

د. محمد بن عبدالله السلومي
باحث في التاريخ ودراسات العمل الخيري والقطاع الثالث



info@the3rdsector.org



<https://the3rdsector.org>



يعمل العديد من المسؤولين وأصحاب المناصب الإدارية في القطاع العام بتفانٍ وإخلاص ونراهه، ولكن ما يعكر صفو هذا الإخلاص ويُربك المسؤولية الإدارية في كثير من الأحيان هو هيمنة المفاهيم الخاطئة عند تطبيق الأنظمة. فالقليل من موظفي القطاع العام ينجحون في الجمع بين جودة العمل الوظيفي والفهم الصحيح لروح النظام وتطبيقه، والذي غالباً ما يتكامل مع رسالة الموظف، عملاً بالتوجيه النبوى: (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَهْدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَقِّنُهُ) [صحيح الجامع]. ويُعد الرفق والإتقان والعمل بروح النظام الذي يشتمل على التيسير مع العاملين والمستفيدين، والسعى للتطوير والتجديد في أي قطاع إداري، من مقومات النجاح الإداري.



لا تهدف هذه المقالة إلى استعراض المناصب المتعددة التي تقلدتها معالي الدكتور محمد بن علي العقلا -رحمه الله- (١٣٧٨ - ١٤٤٧هـ)، ولا إلى تفاصيل المحاضرات والندوات

والمؤتمرات التي شارك فيها، أو الأبحاث والدراسات التي طورها أو أسهم بها مع غيره. كما أنها لا تطرق إلى الصفات والخصال الحميدة المتواترة عنه، والتي أفاضت فيها الكثير من الأقلام، وغصت بها وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي. وإنما ينصب التركيز هنا على جانب قد يغيب عن بعض موظفي القطاع العام، وهو: استشعار مسؤولية (روح

النظام) بما يتجاوز التقيد الحرفي بمواده ونصوصه، مع استحضار الرسالة المسؤولة تجاه عامة الناس وخاصتهم، وتطبيق أخلاقيات وقيم تضمن أن تكون منظومة العمل فريقاً إدارياً واحداً، يتسم بالإبداع والابتكار والإنتاجية والمرونة الإدارية.

بعد وفاة العقلا، ضجّت وسائل التواصل الاجتماعي بنشر مقالات وكلمات عديدة، جمعها الإشادة بإدارته المرنّة ونجاحه القيادي. تأتي هذه الإشادات في وقت تعاني كثيّر من المؤسسات والكيانات الإدارية تجاه نُدرة القيادات الفاعلة، لا سيما في ظل غلبة المدارس الإدارية المزدحمة بالنظريات والرؤى النظرية. هذه المدارس تُميّز بين القائد الإداري التقليدي الذي يقتصر دوره على تسيير شؤون الإدارة، والقائد الذي يُحدِث فرقاً بالتطوير، ناقلاً الكيان أو المؤسسة أو الجامعة من وضعها السابق إلى حاضر متميز، ليُبقي إرثاً مؤسسيّاً منتجاً وليس مستهلكاً. وصدق رسول الله صلى الله عليه وسلم حينما وصف نُدرة القائد الفاعل والقيادة الناجحة بقوله: (إِنَّمَا النَّاسُ كَالْإِبْلِ الْمِائَةُ، لَا تَكادُ تَجِدُ فِيهَا رَاجِلَةً) [صحيف البخاري].

لم يسعى أبو طارق العقلا ليصبح صاحب مشروع علمي أو خيري بمعزل عن الآخر، بل تميّز بمنهجيته الإدارية التي جمعت بين الأمرين معاً، فخدم كلا المشروعين من خلال التيسير على الآخرين، خاصةً أنه وازن بين وظيفته ورسالته الأخلاقية في دينه. لقد دعم الآخرين من

طلاب وأساتذة وعامة وخاصة، بشجاعة إدارية ملحوظة كسرت جمود العمل الوظيفي التقليدي، وشهد له القاصي والداني بذلك. بهذا الجمع الحصيف، أصبح منافساً لأصحاب المشاريع المتعددة والمتعددة، مُجسِّداً مبادئ أساسية، وجماعاً لقيم إدارية أخلاقية تزخر بها تشريعات دينه، كما هي: "الدين المعاملة"، و"الدين النصيحة"، و"الدين الإخلاص"، و"الدين الإحسان"، و"الدين صنائع المعروف"، و"الدين العطاء ونفع الناس"، و"الدين التواد والتراحم والتعاطف وحسن الخلق"، وذلك في تعامله مع قضايا مجتمعه وأمته ووطنه. لقد رسم بذلك نموذجاً مثالياً، استدعي أن تدرس ممارسته الإدارية كمنهج متكامل و"حالة دراسية لمدرسة في الإدارة" تتسم بالمرنة والعمل بروح الأنظمة. والإدارة المرنة الناجحة -في رأيي- هي العمل بكل ما هو متاح من الأنظمة والتعليمات لتحقيق ثلاثة أهداف: تطوير الكيان الإداري أولاً، وتبسيير الأمر المستفيد ثانياً، وتطبيق مرنة ذكية ضمن الضوابط ثالثاً. يضاف إلى ذلك تميزه الكبير في العلاقات الأخلاقية بمستوياتها المختلفة مع المسؤولين والمرؤوسين والمجتمع. هذه العناصر الأربع تُعدُّ أساسيات النجاح الإداري. وتؤكد الاقتباسات المختارة من مقالات النخب الواردة في هذه المقالة وغيرها عن العقلا، حالات الإجماع على أهمية جوانب التطوير، والتبسيير، ومرنة العمل، وتوظيف العلاقات في إدارته المرنة.

كان من أبرز إنجازات هذا التطوير، افتتاح كليات علمية جديدة بالجامعة الإسلامية، بالإضافة إلى تقديم دبلوم شرعي للدارسين فيها. وشمل التطوير توسيعاً كبيراً في تسهيلات الدراسات العليا، سواءً داخل الجامعة أو خارجها عبر الابتعاث، إلى جانب سلasse التوظيف في جميع قطاعات الجامعة. كما شهدت الفترة إقامة العديد من المؤتمرات والمحاضرات والمواسم الثقافية، فضلاً عن إنشاء معرض متخصص بثقافات الشعوب، نظراً للتنوع الكبير في جنسيات الطلاب المبتعثين.

• شهادات وشهود:

حظي هذا التطوير المشهود بتغطية واسعة من قبل العديد من الكتاب والأكاديميين، ومن ذلك ما كتبه الدكتور عبد الغني بن ناجي القش: «عملت معه طيلة فترة قيادته مديرًا للجامعة الإسلامية، وقد كنت قريباً منه في معظم خطواته الجليلة وأعماله الكبيرة التي لا زال منسوبو الجامعة يتفيؤون ظلالها الوارفة، وكانت البداية من القاعة التاريخية، ثم مباني الكليات، فمشروع إسكان أساتذة الجامعة ومنسوباتها، والملعبات الجديدة، وقاعة الاحتفالات، والملعبات والمسابح وغيرها، حيث كان يخطط لإقامة مضمار لخيال، وأيضاً قاعة كبيرة تستوعب آلاف الحاضرين في فكر يخرج من نطاق المحلية ليعلو على العالمية».

وقد أكَّدَ الدكتور عبدالرحمن بن علي الغامدي عن إدارته المتميزة وجهوده الواضحة كذلك، من خلال الأثر الذي تركه في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها العالمية، بقوله: «رجل قضى أعواماً عديدة في مؤسسات أكاديمية وإدارية وتعليمية متعددة، حيث كان يعمل بأسلوب العمل الناجح وببدأ الإدارة بالأهداف، أحسن للجامعة الإسلامية بتأسيس كليات نوعية متعددة، في تخصصات معينة تخدم سوق العمل، وتحُدُّ من انتقال خريجي الثانوية العامة إلى خارج المدينة المنورة. وحيث أن لكل جامعة أهدافاً ثلاثة، فإنني أزعم أنه قد حقق تلك الأهداف بكل كفاءة مهنية، واقتدارٍ علمي وعملي، ومنهجي وتنفيذي على أعلى المستويات. فقد أحسن إلى أولئك المفترضين من دول كثيرة ومتعددة بحل مشاكلهم الدراسية والاجتماعية. أما فيما يتعلق ببرامج الدراسات العليا، فإن الجامعة أصبحت حينذاك كخلايا النحل التي تعمل ليل نهار، فأزهرت وأينعت تخدم المجتمع في مجالات وتخصصات عدّة».

أَسَهَّبَ الأَسْتَاذُ الدَّكْتُورُ فَرِيدُ بْنُ عَلِيِّ الْغَامِدِيِّ، وَكَيْلُ جَامِعَةِ الْمَدِينَةِ الْمُنَوَّرَةِ، فِي وَصْفِ صَفَاتِ وَمُعَايِيرِ الْإِدَارِيِّ النَّاجِحِ، وَذَلِكَ عِنْدَمَا تَنَوَّلَ مِنْهَجِيَّةِ الْعُقْلَا الْمُتَمِيَّزةِ، وَمَا قَالَهُ فِي هَذَا السِّيَاقِ: «كَانَ يُرَى فِي كُلِّ أَسْتَاذٍ أَوْ طَالِبٍ أَوْ موْظِفٍ «إِنْسَانًا» قَبْلَ أَنْ يُرَاهَ «رَقْمًا وَظِيفِيًّا»، فَيَسْتَمِعُ لِحَاجَاتِهِمْ وَيَحْتَوِي ظُرُوفَهُمْ، وَيَفْتَحُ لَهُمْ أَبْوَابَ الْأَمْلِ حِينَ تَضِيقُ بِهِمُ الْحَيَاةُ. كَانَ يَمْارِسُ أَعْقَمَ صُورِ الْقِيَادَةِ: قِيَادَةُ الْقُلُوبِ. فَقَدْ كَانَتْ قَرَارَاتُهُ

بكل مكوناتها ومستويات صدورها ضميرٌ يؤسس للتطویر ويضبط الأداء قبل أن تكون أوامر أو قوانين تصدر لمن معه. وكان يقول: "لا قيمة للإدارة إن لم تتحترم الإنسان الذي تخدمه". ولم يكن ذلك شعاراً؛ بل ممارسة يومية لمسها كل من تعامل معه. نماذج قليلة يجتمع فيها العلم، والإدارة، والتواضع، والإنسانية، والنقاء... وقد كان واحداً من هذه النماذج الفريدة. بعض الرجال لا يموتون... بل ينتقلون من الساحة إلى الذاكرة، ومن الكرسي إلى القلب"».

وكتب الأستاذ عبدالله الجميلي عما يُعرف بالاستثنائية الإدارية، وهو ما يُرشح هذه الاستثنائية المتعددة الصور، إلى قراءتها من أساتذة الإدارة كتجربةٍ إدارية تميز بها العقلا، وكان مما قال: «كان استثنائياً في إدارته، وقبل ذلك بإنسانيته، فقد كان (استثنائياً) في كل تفاصيل حياته... وسيبقى (استثنائياً) في تاريخ الجامعة الإسلامية فقد قادها للتطور في شتى المجالات. العقلا كان استثنائياً في إنسانيته التي لا حدود لها، في تعامله مع الموظفين، سعى أن يحظى الموظفون بالترقيات التي يستحقونها بعد سنوات من التجميد الوظيفي، أما الطلاب فقد كان معهم (استثنائياً) قولاً وفعلاً».

تميزت منهجه الإدارية بالتعامل المحترم، والمشورة السديدة تجاه الأساتذة والطلاب، وكذلك عامة الناس ومن يحتاجون إلى إنجاز سُؤُونهم العلمية والإدارية باطف ورحمة. لقد كان مثالاً للشخص الذي

يُؤَلِّفُ وَيَأْلِفُ غَيْرَهُ، وَقَدْ أَكْرَمَهُ اللَّهُ بِتَلْبِيَّةِ حاجاتِ كُلِّ مَنْ قَصَدَهُ، وَكَأَنَّهُ يَضْعُ الشَّقَّ الثَّانِي مِنْ هَذَا الْحَدِيثِ النَّبُوِيِّ الشَّرِيفِ نَصْبَ عَيْنِيهِ: (اللَّهُمَّ مَنْ وَلَيَّ مِنْ أَمْرٍ أَمْتَيَ شَيْئًا فَشَقَّ عَلَيْهِمْ فَأَشْقَقَ عَلَيْهِ، وَمَنْ وَلَيَّ مِنْ أَمْرٍ أَمْتَيَ شَيْئًا فَرَفَقَ بِهِمْ فَأَرْفَقَ بِهِ) [صَحِيحُ مُسْلِمٍ]. كَمَا طَبَقَ إِدَارِيًّا بِمُصْدَاقَيْهِ الْقَاعِدَةِ النَّبُوِيَّةِ: (يَسِّرُوا لَهُمُ الْعَرْضَ وَلَا تُعَسِّرُوهُمْ، وَسَكِّنُوهُمْ وَلَا تُنَفِّرُوهُمْ) [صَحِيحُ مُسْلِمٍ].

بَنَاءً عَلَى مَا سَبَقَ، فَهَلْ سَتَشَكَّلُ هَذِهِ الْمَنْهَجِيَّةُ الإِدَارِيَّةُ، بِمُعَايِيرِهَا وَقِيمِهَا الْفَرِيدَةِ، أَنْمُوذِجًا تَسْتَلِهِمُ مِنْهُ الْأَجِيَالُ الصَّاعِدَةُ فِي مَوْاقِعِ الْرِّيَادَةِ وَالْمَسْؤُلِيَّاتِ الإِدَارِيَّةِ؟ وَمَنْ يَطَالِعُ الْمَقَالَاتِ الْكَثِيرَةِ الَّتِي كَتَبَتْ عَنِ الْعُقَلَ وَمَنْهَجِيَّتِهِ الإِدَارِيَّةِ فِي الصَّحَافَةِ الْمَحْلِيَّةِ الْوَرْقَيَّةِ وَالْإِلَكْتُرُوْنِيَّةِ، يَدْرِكُ أَهْمَيَّةَ حُضُورِ هَذِهِ الْمَدْرَسَةِ الْمَرْنَةِ ضَمِّنَ نَظَريَّاتِ الإِدَارَةِ الْمَحْلِيَّةِ الْمُعَاصِرَةِ. وَلِلْقَرَاءَةِ أَكْثَرُ حَوْلِ مَوْضِعِ التَّجْرِيْبِ الإِدَارِيِّ الَّتِي خَاضَهَا مُدِيرُ الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ، يُمْكِنُ الْقَرَاءَةِ فِي مَوْقِعِ الْقَطَاعِ الْثَالِثِ لِلْاِسْتِشَارَاتِ وَالْدِرَاسَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ، وَالَّتِي وَرَدَتْ بِعِنْوَانِ (رَمُوزُ نَخْبُوِيَّةِ بِأَقْوَالِ مُخْتَارَةٍ عَنِ الْمَنْهَجِيَّةِ الْدُّكْتُورِيَّةِ)، الرَّابِطُ التَّالِيُّ:

<https://tinyurl.com/4u82u4fy>

رَحِمَ اللَّهُ الْفَقِيدَ، وَجَعَلَ مَا قَدَّمَهُ مِنْ أَعْمَالٍ عَلَمِيَّةً وَإِدَارِيَّةً فِي مَوَازِينِ حَسَنَاتِهِ، صَدَقَةً جَارِيَّةً وَوَقْفًا إِلَى يَوْمِ الدِّينِ. وَاللَّهُ وَلِيُ التَّوْفِيقِ.

❖ المَصْدَرُ: صَحِيفَةُ مَكَّةَ، بِتَارِيخِ ٨ شَعْبَانَ ١٤٤٧ هـ، الرَّابِطُ التَّالِيُّ:

<https://tinyurl.com/f9bzc5va>

رموز نبوية بأقوال مختارة عن منهجية الدكتور محمد العقلا الإدارية

فرضَت كثرة المقالات والآراء حول هذه المنهجية والتجربة، أن يأتي هذا القسم تكملاً وإتماماً للمقال المعنون والمنشور في صحيفة مكة: (التكامل بين الوظيفة والرسالة: منهجية محمد العقلا الإدارية - حالة دراسية) للكاتب محمد بن عبدالله السلومي، الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/f9bzc5va>

وتأتي المقالة المكملة هنا، بغرض إضافة ما كُتب حول هذه المنهجية تحديداً، وفي هذا تيسير على القراء والباحثين في هذا الموضوع، حيث جمع ورتب (موقع القطاع الثالث للاستشارات والدراسات الاجتماعية) هذه المقالة الطويلة بصفتها جزء من حقوق واستحقاقات الدكتور محمد بن علي العقلا -رحمه الله- على مجتمعه وعلى محبيه.

• مؤشرات الأثر والتأثير:

تُعدُّ صناعة الأثر المُخرج الأساسي والجوهر للنجاحات الإدارية المستدامة لأي فرد. وربما تكون مدخلات ومُخرجات إدارة العقلا

التطویرية بمثابة خارطة طريق (للمدرسة الإدارية المرنة)، التي يمكن تعليمها للأجيال القادمة من يتولون القيادة والمسؤوليات. وقد تناول كثیر من الكتاب موضوع الأثر، ومن ذلك ما كتبه الأستاذ الصھفي موسى الجھنی عن العقل ووصفه بـ(صانع الأثر) رغم أن فترة إدارته كانت محدودةً بأقل من ست سنوات (٣ ربیع أول ١٤٢٨ هـ - ١٥ ذی القعدة ١٤٣٤ هـ): «أثری في الوقت ذاته الجامعۃ الإسلامية بعلومنه، تارکاً (بصمة ریادة) ستظل محفورة على جدرانها. وأحدث خلال فترة إدارته للجامعۃ الإسلامية نقلة تطویرية مشھودة، عزّزَ خلالها من قيمة التوسع المدروس، وأولى تطوير الهیاکل الإداریة جل اهتمامه، كما اعتمد خططاً إستراتيجیة رفعت من كفاءة الأداء الإداری، وأشرف على توسيعة مرافق الجامعۃ، ومع كل ما حققه تأتي إسهاماته التي لا تُنسى في تأصیل برامج المنح والتعاون الدولي، ومسعاہ الناجح حينما مد بساط الاستضافة لأکبر عدد من طلاب الدول للدراسة بالجامعۃ، ووصف بـ(رجل المبادرات الناجحة)».

ولأن التطوير يتطلب متطلبات ومخرجات محددة، فإن نجاحه وتحقيقه يعتمد على القيادات الإدارية المرنة. وقد تجلی هذا (الأثر) بوضوح في تأسيس البنية التحتية للإنسان والمکان، وفي الأنظمة والمخرجات الفاعلة في الجامعۃ الإسلامية أثناء فترة العقل، وهي من معايير النجاح الإداري. وقد تناول الأستاذ عبدالمحسن البدرانی هذا

الموضوع، وسَرَدَ أَبْرَزَ مَعَالِمَ الْمَنْهَجِيَّةِ الإِدَارِيَّةِ لِلْعُقْلَادَاتِ الْأَثَرِيَّةِ التَّأْثِيرِيَّةِ، وَمِنْ قَوْلِهِ: «هُنَاكَ أَشْخَاصٌ يَأْتُونَ إِلَى حَيَاتِنَا بِلَا ضَجْيجٍ، لَكِنَّهُمْ يَتَرَكُونَ فِيهَا (أَثْرًا) يَبْقَى حَتَّى لَوْ غَابَتْ خَطُوَاتُهُمْ إِلَى الأَبْدِ، وَمِنْ هُؤُلَاءِ الَّذِينَ لَا تُخَتَّصُ سِيرَتُهُمْ فِي كَلْمَاتٍ، الْعُقْلَادُ الرَّجُلُ الَّذِي جَمَعَ بَيْنَ وَقَارَ الْعَالَمِ، وَهِيَبَةُ الْمَسْؤُلِ، وَرَقَةُ الْإِنْسَانِ... فَلَمْ يَكُنْ الْعُقْلَادُ مُجْرِدُ مُدِيرٍ عَابِرٍ لِلْجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ، كَانَ (صَانِعُ أَثْرٍ)، وَبَانِيَ مَرْحَلَةٍ، وَرَجُلٌ إِدَارَةٌ يَعْرَفُ كَيْفَ يُحِولُّ الْفَكْرَةَ إِلَى عَمَلٍ، وَالْعَمَلَ إِلَى بَصَمَةٍ تَبْقَى. فِي زَمْنِ إِدَارَتِهِ، شَهَدَتِ الْجَامِعَةُ نَقْلَةً وَاسْعَةً توَسَّعَتْ مَرَافِقُهَا، وَتَطَوَّرَتْ بَرَامِجُهَا، وَارْتَفَعَ حُضُورُهَا الْعَلْمِيُّ مَحْلِيًّا وَخَارِجِيًّا».

أَدْرَكَ الْعُقْلَادُ أَهْمَيَّةَ تَعْزِيزِ مَكَانَةِ الْجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ وَحُضُورِ الدُّولَةِ الَّتِي تَحْتَضِنُهَا، وَذَلِكَ بِتَعمِيقِ رسَالَتِهَا الْعَالَمِيَّةِ لِتَصْبِحَ مُؤَثِّرَةً عَلَى الْمَسْتَوَيَيْنِ الْمَحْلِيِّ وَالْعَالَمِيِّ. وَعَنْ هَذَا أَضَافَ الْبَدْرَانِيُّ: «كَانَ حَرِيصًا عَلَى تَعْزِيزِ مَكَانَةِ الْجَامِعَةِ عَالَمِيًّا، فَتَوَسَّعَ مَشَارِكَاتُهَا، وَتَعَدَّدَتْ شَرَاكَاتُهَا، وَارْتَفَعَ صَوْتُهَا فِي الْمَؤَتَّمَاتِ وَالنَّدَوَاتِ وَالْمَحَافَلِ الْعَلْمِيَّةِ. لَمْ يَأْتِ لِيُسْتَعْرَضَ مَنْصَبًا، بَلْ جَاءَ لِيُبْنِي، وَقَدْ بَنَى، وَجَاءَ (لِيُتَرَكَ أَثْرًا)، وَقَدْ تَرَكَ أَثْرًا لَا يَزَالُ بَاقِيًّا فِي أَرْوَقَةِ الْجَامِعَةِ وَبَيْنَ طَلَابِهَا».

وَكَتَبَ الأَسْتَاذُ ماجد الصقيريُّ عَنْ هَذِهِ الشَّخْصِيَّةِ الإِدَارِيَّةِ الْمَرْنَةِ، الَّتِي تُشَكِّلُ إِحْدَى الرَّكَائِزِ الْأَسَاسِيَّةِ لِلْمَدْرَسَةِ الإِدَارِيَّةِ النَّاجِحةِ، وَالَّتِي تَرَكَ (أَثْرًا) لَا يُنْسَى. تَجَلَّى هَذِهِ الرَّكَائِزُ فِي النَّشَاطِ الْعَلْمِيِّ وَالْقَاتِفِيِّ

الذي كان يتمتع به العقل، وكذلك في مرونته الإدارية داخل الجامعة، مما يجعله نموذجاً يحتذى به في الإدارة المرنة : «قدَّمَ نموذجاً فريداً ومميزاً للمسؤول، وصنع حراكاً تعليمياً وثقافياً واجتماعياً لن يُنسى، وفتح الجامعة للجميع لاستكمال الدراسة بشروط مُيسرة، كان صديقَ الطالب، قريباً من الصغير والكبير، فتح أبواب الجامعة الإسلامية للجميع ليشاركون في مناسباتها ومنتدياتها وملتقياتها المختلفة، ترك (أجمل أثر) في المدينة المنورة».

وكتب المحامي الأستاذ أيمن بن أحمد السهيان عن مرونة العقل الإدارية، وجهوده في تطوير الجامعة لتحقيق رسالتها العالمية لأبناء المسلمين، وهي ملامح من مدرسته ذات (الأثر العملي): «قائدٌ يحمل قلب إنسان، وإداريٌّ يصنع (الأثر) بالفعل لا بالقول، شهدت الجامعة في عهده نقلة واضحة في الفكر والتنظيم والاهتمام بالطالب، وكانت إنسانيته ركيزة لكل ما يفعله».

وكتب أيضاً عن إدارته المرنة التي اتسمت بالرفق والتسهير وحققت (أثراً حسناً)، مما أثار رضا وإعجاب الأستاذ الدكتور خالد بن سعد الخشلان. وقد أوضح الخشلان معايير النجاح الإداري لأي مدرسة إدارية، مبيناً أن جوهرها يكمن في التيسير والمحبة للعمل وللمستفيد، وذلك بقوله: «كان محبوباً من عملٍ معه من الأساتذة والموظفين

والطلبة، (مازره) محمودة، ومناقبه مشهورة، وسيرته مرضية، وسعيه في تفريح الكرب معلوم، وكانت إدارته محل رضا وإعجاب من الجميع». وقد كتب عن هذا الأثر الملموس الذي لا يموت وتأثيره في (إرثه الإداري)، العميد المتقاعد نايف بن زيد الحارثي، وذلك في ختام مقالته عن العقلا: «رحل تاركاً وراءه (إرثاً) من القيم، وذكراً من العطاء، و(أثراً) من العلم. دفن في مقبرة شهداء الحرث، لكنه بقي حياً في القلوب، خالداً في الصفحات، حاضراً في الدعوات... إن الحديث عنه ليس رثاءً، بل هو تجديد للعهد بأن الرجال العظام لا يموتون، بل يظلون أحياءً في ضمائر الأمم، ما دام عطاؤهم شاهداً، وذكراهم منارة، وسيرتهم درساً للأجيال».

وصف الدكتور براء حسن التركستانى معايير الإدارة الناجحة، ومن أبرزها (الأثر) الذى يتركه الإداري المتميز في إدارته، وكذلك كانت إدارة العقلا: «في مشهد نادر لا يصنعه إلا أصحاب النفوس الكبيرة و(الأثر العميق)، فشهادات طلابه وزملائه وكل من قابله امتلأت باستحضار المواقف، والحديث عن إنسانٍ لم يكن يمر في حياة أحد إلا وترك فيها نوراً لطيفاً و(أثراً باقياً)... من الشخصيات التي تدرك منذ لقائها أنك أمام إنسانٍ استثنائي في خلقه وطبعه؛ هدوءٌ يسبق حضوره، ووقارٌ مطمئن لا يشبه إلا أهل الرسوخ في العلم والحكمة... رحل العقلا، لكن

بقي أثره: في نفوس طلابه، وفي أخلاق من عرفوه، وفي كل قلب مسه بدفعه كلمة أو بضوء رحلة علمية كان فيها معيناً ورفيقاً وداعماً».

وفي ختام الحديث عن الأثر، كتب الدكتور عدنان بن عبدالله المزروع، مدير جامعة طيبة سابقاً، عن (الأثر الإداري) ومعايير النجاح في الإدارة، وعن كيفية بقاء هذه التجربة حية في ذاكرة التعليم وأرشيفات الإدارة الحكيمه: «رحل رجل من رجالات المملكة الذين جمعوا بين العلم الراسخ، والخلق الرفيع، والإدارة الحكيمه، تاركاً خلفه (أثراً طيباً) يشهد به كل من عرفه أو عمل معه، لم يكن الدكتور العقلاً إدارياً ناجحاً فحسب، بل كان إنساناً نادراً، قريباً من الناس. رحل الدكتور العقلاً، وبقي إرثه في كتبه، وطلابه، وقراراته التي أسّست مشاريع تعليمية، وذكراه التي لا تمحي من قلوب من عرفوه».

• ملامح مدرسته الإدارية:

تواترت الإشادات بـ(منهجية العقلا الإدارية المرنّة)، التي تميزت بالشجاعة الإدارية والإنسانية، وبنجاحها الملموس الذي يعكس صفاتاً وقيماً تضمن نجاح المدير والإدارة. وقد أكّد الأكاديميون أنّ أعماله الإدارية والتطوّيرية تضمن بقاء الكيانات الإدارية قوية وفعالة للأجيال القادمة. وتكررت الشهادات حول سمات إدارة العقلا ومنهجيته، التي

نهضت بالجامعة الإسلامية وأعادت إليها قوتها وإشراقها وتأثيرها العالمي، حتى اعتبرها بعض الأكاديميين مدرسة قائمة بذاتها.

وصفه الكثير من محبيه والمستفيدين، أو المبهورين بمنهجيته الإدارية القائمة على معايير ومفاهيم القيادة المثلى، بأنه إداري ناجح. فمعايير (التطوير والتسهيل والمرونة) هي عناصر نجاح لأي مدرسة، وقد تكررت هذه الأوصاف عن قيادته المتميزة من شهداء الله في أرضه. لذلك، اقتصر الاختيار في هذه المقالة على الأقوال المتعلقة بمعايير النجاح الإداري فقط، لإثراء هذه الحالة الدراسية.

أما منهجية العقلا، التي أحدثت أثراً وتأثيراً بالغين في المجال الأكاديمي، فقد دفعت هذا التميز أحد الأكاديميين إلى وصفها مراراً بـ(المدرسة). وقد أسلوب وكيل جامعة أم القرى، الأستاذ الدكتور فريد بن علي الغامدي، في وصف الصفات الإدارية التي تحلّى بها العقلا، حتى أصبحت تلك الصفات أنموذجاً إدارياً يحتذى به في العمل القيادي الناجح، وما قاله في هذا الصدد: «أحد أبرز القوامات الأكاديمية والإدارية في التعليم العالي في المملكة، لم يكن أستاذًا فحسب، ولا إدارياً محنّكاً، ولا رائداً من رواد الادارة الجامعية حينما كان (مدرسّة قائمة بذاتها). مدرسة تؤمن أن الادارة ليست لواحة ولا مقاعد ولا صلاحيات، فهناك من الرجال من تبقى آثارهم حاضرة حتى وإن غاب الجسد؛ لأنهم عاشوا حياتهم قيمةً مضافةً في حياة الآخرين، وكانوا

مدرسة في القيادة قبل أن يكونوا أصحاب مناصب. كان ابا طارق على حد علمي قائد مدرسةٍ عنوانها: «الإنسان أولاً»، فقد تميّز الدكتور العقلا - رحمه الله - بأسلوب إداري فريد، جعل منه نموذجاً نادراً في بيئة العمل الجامعي. لم يكن يعتمد على السلطة الرسمية، ولا على الظهور، ولا على لغة الأوامر؛ بل مارس الإدارة بإنسانيته قبل أدواته، وبسمته الهاذة قبل خططه، وبقببه الربج قبل مكتبه الواسع».

ومن الأقوال التي وصفت إدارة العقلا ومعاييرها، الدكتور حسن النجراني مستشار الجامعة الإسلامية بالمدينة، حينما وصفه بأنه "قائد استثنائي"، يبرز نجاحه المشهود في ممارسته للإدارة المتنوعة في جامعة أم القرى، إلى جانب إدارته للعديد من المناصب واللجان على مستوى الجامعة والدولة. وتوج هذا العمل الإداري البارز بتوليه إدارة الجامعة الإسلامية، حيث أدارها بنجاح متزايد مستنداً إلى رؤية إسلامية إنسانية. ومما قاله النجراني عن ملامح مدرسته: «كان الفقيد (قائداً استثنائياً) أثناء رئاسته للجامعة في مرحلة مفصلية من تاريخ الجامعة، لم تكن الجامعة مجرد أرقام، بل كانت رؤية إنسانية تهتم بالمنظومة العلمية أساتذة وطلاباً وموظفين، وشهدت الجامعة في عهده توسيعاً في البرامج الأكademية والبيئة التعليمية، وافتتح آفاقاً واسعة للتواصل الدولي». ومن هذه الملامح حصول الجامعة الإسلامية على نقلة نوعية في البرامج الأكademية والبحثية، وكان التوسيع في القبول والمنح

الجامعة واسعاً خصوصاً للطلبة من خارج المملكة، كما كان العمل بارزاً في تحسين البنية الإدارية والتشغيلية.

كتب الدكتور عمر بن عبد الله الهزازي عن المنهجية الإدارية للعقلاء التي تتسم بالمرونة، لدرجة أنه وصفها بـ(أمة في إدارته). ومما قاله عن ملامح المدرسة الإدارية في التيسير: «لما كان رئيساً للجامعة الإسلامية، أضاء منها كل شيء، وملأها رحمةً وعدلاً وتيسيراً على الناس، وتفريجاً لكريات الطلاب، وكان يزورهم في مساكنهم الجامعية ويتودّ إليهم، وربما تناول من طعامهم، ولما غادر الجامعة بـكاه الحجر والشجر والطلاب والموظفوـن ودعوا له بالخير وال توفيق، رحم الله محمد العقلـا فقد كان أمةً في أخلاقـه، أمةً في إدارـته، أمةً في مـساعدة الناس، أمةً في تـفهم حاجـات المـحتاجـين، لم يكن يـغلـق بـابـه ولا يـتأـفـف من السـائـلين، ولا يـضـجـر من إـلـاحـ الـمـلـحـين».

وكتب الأستاذ الدكتور عبدالرحمن حسن العارف عن إدارة العقلاء، مؤكداً المعايير والقيم الإدارية الناجحة التي اتسمت بها، والتي رسمت بصدق ملامح مدرسته التي نقلت الجامعة إلى مصاف الجامعات العالمية: «ـنـقـلـ الجـامـعـةـ الإـلـاسـلـامـيـةـ فـيـ جـمـيـعـ الـجـوـانـبـ الـادـارـيـةـ وـالـعـلـمـيـةـ وـالـقـاـفـيـةـ وـالـفـكـرـيـةـ نـقـلـاتـ نـوـعـيـةـ، تـخـطـىـ بـهاـ حدـودـ الزـمـانـ وـالـمـكـانـ وـالـإـمـكـانـاتـ، وـأـصـبـحـ الجـامـعـةـ تـحـلـ مـكـانـةـ سـاـمـقـةـ بـيـنـ الجـامـعـاتـ الـمـحـلـيـةـ وـالـعـرـبـيـةـ وـالـإـلـاسـلـامـيـةـ، وـأـصـبـحـ لـهـاـ حـضـورـ مـعـرـفـيـ فـيـ الدـاخـلـ

والخارج، وخاصة في إصداراتها العلمية المتميزة التي احتلت بها مركز الصدارة بين الجامعات. وهذا يدل على أن الجانب البحثي في إدارته للجامعة، كان يأخذ منه النصيب الأوفى والمكانة الجديرة به من الاهتمام والاحتفاء والدعم والمساندة».

وللأستاذ أحمد عبدالمحسن العساف مقالةً ضافية عن العقلا وإدارته، أوضح فيها نموذجاً عملياً للإدارة القيمية تستحق أن تُوصف بأنها (مدرسة)، تتحول فيها الأخلاق إلى ممارسة يومية لا إلى شعارات. فقد قدم العقلا مثلاً للقائد الخادم، الذي يرتقي بالمنصب حين يجعله وسيلة للنفع العام، ويرهن أن السمو الأخلاقي هو جوهر القيادة الحقيقية: «امتاز الدكتور محمد بتنفيذ مفهوم الإدارة على أرض الواقع، بعيداً عن التقارير والآراء النظرية... حَجَرَ الشِّيخُ العُقْلَا لِنَفْسِهِ مَوْضِعًا رَفِيعًا في قَائِمَةِ مُدِيرِي الجَامِعَاتِ وَرَؤُسَائِهَا بِالطَّرِيقَةِ الَّتِي أَدارَ الجَامِعَةَ بِهَا، فَكَانَ قَرِيبًا مِنَ الْجَمِيعِ بِتَوَاضُعِهِ، وَسَعَيْهِ لِلنَّفْعِ الْعَامِ، وَفَتَحَهُ الْبَابَ لِلتَّوَاصُلِ بِأَكْثَرِ مِنْ صُورَةٍ فِي أَيِّ وَقْتٍ. فَهُوَ فِي مَنْصَبِهِ لِأَجْلِ أَنْ يُخْدِمَ وَيُنْفِعَ وَيُعِينَ، وَلَيْسَ لِأَجْلِ أَنْ يُضُرَّ أَوْ يُعَطَّلَ أَوْ يُعَيِّقَ... وَأَنَّ الْمَنَاصِبَ بِهَا تَزَدَّانَ وَلَيْسَ الْعَكْسُ. لِأَجْلِ ذَلِكَ جَعَلَ شِيخَنَا مِنْ مَنْصَبَ "الْمَعَالِي" سَلَمًا لِبَيَانِ أَجْمَلِ الْمَعَانِي وَأَسْنَاهَا».

وكتب الأستاذ عبدالله الجميلي عن (الاستثنائية الإدارية)، مشيداً بالنجاح الملحوظ للعقلا في العلاقات المجتمعية التي أثمرت دعماً

مجتمعياً كبيراً، والذي استفادت منه الجامعة كثيراً في ظل إدارته. وكانت هذه العلاقات الأخلاقية الرفيعة من عوامل نجاحه الإداري، مما دفع الكاتب إلى وصف هذه الاستثنائية بأنها مدرسة يُحتذى بها: «كان استثنائياً في مدينة رسول الله صلى الله عليه وسلم، أخلص في حبّها والعمل على خدمة أهلها؛ ولذا بادلته الحبّ فسكن قلوب أهلها، واستحق (جائزتها) لخدمة المجتمع. العقلاء باختصار (مدرسة استثنائية في الإدارة الإنسانية)، وحقّ الوطن أن يُفید من تجربته».

وفيما يتعلق بأنسنة الإدارة ومعاييرها الناجحة ورسالتها الأكاديمية الإسلامية السامية التي تسبق كونها مجرد وظيفة لمديريها، كتب الأستاذ يوسف بن عبدالعزيز حافظ عن هذه المنهجية الإدارية وملامحها البارزة، التي تستحق أن تكون مدرسة يُحتذى بها، وذلك بعنوان (بين رحيل العقلاء وإنسانيته التي كرسها مديرًا للجامعة)، ومما قال: «دخل الحياة الأكاديمية وهو يحمل قناعة راسخة، بأن الجامعة رسالة قبل أن تكون وظيفة، وعندما تولى مهام وكالة جامعة أم القرى للدراسات العليا، ثم إدارة الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة، تجلّت بصمتها في قراراته، وفي انصباطه، وفي رؤيته التي وضع فيها الطالب والمعرفة في قلب كل خطوة، حتى أصبح اسمه مرادفاً للتطوير والتنظيم والنهج العلمي الرصين.. عَرَفَه الجميع بنزاهة لا تتبدل، وبالتزام لا يعرف التراخي، وبروحٍ تؤمن أن العلم أمانة، وأن الإدارة تكليف لا تشريف»، وهي قيم

ومعايير للمدرسة النموذجية رغم تحديات التطوير، ومتاعب التنظيم، وتبعات التسهيل والتسهيل.

أبرز الدكتور إبراهيم جكتي في كتابته عن العقلا بعض الملامح المتعلقة بـ(منهجيته الإدارية) المتميزة، ومما ذكره عن جانب التيسير للمستفيدين الأوائل: «أباً للطلاب قبل أن يكون مديرًا لهم، قريباً من قلوبهم، يزورهم في غرفهم ومجالسهم، ويتمسّ حاجاتهم بعطفٍ وحكمة. فتح أبواب الدراسات العليا، ورفع مكانة الجامعة».

ومن جزر المaldiif، كتب الأستاذ محمد السعيد عن الصفات الشخصية والإدارية للعقلا، وهي الملامح التي جعلت من منهجه الإدارية أنموذجاً يُقتدى به، فقد مثل العقلا دينه ومجتمعه ووطنه خير سفارة وتمثيل: «رجلًا محباً لطلابه، مُخلصاً لجامعةه ووطنه، وإذا حلّ بأرضٍ كان سفيراً نبيلاً لبلده، يرفع مكانة المملكة أينما حلّ. وقد زار المaldiif مراراً، فازداد بفضله عدد طلاب المنح فيها، وهم اليوم من قادة الدعوة ورروادها».

وَصَفَهُ أَحَدُ الطُّلَابِ الْمُتَعَلِّمِينَ وَالْمُعَلِّمِينَ فِيمَا بَعْدِ ذَلِكَ، بِمُؤَهَّلَاتِ الإِدَارِيِّ النَّاجِحِ الْمُمْثَلِ لِدِينِهِ وَبِلَدِهِ عَالَمِيًّا بِمَا يُلِيقُ مِنْ التَّمثِيلِ، حِينَما كَانَ العَقْلَا (أَمَّةً فِي رَجُلٍ)، قَائِلًا: «وَمَنْ أَعْجَبَ مَا لَاحَظَ، أَنْ كُلَّ مَنْ قَابَلَهُ أَوْ لَازَمَتَهُ فِي جَامِعَةِ أَمِ الْقَرَى أَثْنَاءِ الْدِرَاسَةِ فِي زَمْنِهِ، مَنْ حَظِيَّا بِالْالْتَحَاقِ بِجَامِعَتِي أَمِ الْقَرَى وَجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِالْمَدِينَةِ الْمُنُورَةِ مِنْ

جميع الدول، بل حتى كل من التقيت بهم في المؤتمرات والندوات في أمريكا وكندا وغيرها يثنون عليه. وكان رحمة الله يعكس صورة المجتمع السعودي والجامعة. هذا الشيخ أمة في تعليم. هذا عمل رجل واحد، لكنه: كما قيل (رجل بأمة، وأمة في رجل)؛ يقوم بما يعجز عن القيام به الكثير».

الدكتور عبدالعزيز قاسم وصف هذه (الإدارة المرنّة المتميزة) بمصطلح يُعبّر عن حقيقة التجاوز الكبير للبيروقراطية الإدارية المعيبة، ليتشارك بهذا الوصف مع غيره من كتب عن شجاعة العقلا الإدارية في اتخاذ القرارات، وهو ما يضع منه مدرسةً جديرة بالقراءة، وذلك بقوله عنه: «كان (مدرسةً متفردةً) في (أنسنة الإدارة)؛ فمذ كان عميداً لخدمة المجتمع في جامعة أم القرى، وهو يعتنق فلسفةً أنَّ "الكرسيّ" تكليفٌ لخدمةِ الناسِ لا للتعالي عليهم. وحين تسلّم زمامَ الجامعةِ الإسلامية في طيبةَ الطيبةِ، لم يكتفِ بتشييدِ الحجر، بل مذْ جسّوراً من المودةِ والتّواصلِ مع البشر. معاليه آمنَ أنَّ أنسنةِ الإدارةِ ليست شعاراً، بل امتحانٌ يوميٌّ ينجح فيه من يفتح قلبه قبل مكتبه»، وهو ما يطرح بقوة دراسة هذه الطروحات المتكررة بهذا الوصف: (مدرسة العقلا الإدارية).

ومن مناقبه في إدارة الجامعة، التزامه بقييم وأخلاقيات عكست ملامح (منهجيته الإدارية)، وهي المنهجية التي جعلت من صفاته الذاتية وقيمه الإدارية (حالة دراسية) يستفيد منها أجيال الإدارة

ويتبعونها. وعن هذا كتب الدكتور عبدالله بن سليم الرشيد: «كان محمد العقا يحرق نفسه عملاً وجداً وإخلاصاً، فازهرت في طريقه المرءة والثقل. ولم يكن يحرق في موكيه البخور، ولم يستعبد المنصب، ولم يغتر باللقب. والناس معادن، وبضدّها تتمايز الأشياء».

وُصفت منهجية العقا الإدارية في معظم المقالات التي كُتبت عنه، بأنها تمثل إحدى المدارس الإدارية، سواء (المرنة، أو المتميزة، أو النموذجية، أو الإنسانية، أو مدرسة العلاقات)، وهي قائمة على ركيزتي النجاح الرئيسيتين: (التطوير والتيسير). ومن أبرز ما ورد في المقالات حوله: أنه نقل الجامعة الإسلامية إلى مراحل متقدمة، واستثمر المبادرات المجتمعية من رموز المدينة وأعيانها. وعندما زار الجامعة الإسلامية بعد سنوات من تركه المنصب، استقبله طلابها استقبالاً حافلاً، وهو ما أكَدَ أن محبته لا تزال راسخة، وأن المحبة الحقيقة تظهر بعد مغادرة المناصب، وأن هذا الاستقبال يحكي الأثر الطيب الذي غرسه خلال فترة توليه المنصب. إن ما حدث في الجامعة من أثر علمي وإداري يؤكد أهمية دراسة هذا النموذج، وتدعم هذه الدراسة شهادات الشهود كطلابها وغيرهم حول هذه الحالة. ولتعزيز هذه الحالة الدراسية، يقترح إجراء بحوث ودراسات في المجالات الإدارية المُحكمة في الجامعات أو الكليات المعنية بالإدارة حول هذه (المنهجية الإدارية)، بالإضافة إلى تبني الكليات وأقسام الإدارة الرسائل العلمية الأكاديمية

الجامعة لإبراز هذه التجربة. والحقيقة أن تجربة العقلا لا تقل شأناً عن التجارب العالمية، وللجامعة الإسلامية الأولوية في إجراء هذه الدراسات المأمولة لتعزيز التجربة والوفاء بحق صاحبها.

وختاماً للحديث عن المنهجية الإدارية السليمة المتفقة مع النظم والقوانين والضوابط والتشريعات، أكد معالي الشيخ صالح الحصين - رحمه الله -، وهو الخبير في القانون والنظام من خلال دراسته وتدریسه وشراكته وإشرافه على تشريعات التقنين والأنظمة - كما وصف نفسه -، على أهمية العمل الوظيفي المؤسس على الحكمة والعدالة وما ترسم به هذه المبادئ من مرونة؛ ذلك أن العمل بروح النظام - لا بنصه فقط - هو ما يُنجز هدف النظام ومقصوده. ومما قاله الحصين في هذا السياق: «إن وجود القواعد المنظمة ضرورة للمجتمع في كل زمان ومكان، لأن البديل له الفوضى وفساد الحياة، ولكن سن القواعد القانونية المنظمة للمجتمع يقتضي كمطلب أساسى أن تكون القاعدة القانونية حكيمه وعادلة، حكيمه بأن تكون ظاهرة النفع، وعادلة بحيث تطبق سو بدرجة متساوية - على الكافة... وأن يتم تنفيذها على وجه يتأكد به العدل والجودة في الأداء، وتحييد آثارها السالبة على الوجه الممكن، ولكن المشكلة الرئيسية في إدارتنا الوطنية، هي قصور متابعة تنفيذ القواعد التنظيمية أو انعدامها»، وهذا التعامل السلوكى مع الأنظمة لدى أصحاب المدرسة المرننة المعطاءة، أجاد في فهمها

والتعاطي معها بعض أصحاب الرياسات والمسؤوليات من أمثال الشيخ صالح الحصين والدكتور محمد العقلا -رحمهما الله- ليكونوا مع غيرهم من القيادات الإدارية، نماذج مثالية في الإدارة بالعمل والإنتاج غير التقليدي.

إن تكرار هذه النقولات السابقة وغيرها، يمثل غيضاً من فيض عن مكانة العقلا الإدارية المتميزة، ومحبته، وسمعته الحسنة المأثورة. وهذه المقالات والأقوال والشهادات لم تأتِ صدفة أو بقوة نظامية أو بإغراءات مالية، بل هي تواتر من شهداء الله في الأرض، وفضل ورحمة يخص الله بها بعض عباده الصادقين المخلصين في صواب عملهم.

• تواتر في الشهادات:

ناقش العديد من الأكاديميين والذئاب العلمية والفكرية والمختصين في الشأن الإداري، أثر منهجية (العقلا الإدارية المرنة) والمعايير التي اعتمدتها في إدارته. وتهدف هذه الإضافات، المستقاة من أقوال الأكاديميين والإداريين حول هذه الإدارة، إلى جعلها مادة لمناقش العلمي والعصف الذهني الإداري حول إمكانية اعتبار هذه المنهجية (مدرسة إدارية نموذجية) يُستشهد بها. ومن ذلك ما كتبه الأستاذ الدكتور زيد الحارثي عن العقلا ونجاحه الإداري المتميز، ومرؤوته مع الأنظمة والإنسان العامل المستفيد على حد سواء، وذلك بقوله: «كان رجل

دولٍ إِنسانيةٍ من الطراز الأول؛ اتسم بخصالٍ وأعمالٍ نادرةٍ ومشرفٍ، تجاوزت محيطه ومحيطه من يمتّ لهم بصلة. لم يدخل بجاهه ولا بمكانته في خدمة الناس والمحاجين، عَرَفُوهُمْ أَمْ لَمْ يَعْرِفُوهُمْ، فَهُوَ -كَمَا أَعْلَمُ- مِنَ الَّذِينَ اخْتَصُّهُمُ اللَّهُ بِقَضَاءِ حَوَاجِنَ النَّاسِ فِي كُلِّ مَرَاحِلِ حَيَاتِهِ».

كَتَبَ العَدِيدُ مِنَ الْكُتُبِ وَالْإِدَارِيِّينَ عَنْ كِيفِيَّةِ اسْتِثْمَارِ الْعُقُولِ لِرُوحِ الْأَنْظَمَةِ فِي الْجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ وَالْتَّعْلِيمِ الْعَالِيِّ فِتْرَةِ إِدَارَةِ الْعُقُولِ، بِمَا يَضْمُنُ تَحْقِيقَ الرِّسَالَةِ الْعَالَمِيَّةِ الَّتِي رَسَّمَتْهَا الْقِيَادَةُ لِلْجَامِعَةِ فِي مَجَالَاتِ التَّطْوِيرِ وَالْتَّحْدِيثِ. وَمِنْ بَيْنِ هُؤُلَاءِ الْكُتُبِ الْدُّكْتُورُ عَلِيُّ بْنُ سَعِيدُ الْقَحْطَانِيُّ، الَّذِي تَنَوَّلَ فِي مَقَالٍ بِعِنْوَانِ (سِيرَةُ أَكَادِيمِيَّةٍ حَفَلتُ بِالْعَطَاءِ وَالْتَّطْوِيرِ): «مَدِيرُ الْجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ الْأَسِبِقُ، هُوَ أَحَدُ أَبْرَزِ الْقِيَادَاتِ الْأَكَادِيمِيَّةِ الَّتِي أَثْرَتَ مَسِيرَةَ الْجَامِعَةِ، وَطَبَّعَتْهَا بِرُوحِ التَّحْدِيثِ وَالْتَّطْوِيرِ خَلَالَ فِتْرَةِ إِدَارَتِهِ، وَقَدْ عُرِفَ الْعُقُولُ بِزَهْدِهِ وَتَوَاضُعِهِ وَاهْتِمَامِهِ بِالْطَّلَابِ الْوَافِدِينَ، وَبِحُضُورِهِ الْعَلَمِيِّ فِي جَامِعَةِ أَمِ الْقَرَى... وَقَدْ شَهَدَتِ الْجَامِعَةُ الإِسْلَامِيَّةُ فِي عَهْدِهِ تَوْسِعًا مُؤْسِسِيًّا وَأَكَادِيمِيًّا شَمَلَ تَحْدِيثَ الْخَطَطِ الْدِرَاسِيَّةِ وَرَبَطَهَا بِقَضَايَاِ الْعَصْرِ، وَتَطْوِيرَ الْهَيَاكِلِ الإِدَارِيَّةِ وَاعْتِمَادَ خَطَطِ اسْتِرَاتِيجِيَّةٍ رَفَعَتْ مِنْ كَفَاءَةِ الْأَدَاءِ. كَمَا حَرَصَ الْعُقُولُ عَلَى تَعْزِيزِ حَضُورِ الْجَامِعَةِ عَالَمِيًّا عَبْرِ بَرَامِجِ الْمَنْحِ وَالْتَّعَاوِنِ الدُّولِيِّ، مُسْتَضِيًّا طَلَابًا مِنْ أَكْثَرِ مِنْ ١٢٠ دُولَةً، مَا رَسَّخَ رِسَالَةَ الْجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِوَصْفِهَا مَنَارَةً عَلَمِيَّةً ذَاتَ بَعْدِ عَالَمِيٍّ».

كما أشار القحطاني إلى جهود العقلا في البرنامج الشهري الرائد، الذي يهدف إلى تعميق التواصل والبحث العلمي، وتطوير البنية المؤسسية، بالإضافة إلى الأثر الدائم الذي تركه في الذاكرة الأكاديمية للجامعة، بقوله: «ترك العقلا إرثاً مهنياً وتعليمياً واضحاً، ما يزال حاضراً في مسيرة الجامعة الإسلامية وفي ذاكرة المجتمع العلمي الذي عرفَ شخصيته الهدئة ورؤيته التطويرية»، وما سبق يُعدُّ من المؤهلات الالزمة للإدارة الناجحة.

كتب الدكتور زياد الدريس عن الصفات والمنهجية التي تُشكّل شخصية إدارية متميزة، ومما قاله عن الإدارة الأخلاقية المرنة للعقلا، التي كتب عنها الكثير، ما يلي: «هل يمتدحون علمه؟ هل يمتدحون عمله؟ هاتان خصلتان تستحقان المديح، لكنهم يمتدحون ما هو أكبر من هذا وذاك، يمتدحون أخلاقه وسماحته وتبسطه للناس، رغم علو مقامه العلمي والوظيفي. لا تراهن على شيء تكسبه في حياتك وبعد مماتك مثل: حسن الخلق».

ووصف الدكتور أحمد بن محمد مصلوخ مرنة العقلا الإدارية بالحرك والتطوير المشهود الذي مَيَّز فترة إدارته للجامعة، مشيراً إلى منهجيته الإدارية التي تستحق أن تكون مدرسة، وذلك بقوله: «لا يسعني في هذه الكلمات أن أذكر فضائله، فلا يكاد أحد من عاصر

تواجده في الجامعة إلا ويعرف قصة تظهر نبله وتواضعه، ناهيك عن الحراك العلمي والأكاديمي الذي عاشته الجامعة في عصره».

ومن مظاهر مرونته الإدارية إدراكه لأهمية التطوير، حيث استثمر أنظمة الجامعة والتعليم العالي لروح مفاهيمها ومقاصدها، ساعياً لتجديد رسالة الجامعة وتعزيز الإبداع والابتكار فيها، وهو ما يُعدّ عاملأً أساسياً للنجاح في المنهجية الإدارية. وقد أورد الدكتور علي بن عبدالعزيز الخضيري بعضاً من ذلك: «الدكتور محمد العقلا عرفناه مخالصاً متميزاً في كريم خلقه، وحسن إدارته، وبما وصلت إليه الجامعة من تجديد رسالتها الإسلامية والإبداع في أدائها وعطائها».

كتب الروائي الأستاذ عده الأسمري شهادته حول الدور البارز للعقلا في التعليم العالي، وعمله الأكاديمي المتميز، وإنجازاته الإدارية التي تركت بصمات وآثاراً مشرقة. ومما قاله عنه: «حضور زاهي مشفوع بصناعة الفارق، في اتجاهات المعارف و مجالات المشارف بين ثنايا التعليم العالي ووسط عطاءه العطاء الذاتي. قضى العقلا من عمره عقود وهو يؤسس أركان العمل الأكاديمي المميز، ويوصل أسس القرار الجامعي المتميز، ويملاً آفاق الجامعات بواقع الإنجاز، ويسكن أفئدة الشاهدين بحقائق المواقف، أكاديمياً ومتخصصاً ورجل دولة، وأنموذج خير سكن الذاكرة المشرقة بوقفات الإنسان، وبصمات صاحب الشأن، وترك صيته عطراً في سماء الاستذكار، وأفعاله جبراً في آفاق الاعتبار».

كانت إدارة العقلا المرنة، القائمة على التيسير والتطوير، تتجاوز عوائق العمل وتحدياته بنشاطٍ استثنائي. وقد أسهب الأستاذ الدكتور عبد الله بن حمد الغطيميل، الذي وصف إدارته بذلك، في ذكر معايير الإدارة المتميزة لهذا الإداري الناجح قائلاً: «كان بكل المقاييس رجل دولة، قيادياً مترساً، مثالاً يُحتذى لكل مسؤول يتولى شؤون العامة، لا يُغلق باب مكتبه، يُدخل عليه بدون مواعيد مسبقه، لا يكاد يخلو مكتبه من زملاء العمل منذ كان عميداً لكلية الشريعة في أم القرى، أو وكيلًا للجامعة، يقضى شؤون المراجعين بكل أريحية ولطف مع وجه صبور طلق المحييا، كان نشاطه الثقافي في الجامعة غير عادي يعقد المؤتمرات والندوات، ويتولى إعداد ذلك بنفسه مع نخبة قليلة من أساتذة الجامعة».

وقدّم الغطيميل بعض الأمثلة العملية على إدارته المرنة في الجامعة، والتي ترتكز على تيسير الإجراءات لكل مستفيد، مقرونة بحبه للعمل، وللعاملين معه، وللمستفيدين كذلك: «كان يُخصص سيارة وسائقاً لكل ضيفٍ يدعوه في المؤتمرات يكون في خدمته أيام إقامته، فسألت السائق من هو مدير الجامعة الإسلامية؟ قال: هذا ليس مديرًا! هذا والد، قلت له: كل هذه محبة؟ قال: تصدق لو أرادني أشتغل أربعاءً وعشرين ساعة لفعلت!». ومن الأمثلة على جانب التيسير، حرصه في احترام العاملين والأساتذة في الجامعة وحب الخير لهم: «أنه إذا وافق المجلس العلمي

على ترقية أعضاء هيئة التدريس في النصف الثاني من شهر ذي الحجة، استجعَل صدور قرارهم قبل دخول شهر محرم؛ لأنَّ النظام يسمح بمنح الترقية ولو قبل يوم من العلاوة السنوية، إضافةً إلى ذلك فإن ترقية عضو هيئة التدريس لا تتجاوز شهراً ونصف الشهر من وصولها للمجلس العلمي».

وكررت الأستاذة الدكتورة أمانى خلف الغامدي الحديث المتواصل عن أثر منهجية العقلا وتأثيرها الأكاديمي، التي جعلت من منهجيته الإدارية مدرسةً تنهل منها الأجيال في علم الإدارة. وقد كتبت الغامدي عن أبرز معايير العقلا الإدارية في تعامله مع مرؤوسيه ومجتمعه، ومما قالته عن سماته القيادية حسب وصفها: «سمات القائد التي جعلت كل تلك الأقلام تكتب عن خلقه وعلمه، وتسطُر مناقبه، وقد عرفوه في أروقة الجامعتين العريقتين جامعة أم القرى وكيلًا وقبلها عميدًا للشريعة، ثم الجامعة الإسلامية بالمدينة النبوية رئيسًا. فكم من رؤساء بقوا سنوات وخرجوا من دون أن يتركوا أثراً... كان الدكتور العقلا عادلاً في تعامله مع الناس من دون تفريق بينهم، متفانياً في عمله، على استعداد للتضحية بوقته وجهده لخدمة الناس، وكانت له يد طولى في تطوير الخدمات التي تقدمها الجامعة للطلبة، شفافاً في تعامله مع مرؤوسيه، مسؤولاً أمامهم عن أفعاله وتصرفاته، يقدر جهود

العاملين معه، مساهماً فاعلاً في مجتمع الجامعة خاصة والمجتمع بشكل عام».

وتأكد الغامدي على أن معيار الأثر في التطوير والتيسير هما مقياسا النجاح الإداري، حيث تقول: «ترك أثراً لن ينساه أحد. عدا أنه نقل الجامعة الإسلامية في فترة وجيزة في جميع الجوانب الإدارية والعلمية والثقافية والفكرية نقلات نوعية، وأصبح لها حضور معرفي بين الجامعات السعودية والجامعات العربية والإسلامية يليق بها».

ووصف العديد من الأساتذة والطلاب ذلك الشخص بأنه عملاق في الإدارة الحكيمة، ورمز في الأخلاق والتواضع وحسن التدبير، وهي الصفات الأساسية للمدير الناجح. لقد ترك بصمة واضحة ومؤثراً بارزاً في الجامعة الإسلامية، وقد قال عنه الأستاذ معتصم بدير: «عملاق الإدارة الحكيمة، والأب الحنون لجميع الطلاب، وصاحبخلق الكريم، من أفضل ما أنجبت المملكة العربية السعودية وأكرم من عرَفنا».

كتب الأستاذ الدكتور حسني بن أحمد مؤذن عن معايير وقيم العقلاء الإدارية ومنهجيته النموذجية التي تتجاوز الإدارة التقليدية، قائلاً: «أراد الله جل وعلا أن ينفع به الناس في مكة المكرمة، فعمل وكيلًا لجامعة أم القرى، والمدينة المنورة فتبواً منصب مدير الجامعة الإسلامية، ونقلها إلى مصاف الجامعات الرائدة، فعلم الناس: أن الإدارة لا تعني التسلط وفرض الرأي. كان عدواً للبيروقراطية والمركزية التي

يستخدمها البعض لإفراج شحنات أزماتهم النفسية في جلب المشقة للآخرين، وأدرك أن الجامعات ما أقيمت إلا لمصلحة الطلاب ثم الأساتذة وليس العكس».

وكتب الدكتور عبدالعزيز قاسم عن صفات الإدارة المتميزة، التي تستحق أن تكون مدرسة تناقش للأجيال الإدارية والمسؤوليات، وتتسم بالممارسة الذاتية المباشرة لكثيرٍ من الأعمال، والتحلي بمعايير الإدارة المثلى وقيمها: «يذكر له القاصي والداني كيف أحال الجامعة الإسلامية إلى ورشة عملٍ ثقافيةٍ دوّبة، وكيف كان يجيب على هاتفه الشخصي بنفسه، في زمنٍ يضع فيه صغار المديرين جيشاً عرماً من السكرتارية بينهم وبين حاجات الناس».

أكَّدت الأستاذة الدكتورة حنان سرحان عواد النمرى على صفات القيادة الإدارية العادلة والمتميزة، التي تقوم على تيسير حقوق العاملين، سواءً كانوا إداريين أو أكاديميين. واستشهدت بقصص واقعية تجسد الإنصاف والعدل في إدارة العقلا، من خلال إعطاء الحقوق لأصحابها، مما يسلط الضوء على منهجية الإدارة وصفات القائد الإداري المثالية، بقولها: «لقد خسرنا أمةً في رجلٍ، رجلٌ يحمل أسمى المعاني وأجملها: عالماً في مجاليه، وفقيهاً في تخصصه، وقاضياً منصفاً، ومعلماً لطلابه، ومربياً لأبنائه وطلابه، ونموذجًا للقائد العادل المنصف، وقامة أكاديمية شامخة، وراعياً لأهل العلم، وعوناً لكل من قصده. جمع

ـ رحمة اللهـ بين العلم والفقه والقيادة مع التواضع ولين الجانب والحكمة والإنصاف والكرم».

يؤكد الدكتور غازي العارضي ما سطره الآخرون عن منهجية العقلاء وإدارته المتميزة والمرنة الاستثنائية، موضحاً صفات المدير الناجح؛ الذي يتسم بالبعد عن البيروقراطية الإدارية والالتزام الأخلاقي بمبادئ الأخوة تجاه الأساتذة والعاملين، ومبادئ الأبوة تجاه الطلاب، قائلاً: «لم يكن مديرًا للجامعة فحسب، بقدر ما كان رجل علم وأدبٍ وإدارةٍ ودعوة، يتسم باللباقة والنشاط بعيداً عن البيروقراطية الإدارية القاتلة. فضلاً عن كونه أباً حنوناً لجميع الطلاب، وأخاً وصديقاً لجميع الأساتذة والإداريين، يشاركونهم أفرادهم وأتراحهم».

ويذكر العارضي ما نقله عن غيره، بأن العقلاء كان مديرًا أبوياً تجاوز عوائق بعض النظم الإدارية وتحدياتها، والدليل هو تميز الجامعة بالنشاط والحيوية على المستويين المحلي والعالمي، ليفتح منهج العقلاء الإداري باب الحوار والنقاش حول مفاهيم هذه الإدارة، حيث يقول: «وبدون مبالغة، فقد كانت الجامعة الإسلامية تحت إدارته أنشط الجامعات السعودية في الحراك الثقافي والفكري والدعوي، كما تنسّمت تحت رياضته بامتياز، موقع أكثر الجامعات الإسلامية في العالم تواصلاً دعوياً وثقافياً وفكرياً».

وصف الأستاذ الدكتور زايد بن عجير الحارثي مقومات هذه الإدارة المتميزة للعقلاء، بأنها تتسم بالمرونة القائمة على التيسير مع العاملين والمستفیدین، بقوله: «كان رجلاً دوليةً وإنسانيةً من الطراز الأول؛ اتسم بخصالٍ وأعمالٍ نادرةً ومشرفه تجاوزت محیطه ومحیط من يمت لهم بصلة. لم يدخل بجاهه ولا بمكانته في خدمة الناس والمحاجین، عرفهم أم لم يعرفهم، فهو -كما أعلم- من الذين اختصهم الله بقضاء حوائج الناس في كل مراحل حياته... وأينما حلّ أبو طارق وأُسند إليه منصبٌ أو عملٌ أو لجنةً أو استشارة، فقد أبدع وأخلص وتفانى وبذل، فكسب محبة كل من عمل وتعامل معه؛ فأينما حلّ نفع»، وهذه هي القيم والصفات التي تُعدُّ من أبرز مقومات الإدارة الناجحة.

وأشار الأستاذ عبدالمحسن البدراني، في معرض حديثه عن معايير النجاح الإداري التي وضعها العقلاء، إلى أهمية رسالة التيسير في الإدارة، وشدد كذلك على ضرورة بناء فريق عمل متكامل داخل الكيان الواحد لتحقيق الأهداف المنشودة: «اهتم بالطالب قبل المبني، وبالأستاذ قبل المنصب، وكان يرى أن الجامعة رسالةً قبل أن تكون إدارة. فَتَح أبوابه للجميع، واستَمَع لمطالب منسوبها، وَقَرَب المسافات بين القيادات والأكاديميين والطلاب، حتى شعر كل من يعمل معه أنه جزء من مشروع كبير، لا مجرد رقم في منظومة تعليمية».

لَخَّصَ الدُّكتُورُ عَبْدُالْعَزِيزِ الْعَروِي إِدَارَةُ الْعَقْلَا لِلْجَامِعَةِ، بِأَنَّهَا قِيَادَةٌ وَاعِيَّةٌ، أَدْرَكَتْ أَنَّ النَّهْضَةَ الْأَكَادِيمِيَّةَ تَبْدُأُ مِنْ تَأْسِيسِ بَيْئَةٍ تَعْلِيمِيَّةٍ مُتَكَامِلَةٍ. حِينَما جَمَعَ بَيْنَ الرَّؤْيَا الْإِدَارِيَّةِ وَالرَّسَالَةِ الْعَلْمِيَّةِ، فَصَنَعَ تَحْوِلًا مُؤْسِسِيًّا مُسْتَدَامًا مَا زَالَتِ الْجَامِعَةُ تَجْنِي ثَمَارِهِ، وَهَذَا الْأَثْرُ هُوَ مَا يُمْكِنُ أَنْ يُوَصَّفَ بِالْمَدْرَسَةِ الْإِدَارِيَّةِ الْمَثَالِيَّةِ، وَمَا قَالَ: «لَمْ يَكُنْ الْعَقْلَا مُدِيرًا إِدَارِيًّا فَحَسْبٌ، بَلْ كَانَ قَائِدًا يَحْمِلُ رَؤْيَا وَاضْحَى: أَنْ تَتَحُولَ الْجَامِعَةُ إِلَيْ مُؤْسِسَةٍ حَدِيثَةٍ، تَتَوَافَقُ مَعَ تَطْلُعَاتِ الْوَطَنِ، وَتَنْهَضُ بِرَسَالَةِ الْعِلْمِ فِي أَبْهَى صُورِهَا، وَلَذِكَّ حِينَ تَوَلَّ إِدَارَةُ الْجَامِعَةِ، لَمْ يَتَجَهْ نَحْوَ تَطْوِيرِ الْبَرَامِجِ فَقَطُّ، بَلْ بَدَأَ مِنَ الْأَسَاسِ الَّذِي تَقْوِيمُ عَلَيْهِ الْجَامِعَاتُ الْمُتَقْدِمَةِ: الْبَنِيَّةِ التَّحْتِيَّةِ. شَهَدَتِ الْجَامِعَةُ فِي عَهْدِهِ طَفْرَةً غَيْرَ مُسْبُوَقَةٍ فِي حَجْمِ الْمَشْرُوِعَاتِ وَنَوْعِيَّةِ الْمَنْشَآتِ. مَبَانٍ جَدِيدَةٍ ارْتَفَعَتْ، وَقَاعَاتٌ تَوَسَّعَتْ، وَخَدْمَاتٌ طَلَابِيَّةٌ شُيِّدَتْ وَفَقَ مُعَايِيرُ أَكْثَرَ حَدَّاثَةٍ. لَذِكَّ جَاءَتِ مَشْرُوِعَاتُ الْبَنِيَّةِ التَّحْتِيَّةِ مُنْسَجِمَةً مَعَ تَطْلُعَاتِهِ فِي تَطْوِيرِ الْكَلِيَّاتِ، وَتَوْسِيعِ الْخَدْمَاتِ، وَتَعْزِيزِ جُودَةِ الْحَيَاةِ دَاخِلَ الْحَرَمِ الجَامِعِيِّ. تَرَكَ وَرَاءَهُ سُجَلاً مِنَ الْإِنْجَازِ، وَمَرْحَلَةً ذَهْبِيَّةً نُقِشتَ فِي ذَاِكْرَةِ الْجَامِعَةِ وَمَدِينَةِ الْمُصْطَفَى صَلَى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ».

وَأَبْرَزَتِ الْأَسْتَاذَةُ مِنْ يَوْسُفِ الْغَامِدِيِّ أَقْوَالًا كَثِيرَةً عَنِ الْعَقْلَا بِوَصْفِهِ (قَائِدًا تَحْوِيلِيًّا) تَجَاوزَ الْإِطَارَ الْأَكَادِيمِيِّ إِلَى بَنَاءِ مَشْرُوِعٍ ثَقَافِيٍّ إِنْسَانِيٍّ شَامِلٍ. أَعَادَ لِلْجَامِعَةِ دُورَهَا الْحَضَارِيِّ، وَوَسَعَ فَضَاءَهَا الْمَعْرُوفِيِّ بِالْحَوَارِ

والانفتاح، مؤمناً بأن العلم رسالة جامعة، وأن الإدارة عطاء وإنتاج وتحديث وتجديد: «لقد كان العقلا قامة أكاديمية ووطنية ذات شأن عظيم، أفنى عمره في خدمة العلم والإنسان، ولم يكن منصبه إلا وسيلة لتحقيق رسالة أوسع، تهدف إلى أن تكون الجامعة الإسلامية في المدينة المنورة منارة فكر، وملتقى ثقافة، ومساحة حوار وانفتاح. قائد تحويلي صنع نهضة ثقافية غير مسبوقة. فلم تكن سنوات قيادة الدكتور العقلا للجامعة الإسلامية سنوات عادمة، بل كانت سنوات حراك معرفي حضاري، أعاد صياغة الدور الذي يمكن للجامعات أن تمارسه في المجتمع. تحت قيادته تحولت الجامعة إلى منصة فاعلة تستضيف رموز الأدب والفكر والثقافة من داخل المملكة وخارجها، فتح أبواب الجامعة الإسلامية للنساء بعد أن كانت البرامج والفعاليات مخصصة للرجال فقط، إيماناً منه بأن المعرفة لا تُقصي أحداً، وأن للمرأة دوراً أصيلاً في صناعة المجتمع ومخرجاته».

وكرر الأستاذ محمد بن صالح البليهي ما هو مشهور من الأقوال حول بعض إنجازات هذه الإدارة المتميزة للعقلا، والتي استثمرت أنظمة الجامعة الداخلية، وأنظمة التعليم العالي، والرسالة العالمية للوطن، خاصة في مجال العلاقات الإسلامية. وقد أورد صفات القائد الإداري الناجح، قائلاً: «وهذه الخطوة حُسبت للعقلا، حينما أُوجِدَ خطوة رائدة من خطواته التطويرية التي حُسبت له، وكانت من بصماته المميزة،

وهي فتح مجالات الدراسات العليا.. وزينَت تلك الخطوات الطموحة التي تمت في عهد الرمز محمد العقلا، تواضعه الجم، وسعة صدره التي استوَعَت كل الأطياف في هذه الجامعة، على مستوى الطلاب والمدرسين والإداريين وكافة منسوبي الجامعة، ولذلك زُرع حبه في نفوس الطلاب، وحملوا مزايا شخصيته وتواضعه وكريم خلقه في بلدانهم، ورُسمت صورته في نفوسهم حباً وتقديراً وإجلالاً لاتك الشخصية الإدارية المميزة، المُتَوَجَّة بدعوة الخير والإصلاح والصلاح والنصح والهداية، لكل الأطياف من طلاب الجامعة الذين يمثلون العالم بأسره».

وأَسَهَّب الأَسْتَاذُ الدَّكْتُورُ إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى السَّهْلِيُّ فِي الْكِتَابَةِ عَنْ مَنَاقِبِ الْعَقْلَا وَذَكْرِيَّاتِهِ مَعَهُ فِي مَقَالٍ طَوِيلٍ، لَكِنَّهُ رَكَّزَ عَلَى الْجَانِبِ الْأَهْمَّ مِنْ شَخْصِيَّتِهِ، مُبِرِّزاً التَّوَاتِرَ الْوَاسِعَ حَوْلَ مَؤَهَّلَاتِ الْعَقْلَا الإِدارِيَّةِ، مَا يَجْعَلُ مِنْ عَمَلِهِ الْعَلْمِيِّ وَالْإِدارِيِّ نَمُوذِجاً حَيَاً يُحَذِّرُ بِهِ فِي ظَلِ القَوْلَةِ الإِدارِيَّةِ وَعَوَائِقِهَا وَتَحْديَاتِهَا، وَذَلِكَ بِقَوْلِهِ: «أَمَا مَا يَتَعَلَّقُ بِحَيَاةِ أَبِي طَارِقٍ فِي السَّلَكِ الجَامِعِيِّ وَالْإِدارِيِّ، فَلَا أَظُنُنِي سَأَقْدِمُ عَنْهُ جَدِيداً لَأَنَّ الْقَاصِيَّ وَالْدَّانِيَ يَعْرُفُ تَعْمَلَ أَبِي طَارِقٍ الْمُتَمِيَّزِ فِي إِدَارَتِهِ؛ لَأَنَّهُ لَمْ يَكُنْ يَدِيرُ أَيِّ مَوْسِسَةً يَتَولَّهَا إِدَارَةً جَافَةً، بَلْ كَانْ يَدِيرُهَا بِخُلُقِهِ الْجَمِّ وَحِرْصِهِ الْمُعْرُوفِ عَلَى إِرْضَاءِ كُلِّ مَنْ أَوْى إِلَيْهِ، وَكُلِّ مَنْ جَارَ عَلَيْهِ مِنْ أَبْنَاءِ زَمَانِهِ، فَيُسَبِّغُ عَلَيْهِ مِنْ مَوَاسِطِهِ الْمُعَهُودَةِ، وَإِنْجَازَ مَا جَاءَ

من أجله، حتى ولو كان خارج صلاحياته، يترك مكتبه ويخرج معه إلى ذلك المسؤول فينهي أزمة ذلك المراجع المُحبط، بشفاعة مصحوبة بالدعاية والنكتة من نكاته المعهودة رحمه الله».

وكتب الأستاذ الدكتور عادل بن عيد الخidiyi من الجامعة الإسلامية عن المنهجية الفريدة التي اتبعها العقلا في التيسير، ويعرب الخidiyi عن أمله - شأنه شأن الكثرين منمن كتبوا عن هذه (المنهجية الإدارية المتميزة) - في أن تدرس إنجازات العقلا الإدارية وأثره العلمي والإداري ضمن المناهج الأكاديمية، لا سيما للأجيال التي تتولى المناصب والقيادة والمسؤوليات، باعتبارها إحدى النجاحات الوطنية المحلية التي تنافس التجارب العالمية. ومما قاله: «أشهد بالله أنه كان رحيمًا بالناس، وبخاصة طلاب المنح المغتربين، لم يكسر لهم خاطرًا، وكان يوصيني بهم خيراً... رحل اليوم لا أقول لتفلق صفحة مشرقة في تاريخ رجال المملكة، بل سيسلط الضوء على شخصية إسلامية سيرحظ التاريخ اتساع أثرها، وقامة وطنية رفيعة الولاء والمحبة لقيادتها، وإنسان عرَّفنا معنى الإنسانية، وسيبقى ذكرها لأمد بعيد بالخير والسيرة العطرة»، والأثر والتأثير من أبرز عناصر النجاح الإداري.

وكتب الأستاذ رشيد بن عبد الرحمن الرشيد عن فن الإدارة ومعاييرها، وتناول مفهوم الإداري الناجح الذي يتمتع بالقدرة على مواجهة العوائق والتحديات داخل المنظمة الإدارية. وخلال حديثه عن إدارة العقلا في

الجامعة الإسلامية، قال: «إن فن الإدارة وفن التعامل مع من حولك يساعدك أن تصنع مفتاحاً للقلوب، وتعرف شفرة كل من تُشرف عليه إدارياً. والإداري الناجح من يصنع سعادة في المكان الذي يقع فيه، ويزرع الورود من حوله، ويحاول أن يقاوم الصعاب بالشوري والمجموعة معه، وأن ينشر المحبة حتى يقطف ثمارها وإنتجها، ولنا في العقلا مثلاً ونموذجاً مُشرِّفاً لأبناء الوطن».

كرر الأستاذ شاكر شريف ما ذكره كتاب آخرون عن تميز شخصية العقلا الإدارية، حيث أوضح ذلك بمقارنة مع نظرية جيم كوليوز في الإدارة، وتحديداً الصفات والقيم التي ذكرها للقائد الناجح في بحثه الشهير عن الشركات التي انتقلت من مرحلة "جيدة" إلى "عظيمة". وقد توصل كوليوز إلى أن العامل المشترك والحاصل في هذه الشركات كان وجود نوع خاص من القادة، الذين تتسم شخصيتهم بجوهر يجمع بين التواضع الشخصي العميق والإرادة المهنية الصلبة. هذا يعني أن التواضع ليس مجرد صفة إضافية، بل هو شرط أساسي لتشكيل نموذج القيادة الأكثر تأثيراً على المدى الطويل، وهو ما تؤكده الأبحاث الحديثة. كما أشار إلى أن هناك ثلاثة نوافذ تحدد جوهر أي كيان أو مؤسسة أو شركة عظيمة: تحقيق نتائج متفوقة، وترك تأثير مميز، والمحافظة على صبر دائم.

• استحقاق ووفاء :

تتواءر الشهادات عن تطوير العقلا للجامعة وفتح آفاق رسالتها، وهو ما يستحق الوفاء لهذه الشخصية الإدارية، ومن ذلك ما كتبه الأمير فيصل بن عبدالله بن محمد آل سعود: «عرفته شريكاً في هموم العلم والتعلم؛ جمعنا ميدان التعليم؛ إذ كان -يرحمه الله- رئيساً للجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، بينما كنت أعمل في وزارة التربية والتعليم. كانت المعرفة قاسمنا المشترك، وكانت الدعوة الكريمة من الصديق والمسؤول الذي طور وفتح آفاقاً جديدة في جامعة جمعت ممثلي أمتنا الإسلامية طلاباً، ثم خريجين قياديي مستقبل الأمة».

ويُضيف الأمير فيصل بمقاله الطويل عن جانبٍ من جوانب مأثره في الجامعة، حيث عمل على تنشيط رسالتها العالمية، وإحياء برامج العلم والمعرفة في الربط بين الماضي الحضاري لتاريخ الأمة الإسلامية وحاضرها، وهو ما يستحق الإشادة والكتابة والذكر الحسن، وعن هذا كتب: «كانت الدعوة شرفاً لي كمسئول في وزارة التربية والتعليم، وضمن مجموعة (الأغر) للفكر الإستراتيجي في ذي القعدة ١٤٣٠ هـ لرعاية معرض لابتكارات الإسلامية بعنوان (رحلة إلى الماضي لبناء المستقبل) الذي نظمته مجموعة الأغر بالتعاون مع الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ومعرض (١٠٠١: ألف اختراع وابتكار) لتسليط

الضوء على الإسهامات العلمية الإسلامية، التي أسهمت في تطوير العلوم والمعرفة على مدى سبعة قرون. وقد هدف المعرض إلى التوعية بالتراث الإسلامي، وإنجازات واختراعات العلماء المسلمين من القرن السابع حتى السابع عشر الميلادي، وبث روح الابتكار لدى الشباب، وحثّهم على العمل الجاد واستلهام العبر من التاريخ الإسلامي وعلمائه من أجل نهضة الأمة الإسلامية وتقدمها. كما سعى إلى ترسّيخ مبدأ الإبداع العلمي والتكنولوجي بوصفه وسيلة إيجابية لبناء المجتمع المعرفي، مقدماً معلومات وافية عن ابتكارات علماء المسلمين في الطب والعلوم والحساب والفلك وعلوم الطيران».

وكرر الكتابة عنه بوفاء الدكتور عبدالغني بن ناجي القش قائلاً عن أهمية تخليد ذكراه والعمل بالاستحقاق المناسب: «كنت أتمنى تخليد ذكرى الراحل وبخاصة من قبل الجامعة الإسلامية، التي لا يمكن لها نسيانه وأعماله الجليلة فيها، على مدى التاريخ فهي راسخة رسوخ الجبال الشم، وقد أنصفه التاريخ والمنصفون، ولا يضره من أنكر فضله».

وكتب عنه العميد سعد بن عبدالله العكوز مدير التوعية والتوجيه بشرطة منطقة مكة المكرمة سابقاً، وذلك بما يجمع عن مآثره ومدرسته الإدارية، وحقه على الجامعة وغيرها باستحقاق يستوجب تخليد ذكراه: «معالي الدكتور محمد العقلا ظاهرة فريدة في مسيرة الجامعة ليس كغيره

من الرؤساء ، أخرجها من تقوّعها وجمودها لتصبح شيء آخر ، فأنشأ الكليات العلمية والنظرية ، وأشعل الحراك الثقافي والرياضي والاجتماعي ، أضف لذلك نزوله لطلاب الجامعة ومشاركتهم في أفراحهم وأتراحهم ، وتفقد أحوالهم وتذليل مصاعبهم ، محمد العقلا شيء آخر فريد في قادة الجامعة ، ولا ينكر هذا إلا جاهل أو حاقد أو حاسد ، بل يجب أن يسطر أسمه وتجعل القاعة الرئيسية باسمه ، وتتولى الجامعة عمل كتاب عنه ، وتعمل عنه محاضرة عامة يُدعى لها العلماء والمفكرين والمتقين ، وفاءً لهذه القامة المجتمعية الأخلاقية ، والناس شهداء الله في خلقه».

ومن كتب وأطوال في الحديث عن مآثره وأثره الباقي وصفاته الإدارية التي جعلت من شخصيته مدرسةً إداريةً متميزة تستحق الوفاء بكل استحقاقاته على مجتمعه ووطنه ، الدكتور علي بن فايز الجنبي وكيل جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية سابقاً : «أينما حل أبو طارق ، وأُسندت إليه مهمة أو منصب أو عهد إليه بعمل أو لجنة ، أو استشارة ، أبدع وأخلص وتفاني وبذل ، فكسب محبة كل من عمل معه . كان حضوره نفعاً ، وأثره خيراً ، وسيرته شهادة ناطقة وما تمتع به فقيتنا من صفات وأعمال يغبطه عليها كثيرون ، وقل أن تجتمع في رجل واحد . كان التواضع مفتاح شخصيته ، وجسر تواصله مع الجميع . ولم أعمل تحت إدارته ، ولم أكن من منسوبي الجامعة الإسلامية ، غير أنني شهدت عن قرب إنسانية القائد ، وسمو الخلق ، وحكمة الإدارة التي تبدأ بالإنسان

وتنتهي به، فكان مثلاً للقائد الذي يُحِبُّ فِيْهِ، ويُخلص فِيْهِ. وقد سمعت من عملوا معه ما يصدق فيه قول النبي -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ-: (أَنْتُمْ شَهَادَةُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ)، وما ذاك إِلَّا لَأَنَّ اللَّهَ إِذَا أَحَبَّ عَبْدًا أَقْرَى مَحْبَتَهُ فِي قُلُوبِ خَلْقِهِ».

ويضيف الجندي عن الاستحقاق الواجب تجاه هذه الشخصية الإدارية المتميزة، والتي كان لها أثر كبير وتأثير أكبر في مسيرة عمله الإداري بالجامعات، قائلاً: «يبقى الأمل أن تلتقي الجامعة الإسلامية وجامعة أم القرى، اللتان أفنى عمره في رحابهما، إلى تخليد اسمه بما يليق به من خلال تسمية إحدى قاعاتهما باسمه، إضافة إلى التنسيق مع الجهات البلدية المختصة لتسمية أحد شوارع مكة المكرمة أو المدينة المنورة باسمه، أو أي صيغة أخرى تحفظ أثره، فهو اسم اقترن بالعلم والإدارة، والأخلاق، وشخصية لا تنسى».

وكتب عنه الأستاذ عبدالمحسن البدراني مكرراً عن الوفاء والاستحقاق، وذلك بعنوان (حين يغيب النعي.. يغيب الوفاء)، مما يزيد من حالات التواتر عن مآثر العقلا، وعن مدرسته الإدارية، وذلك بقوله: «الدكتور العقلا لم يكن اسماً عابراً في تاريخ الجامعة، بل كان أحد رؤوس تطويرها وقائد مرحلة مفصلية في بنيتها الإدارية والإنسانية. ترك بصمةً واضحةً في الأداء. وفي العلاقة مع منسوبها. وفي صورة

الجامعة داخل المجتمع وخارجها. ومن مثل هذا الرجل لا يختصر حضوره في الذاكرة، ولا يترك رحيله بلا كلمة وفاء».

كما تكرر الحديث عن الوفاء والاستحقاق للعقلاء، ومن ذلك ما كتبه الأستاذ عبدالله الجميلي عنه بعنوان: (السر بين جامعة القمر والجامعة الإسلامية! ضمير متكلم)، قائلاً عن شيء من ملامح مدرسته المتميزة: «أما الجامعة الإسلامية، التي يشهد ويبرهن الواقع الملموس بأنَّ معاليه -غفر الله له- هو قائد تطويرها في عصرها الحديث، في مختلف الجوانب، والمسارات الإنسانية والأكاديمية والثقافية؛ حتى أصبح الرمز الأهم في تاريخها، يضاف لذلك أنه -رحمه الله- هو من زرع في شرائينها ونفوس منسوبتها (أعضاء هيئة تدريس وموظفي وطلاب) الإنسانية، والحرص على خدمتهم، والبحث عن حقوقهم؛ فبادلوه جميعاً حبَّاً بحِبٍ، ولذا كان خبر رحيله بالنسبة لهم صدمةً كُبرى، نزفت منها ولها قلوبهم حزناً وألمًا».



• للشعر بصمة في الإدارة:

لقد أدرك طلاب الجامعة ومنسوبيها أن الدكتور العقلا يمثل مدرسة إدارية متميزة، منهجهيتها عبر عنها العشرات، ووثقها المئات من شهود تلك المرحلة. لقد كان في عمله الوظيفي ملتزماً بدينه وقيمه؛ فهو الإنسان قبل أن يكون مديراً، وهو الأب الناصح لطلابه قبل أن يكون رئيساً، والأخ لزملائه قبل أن يكون مجرد زميل. وقد تواترت الأقوال والأشعار حول (مدرسة العقلا الإدارية) نثراً وشعراً من الجميع، بل إن الشعر نفسه احتوى تعبيرات إدارية تُثني على أثره الفاعل ومخرجاته المشهودة محلياً وخارجياً. وهي منهجية أو مدرسة تتسم بالشجاعة والمرونة، ومن ذلك ما ورد في قصيدة طويلة لأحد طلاب الجامعة، الأستاذ محمد أبوبكر صو، حيث قال:

تَنَاؤلَتْهُ عَنَاوِينُ لِكُتُبٍ	قَضَى وَخَلَفَ نِكْرَا بَعْدَهُ عَطِرَا
مِنْهَا تَخْرَجَ طُلَّابُ بَادَابٍ	مُمَيِّزَا فِي السَّجَایَا كَانَ

كما أبدع الدكتور محمد بن يحيى غيلان قصيدة طويلة أثنت على هذه الإدارة والمدرسة، ومن أبرز ما ورد فيها حول التميز الإداري قوله:

وَأَتَى بِفَعْلٍ فِي الإِدَارَةِ يُعْجِبُ	وَرَقَى إِلَى الْعَلَيَاءِ فِي أُمِّ الْقُرَى
وَمَضَى إِلَى الْعَمَلِ السَّلِيمِ	كَانَ الْوَكِيلَ وَبَعْدُ صَارَ
مِنْ كُلِّ شَهْمٍ لِلرِّيَادَةِ يُنْسَبُ	وَاخْتَارَهُ الْمَوْلَى وَبَعْدُ عَبَادَهُ
يَأْتِي بِوَاجِبٍ مَا يُرَادُ وَيُنْجِبُ	وَوْلَاهُ أَمْرٌ يَعْرِفُونَ مَنِ الَّذِي

مِمَّنْ تَقَدَّمَ بِالْعُلُومِ تَهَذِّبُوا
قَدَّمْتُمْ خَيْرًا كَثِيرًا يُخْسِبُ
يُشْتُونَ وَالْطَّلَابُ كُلُّ مُغَبِّ
فِي ضَبْطِ حَزْمِ الْإِدَارَةِ يُكْتَبُ

قَدْ فُقِّتَ فِي (فَنِ الْإِدَارَةِ) ثُلَّةً
وَالنَّاسُ فِي الدُّنْيَا شُهُودُ أَنَّكُمْ
وَلِسَانُ رُوَادِ الْعُلُومِ بِطِيبَةٍ
تَتَحَدَّثُ الْأَخْبَارُ عَنْكَ بِغِبْطَةٍ

إن هذه الشهادات والكتابات تعكس بوضوح منهجاً إدارياً متميزاً، ينبغي نشره وتسويقه بشكل أفضل لخبراء الإدارة لإثراء النقاش حوله. إنها تمثل بسمات وموافق تُشكّل مؤلفات، ومنهج قيادة، وتجارب تُحتذى. وقد لخص الدكتور رياض الفريجي ذلك بقوله: «ما يميز تجربته ليس المناصب، وإنما طريقة التصرف حين لا يكون أحد يشاهد. تتخطى كونها قصة رجل واحد، إلى أن تكون منهجاً في القيادة يمكن لأي مسؤول أو مدير أو صاحب قرار أن يتعلم منهاليوم، هنا والآن»، وقد قدم الفريجي بالأمثلة تصوّراً للمدرسة الإدارية المثلى للأجيال، تلك التي أحدثت أثراً كبيراً في حياة طلاب وموظفي وأكاديميين من أكثر من ١٧٠ جنسية.

وفي ختام هذه النقولات المتتابعة عن العقلا ومنهجيته في الإدارة، أشاد الأستاذ أحمد السالم بكتابات بعض الأكاديميين الذين تناولوا تجربته الإدارية، مثمناً مآثر العقلا، ومشيداً بعطائه ومحطاته العلمية، التي أسهمت في تجاوز الجامعة الإسلامية للحدود المحلية لتصل إلى

عدة بلدان عربية وإسلامية، حيث كان الدكتور العقلا الوجه المُشرف للملكة في هذه المسيرة.

ولهذا فإن شخصية العقلا ومنهجيته في الإدارة، تؤكد على أهمية تضافر جهود أبنائه وعائلته ومحبيه لإصدار كتاب توثيقي، يتناول هذه الشخصية الإدارية المتميزة، ويركز على صفاتها ومعاييرها، مستنداً إلى النجاحات الإدارية المتكررة لهذه التجربة في قضايا الشأن العام. هذه النجاحات تجاوزت تحديات وعوائق الإدارة الحديثة الكثيرة والمتعددة بشهادة الشهود، وأبرزها ما تحقق من تنظيم وتطوير وتيسير في الجامعة الإسلامية، وهو ما يمكن أن يعم على أي مؤسسة أو كيان إداري آخر، وذلك من خلال الإدارة المرنة الناجحة والمدير المتحرر من أشكال البيروقراطية.

بناءً على ما سبق، فهل ستتشكل هذه المنهجية الإدارية، بمعاييرها وقيمها الفريدة، أنموذجاً تستلهم منه الأجيال الصاعدة في موقع الريادة والمسؤوليات الإدارية؟

رحم الله الفقيد، وجعل ما قدمه من أعمال علمية وإدارية في موازين حسناته، صدقة جارية ووقفاً إلى يوم الدين. والله ولي التوفيق.

❖ المصدر: مركز القطاع الثالث، بتاريخ ١٠ شعبان ١٤٤٧ هـ، الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/4juxe3am>

د. محمد بن عبدالله السلومي

باحث في التاريخ ودراسات العمل الخيري والقطاع الثالث

info@the3rdsector.org