

إدراك العاملين لقيم الإدارة الإسلامية في متاجر سي تاون - عمان

كوكب مصباح اشتي التميمي

طالبة دكتوراه- جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

kawkabhammad@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.11>

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٠/٧/٢٨

تاريخ استلام البحث: ٢٠١٩/١٢/١٢

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى إدراك العاملين لقيم الإدارة الإسلامية في متاجر سي تاون في العاصمة الأردنية عمان، حيث تناول البحث في جانب القيم الإسلامية كل من مبدأ الشورى والمسؤولية والعدل، في حين تناول في جانب المتغير المستقل الوظائف الإدارية بأبعادها الفرعية المتمثلة في القيادة والتسويق في متاجر سي تاون الأردنية في مدينة عمان، في حين تكونت عينة الدراسة من ٢٤٧ مستجيب تم اختيارهم بإسلوب العينة العشوائية ومن جميع الوحدات والأقسام الإدارية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث تم توزيع استبانة خاصة تم تطويرها لغرض جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها وجود وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة، التسويق) في الشركة المبحوثة، مما يعني أن لقيم الإدارة الإسلامية أثر إيجابي في الوظائف الإدارية لدى العينة المبحوثة، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة العديد من التوصيات لعل من أبرزها أهمية استمرار الشركة المبحوثة في تعزيز قيم الإدارة الإسلامية لدى العاملين فيها، وتطبيقها لتحقيقها ميزة تنافسية، حيث أن التطبيق الجيد لهذه القيم يساهم في تحسين بيئة العمل الداخلية لها. كما وأصت الدراسة الشركات العاملة في قطاع التجزئة إلى دراسة وفهم أساليب اكتساب القيم الإسلامية وتنشئتها لدى أفرادها، مما قد يساهم في نمو أعمالها وانتاجيتها وازدهارها وتمهينة الفرصة لإيجاد الصورة الذهنية الإيجابية لدى العاملين والعملاء.

الكلمات المفتاحية: قيم الإدارة الإسلامية؛ الوظائف الإدارية؛ متاجر سي تاون.



المقدمة:

أدت التطورات والتغيرات الأخيرة في العلوم الاقتصادية والإدارية إلى زيادة الاهتمام برأس المال البشري في المنظمات والتركيز على قدراته في توليد القيمة للأعمال، وزيادة المعارف في شتى المجالات والميادين، ونتيجة لهذه المتغيرات فإن لا بد من أن تقوم المنظمات في استخدام الأساليب والمناهج الناجحة في سبيل تحقيق المنفعة العظمى من مواردها كافة بشكل عام ومواردها البشرية بشكل خاص باعتبارها أهم الأصول التي تمتلكها، وعليه لا يمكن النظر إلى علم الموارد البشرية وما يرتبط به من مواضيع ومفاهيم ووظائف بأنها وليدة الحاضر أو نشأت في فترة معينة؛ بل هي نتاج التراكم والتطور المعرفي بدءاً من خلق البشرية على وجه البسيطة وصولاً ليومنا هذا ووقتنا الراهن والذي بات يتسم بالتطور وفقاً لما تشهده البيئة والمجتمعات من تغيرات في كافة الأصعدة.

وعليه فقد أولت الشريعة والمنهج الإسلامي اهتماماً بالغاً في العديد من الجوانب ضمن قيم واخلاقيات الدين الإسلامي الحنيف بالتعامل بين أصحاب العمل والعاملين لديهم، حيث حث الإسلام على الاهتمام بالعاملين في الكثير من المواضيع ونصوص الشريعة في الكتاب والسنة المطهرة، وذلك من خلال العديد من الممارسات التطبيقية المتمثلة في تعامل الرسول -صلى الله عليه وسلم-، والصحابة والتابعين والخلفاء الراشدين في مجالات العمل المختلفة والتي نبينها في هذه الدراسة.

مشكلة الدراسة:

بالرغم بما حضرت به مواضيع الإدارة والقيادة والتسويق في ادبيات الفكر الإداري المعاصر من أهمية كبيرة، إلا أنه يوجد قصور واضح في الاهتمام بهذه المواضيع وتناولها من منظور المنهج الإسلامي والذي سبق الفكر الإداري المعاصر في إرساء وتطبيق وتحديد العديد من المبادئ والاسس والقيم المتعلقة

به بمختلف عناصر وأبعاد الإدارة المعاصرة، حيث أولت الشريعة الإسلامية كمنهج تطبيقي الجانب المتعلق بالعلاقات بين الافراد والجماعات اهتماماً كبيراً بين ارباب العمل والعاملين لديهم.

ويأتي ذلك تأكيداً لما جاء به القرآن الكريم والسيرة النبوية العطرة من أحاديث وأفعال عن رسول الله صلى الله عليه وسلم، والتي تجسد وتوضح الأسس والمبادئ في بناء العلاقات وتعزيز لقيم الاستقامة. وتتجلى مشكلة الدراسة في مدى إدراك العاملين لقيم الإدارة الإسلامية في متادر السي تاون.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس الأول: هل يوجد أثر لقيم الإدارة في الاسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدل) على الوظائف الإدارية بأبعاده المتمثلة في (القيادة، التسويق) في شركة المخازن التجارية؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأول الأسئلة الفرعية الآتية :

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها على (وظيفة القيادة) في شركة المخازن التجارية الأمريكية؟

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها على (وظيفة التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية؟

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة في سعيها إلى تقديم إطاراً نظرياً مختصراً حول قيم الإدارة الإسلامية لدى العاملين وأثرها في كل من القيادة والتسويق كما أوردها الفكر الإسلامي، بالإضافة إلى بيانها لأهم الأسس والمبادئ الخاصة في الإدارة الإسلامية، حيث تأمل الباحثة بأن يسهم ذلك في تعريف متخذي القرارات الإدارية بهذه المبادئ في المنظمات، وأهمية تبني الفكر الإسلامي كمنهج اداري يعتمد عليه في كل من وظيفة القيادة والتسويق وأنشطتها المرتبطة بها.

أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى أهم قيم الإدارة في الإسلام لدى العاملين في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
2. التعرف إلى أثر القيم في الاسلام لدى العاملين في شركة المخازن التجارية على الوظائف الإدارية المتمثلة في القيادة والتسويق.
3. التعرف إلى أثر القيم في الاسلام في تعزيز وظيفة القيادة في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
4. التعرف إلى ماهية القيم الإسلامية ومدى انسجامها مع وظائف شركة المخازن التجارية الأمريكية الإدارية.
5. الوصول إلى عدة نتائج وتوصيات يمكن لها أن تساهم في تحسين الوظائف الإدارية في شركة المخازن التجارية سي تاون.

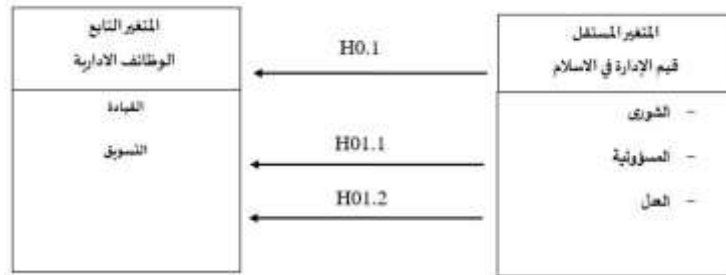
فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) في الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة، التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

وتتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H01.1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الاسلام بأبعادها على (وظيفة القيادة) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
- الفرضية الفرعية الثانية (H01.2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الاسلام بأبعادها على (وظيفة التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

أنموذج الدراسة:



شكل (1): أنموذج الدراسة

التعريفات الإجرائية:

قيم الإدارة في الإسلام: المبادئ والمستويات والخواص المرغوب فيها والثابتة لدى العاملين في الشركة المبحوثة.
 الشورى: مشاركة إدارة الشركة المبحوثة للقرارات والخطط المستقبلية مع الرؤوسين في الأعمال.
 المسؤولية: مسؤولية الافراد عن تصرفاتهم وسلوكياتهم ومبادئهم ومعتقداتهم في الشركة المبحوثة.
 العدل: قيام الشركة بمراعاة المساواة وعدم التفرقة وإعطاء كل ذي حق حقه.
 الوظائف الإدارية: وتعرف إجرائياً على أنها تلك الأنشطة الإدارية الهادفة إلى تحقيق الأهداف والخطط المرسومة في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
 القيادة: وتعرف إجرائياً على أنها مدى قدرة القائد على التأثير في الأفراد نحو تحقيق الأهداف والخطط والرسومة.
 التسويق: ويعرف إجرائياً بأنه عملية هادفة تقوم بها الشركة المبحوثة إزاء بيع وترويج منتجاتها وخدماتها للزبائن.

الدراسات السابقة والاطار النظري

أولاً: الدراسات السابقة

- تناولت العديد من الدراسات مفهوم الفكر الإداري في الإسلام والقيم النابعة منه، حيث نتناول في هذا الجانب من الدراسة ابرز الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.
- حيث هدفت دراسة الشيخ وآخرون (٢٠٠٩) والتي هدفت إلى بيان مدى تطبيق المصارف الإسلامية الأردنية لمفهوم التسويق المصرفي الإسلامي من وجهة نظر عملاءها، إضافة إلى مدى قدرة المصارف لتسويق المنهج الإسلامي من خلال عناصر مزيجها التسويقي واثراً على سلوك المقبلين على شراء الخدمات المصرفية الإسلامية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها وجود تطبيق للتسويق من منظور إسلامي بدرجة كبيرة في المصارف الإسلامية المبحوثة، ووجود فروقات إيجابية في آراء العملاء حول مدى تطبيق المصارف الإسلامية لمفهوم التسويق الإسلامي تعزى للمؤهل العلمي والجنس وعدد سنوات التعامل.
 - في حين هدفت دراسة المقدادي (٢٠١١) إلى بيان درجتي الاعتقاد والممارسة لأساسيات الادارة الإسلامية الفعالة لدى مدرء المدارس في منطقة عسير في المملكة العربية السعودية، وقد خلصت نتائجها إلى أن عينة الدراسة من المدرء يعتقدون بممارسات الإدارة الإسلامية بدرجة عالية جداً ويمارسونها أيضاً بدرجة عالية نسبية. كما وبينت النتائج وجود تباين بين درجتي الاعتقاد والممارسة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.
 - أما دراسة العياشي (٢٠١٦) والهادفة إلى تحديد مفهوم العلاقات الإنسانية من منظور الشريعة الإسلامية فإنها أكدت على أن القواعد والاسس والقيم الإنسانية والمبادئ والأخلاق تدعو جميعها إلى تماسك المجتمعات وتواد افرادها وتعاطفهم مما يؤدي بدوره إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار، وكدراسة نوعية خلصت فقد خلصت باستنتاجاتها إلى أن القيم الإسلامية معين لا ينضب ويمكن الاستفادة منها في استخلاص مبادئ خاصة في جميع المجالات بشكل عام وفي الإدارة بشكل خاص، فضلاً أن المبادئ التي قد مارسها الرسول صلى الله عليه وسلم في حياته كانت عامة وليست خاصة بفئة محددة من الافراد بل هي مبادئ وقيم صالحة للتطبيق والممارسة في كل زمان ومكان.
 - وهدفت دراسة الخليوي والسليمان (٢٠١٧) إلى التعرف للعلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة قائدات المدارس لاخلاقيات الإدارة في الإسلام والصحة التنظيمية فيها، حيث تكون مجتمع الدراسة من معلمات التعليم العام في مدينة الرياض للمراحل الإعدادية، أما عينة الدراسة فقد بلغت (١٤١) معلمة وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن درجة ممارسة قائدات المدارس لاخلاقيات الإدارة في الإسلام كانت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمات، وأن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس المبحوثة جاء مرتفع من وجهة نظر المعلمات وأنه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية للممارسة ومستوى الصحة التنظيمية ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين درجة الممارسة والصحة التنظيمية.

ثانياً: الاطار النظري للدراسة

يُعد مفهوم الإدارة من أبرز المفاهيم والمواضيع التي تم تناولها كأحد المحاور الرئيسية في الإسلام والذي تناولها بالبحث المتعمق والبيان، حيث جاءت آيات التنزيل الحكيم والسنة النبوية المطهرة بمحتوى غني يساهم في تحديد توجهات الفكر الإداري السليم، إذ أرسى الفكر الإسلامي منهجاً إدارياً متكاملًا يشمل خصائص فريدة باتت تميزه عن تلك النظريات الوضعية في العلوم الإدارية، ولأن هذا الفكر مصدره من الله وسنة رسوله فإنه يؤكد ثبوته وصدقه المطلق في كل زمان ومكان (بني خلف، ١٩٩٨). كما وأن الإدارة الإسلامية تتفوق على كافة الاطروحات البشرية وذلك لأنها مستمدة بأصولها من الله العليم الخبير، ولأنها تنظر إلى كافة الأنشطة البشرية بمنظور شمولي لا حصر له (المقدادي، ٢٠١١).

عليه فقد جاءت الرسالة المحمدية وكتابها القرآن الكريم في الكثير من القيم التي اذا ما اعتنقها الفرد علة نحو سليم ضمنت له النجاح في جميع المجالات والميادين (بني عيسى، ٢٠١٨)، حيث تأتي هذه الدراسة بهدف بيان اثر قيم الإدارة في الإسلام على الوظائف الإدارية القيادة والتسويق أنموذجاً

كدراسة تطبيقية لحاجة المجتمعات إلى مثل هذه الدراسات نظراً لابتعاد منظمات اليوم عن الإدارة الإسلامية واعتمادها على نظريات إدارية حديثة تدعم بعض القيم المشابهة أو تلك المختلفة والمستمدة من العلوم لدى الغرب، حيث أن الالتزام في القيم الواردة في الفكر الإسلامي يساهم بشكل كبير في شكل إيجابي على تحسين قدرات وسلوكيات الافراد والجماعات في منظمات اليوم والتي باتت تفتقر إلى مثل هذه القيم في ظل البرغماتية والفوضى التي نعيشها. مفهوم القيم: وردت العديد من التعريفات الخاصة بمفهوم القيم في الفكر الإسلامي والفكر الإداري الحديث، حيث يمكن تعريف القيم في الفكر الحديث على أنها تلك الخواص الثقافية التي تقع ضمن اطار عمليات التفاعل بين الافراد ومجتمعاتهم مما يظهر طابعاً للتأثير والتأثير (احمد، ١٩٩١). كما ويعرفها الكيلاني (١٩٨٩) على أنها تلك المقاييس التي تحكم على الأفكار والأشخاص والاعمال والمواقف والموضوعات الفردية أو الجماعية من حيث حسنها وقيمتها الرغبة فيها، ويمكن تعريفها أيضاً بأنها عبارة عن معتقدات مختلفة حول ما هو حسن أو سيء أو بما هو مهم أو غير مهم (عبد الفتاح، ٢٠٠٥).

أما تعريف القيم في الإسلام فيمكن تعريفها بعدة تعريفات من أبرزها: القيم تعني التعديل أو الاستقامة لقوله تعالى (أَذَانٌ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ إِلَى النَّاسِ يَوْمَ الْحَجِّ الْأَكْبَرِ أَنَّ اللَّهَ بَرِيءٌ مِنَ الْمُشْرِكِينَ وَرَسُولُهُ فَإِنْ تُبْتُمْ فَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَإِنْ تَوَلَّيْتُمْ فَأَعْلَمُوا أَنَّكُمْ عَيْرٌ مُعْجِزِي اللَّهِ وَبَشِّرِ الَّذِينَ كَفَرُوا بِعَذَابٍ أَلِيمٍ) سورة التوبة: ٣، أي أن القيم هي السلوك المستقيم أو المقوم لامور العباد، ولقوله تعالى (فِيمَا كُتِبَ قِيَمَةٌ) البينة: ٣، أي بمعنى ان القيم توجد الرفعة والمستوى العالي في ذوات الافراد المسلمين. كما وقال تعالى (قُلْ إِنِّي هَدَانِي رَبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيَمًا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ) الانعام: ١٦١، أي مستقيماً لا اعوجاج فيه (القرني، ٢٠٠٧)، وعليه فإن مفهوم القيم الإسلامية يمكن اطلاقه على القيم الإيجابية المتوافقة مع النفس البشرية والتي تتلائم مع الافراد وتعمل على تنمية مشاعرهم نحو المجتمعات كأعضاء مؤثرين، حيث تكون هذه القيم في طبيعتها متصلة بالإنسان في حياته بصفة عامة وفي أعماله وسلوكياته بصفة خاصة (باجاجه، ١٩٩٩)، ويرى عبد الهادي (٢٠٠٤) في تعريف القيم بأنها ثبات الشيء ودوامه أي تلك الأمور الثابتة التي يحافظ عليها الانسان ويستمر بمراعاتها (خالد، ٢٠٠٢).

وتأسيساً على ما سبق يعرف (العلياني، ٢٠٠٨) القيم بأنها تلك المثاليات والمبادئ العليا التي يسعى الافراد إلى امتلاكها وتطبيقها والتمسك بها، وأنما تشكل اهتمامات الفرد واعتقاداته للحصول على القوة الإدارية للحكم على الاعمال في مختلف النواحي العملية.

خصائص القيم الإسلامية

هنالك العديد من الخصائص المرتبطة بالقيم في الفكر الإسلامي والتي تعتبر منبرجاً يمكن انتهاجه من قبل المسلمين في شتى مجالات حياتهم وتعاملاتهم وتصرفاتهم ولعل من أبرزها الآتي (عاشور، ٢٠٠٠):

١. خاصية الثبات: وتعني هذه الخاصية أن القيم ثابتة لدى الفرد المسلم ولا تتبدل بتغير الزمان والمكان لقوله تعالى (فِي أَدْنَى الْأَرْضِ وَهُمْ مِنْ بَعْدِ غَلَبِهِمْ سَيَغْلِبُونَ) سورة الروم: ٣.
٢. خاصية الإنسانية: حيث أن القيم الإسلامية راعت الجوانب الإنسانية وكرمت الانسان بأحسن تكريم لقوله تعالى (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ) سورة الحجرات: ١٣.
٣. خاصية الشمولية: وتتجلى هذه الخاصية بأنها جاءت شاملة لجميع مناحي وجوانب حياة الافراد المسلمين لقوله تعالى (مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَى رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ) سورة الانعام: ٣٨.
٤. الإلزامية: وتعني أن القيم تلزم الافراد بالقيام بها وتؤديها على النحو السليم في التعاملات والأقوال والأفعال وأنه لا يجوز التقييد ببعضها وترك البعض الآخر منها لقول الله تعالى (أَقِمْنَ أَسْسَ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَى مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أَسَسَ بُنْيَانَهُ عَلَى شَقَا جُرْفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ) سورة التوبة: ١٠٩

ويرى عبد الفتاح (٢٠٠٥: ٦٣) بأن خصائص القيم يمكن أن تتمثل في الآتي:

١. القيم الذاتية: أي ترتبط بطبيعة الفرد وتتمثل في الرغبات والعواطف والميول الذاتي لديه.
٢. القيم موضوعية: أي أنها تكون خارجة عن ذوات الافراد وتحظى بالاجماع في المجتمعات.
٣. القيم نسبية: وتعني أنها متفاوتة من فرد لآخر ومختلفة من مجتمع لآخر وتكون مختلفة لدى الفرد الواحد وتستند إلى الرغبات والميول والثقافة والمعتقد.
٤. القيم هرمية: ويعني ذلك وجود قيم معينة قد تسيطر على قيم أخرى وتجعلها خاضعة لها وأنها تختلف من ناحية الأولوية في التطبيق.

مصادر القيم في الإسلام:

إن ما يميز القيم في الدين الإسلامي من ناحية المصدر عن غيرها من المصادر الوضعية والفكرية الحديثة بأنها نابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية العظيمة، حيث أن مصدر القيم الإدارية في الإسلام هو القرآن الكريم والسنة النبوية خلاف لما ذهب اليه الباحثون في مواضيع القيم بأنها ترجع إلى المجتمع الذي يعيش فيه الفرد أو للأحوال الاقتصادية التي يمر بها، وعليه فإن مصادر القيم في الإسلام تتمثل بالآتي (العمري، ١٩٨٧):

١. القرآن الكريم: وهو الكتاب المنزل على الرسول محمد صلى الله عليه وسلم، وهو أساس الدين الإسلامي والشريعة ويشتمل على كافة الجوانب العلمية في الدنيا والآخرة لقوله تعالى (وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ وَلَا طَائِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّا أُمَمٌ أَمْثَلُكُمْ مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ثُمَّ إِلَى رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ) سورة الانعام: ٣٨، حيث تفسر الآية الكريمة بحسب القرني (٢٠٠٧) أي أن القرآن لم يغفل أي شيء من المخلوقات أو الأحوال إلا وقد دبره وقدره وأن الجميع يعودون إلى ربهم لحسابهم عن كل فعل وعمل، ويرى الغامدي (٢٠٠٧) أن كتاب الله يتضمن النسق القيمي الإسلامي بجميع أبعاده المتنوعة، وأنه المصدر الأول للالزام الخلقي وهو يحتوي جميع ما يحتاجه البشر من اصلاح وموعظة حسنة للأعمال الظاهرة والباطنة.
٢. السنة النبوية المطهرة: ويقصد بالسنة النبوية على أنها كل قول أو فعل أو إقرار صادر عن رسول البشرية محمد صلى الله عليه وسلم، وتأتي في المرتبة الثانية بعد القرآن الكريم لقوله تعالى (لِلْفُقَرَاءِ الْمُهَاجِرِينَ الَّذِينَ أُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ يَبْتَغُونَ فَضْلاً مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَاناً وَيُنصِرُونَ اللَّهُ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ) سورة الحشر: ٧، وبالنظر إلى تفسير الشنقيطي (١٩٩٥) فإن هذه الآية تعني أنها إقرار بضرورة أخذ ما جاء به الرسول صلى الله عليه وسلم وتنفيذ ما امر به وتجنب ما نهى عنه لقوله تعالى (وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ) سورة النجم: ٣.
٣. الإجماع: يعتبر الإجماع المصدر الثالث من مصادر التشريع في الدين الإسلامي، ويعني اتفاق العلماء والفقهاء في أمر معين. كما ويقصد بالاجماع على أنه اتفاق جميع المجتهدين من المسلمين في عصر من عصور الإسلام بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم على حكم شرعي أو في واقعة من الوقائع إذا ما توافرت شروط الإجماع فيها (الغامدي، ٢٠٠٧).
٤. القياس: ويعد القياس المصدر الرابع والأخير من مصادر التشريع ويأتي بعد الإجماع، وهو الحكم على أمر معين بالقياس على أمر سابق له قد ورد في القرآن الكريم أو السنة النبوية أو الإجماع، ويمكن النظر إليه على أنه اثبات حكم معلوم في معلوم آخر لاشتراكهما في عملية الحكم عند المثبت (العمرى، ١٩٨٧)، وعليه فإن الإسلام أجاز استخدام أي من المصادر آنفة الذكر للحكم على الأمور في ضوء القرآن الكريم والسنة والاجماع والقياس، والتي يتم الرجوع إليها في تفسير بعض الإشكاليات للأفراد أو المجتمعات (قلعي، ٢٠٠٤).

أنواع القيم:

أورد الفكر الإداري الحديث العديد من أنواع القيم بحسب المجال أو التخصص التي تم تناولها من خلاله، حيث يمكن تصنيف هذه القيم إلى قيم نظرية، وقيم اقتصادية، وقيم جمالية، وقيم اجتماعية، وقيم سياسية وأخيراً قيم دينية والتي سيتم تناولها في هذا الجزء من الدراسة (الحنيطة، ٢٠٠٣).

آليات اكتساب القيم لدى الأفراد:

هنالك العديد من الطرق المختلفة لاكتساب الأفراد للقيم، حيث يتم ذلك من خلال التنشئة على منهج الشريعة الإسلامية التي جاء بها رسول الله محمد صلى الله عليه وسلم، حيث تعتبر القيم على أنها نتاج متراكم لما يتعلمه الفرد ويكتسبه تدريجياً باعتبارها اطار مرجعي لسلوكياته (فليه والسيد، ٢٠٠٥)، وعليه فإن الإنسان يتمتع بوسائل مختلفة من الادراك والمعرفة والتعلم لقوله تعالى (إِنَّ رَبَّكَ يَفْضِي بَيْنَهُمْ يَحْكُمُ لَهُ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَلِيمُ) سورة النمل: ٧٨، وعند النظر إلى تفسير هذه الآية الكريمة فإنه يتجلى بأن الله جعل للإنسان وسائل للعلم والادراك من سمع وبصر وقلب، وهي تتمثل بالجوارح والحواس لديه (القرني، ٢٠٠٧).

وعليه فإن الانسان يقوم باكتساب القيم من خلال عدة طرق ومصادر ولعل من أبرزها الآتي (الحنيطة، ٢٠٠٣):

١. الأسرة: وتتجلى القيم لدى الأسرة من خلال تنميتها لدى الأطفال، وتتألف من مجموعة من الأمور أبرزها التنمية الجسمية والعقلية والاجتماعية والنفسية وغيرها القائمة على أساس ضمني (بن حميد)، وتأسيساً على ما ذكر يأتي حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما عن الرسول صلى الله عليه وسلم يقول سمعت الرسول صلى الله عليه وسلم يقول (أَلَا كَلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ). متفق عليه.
٢. التعليم: تلعب العملية التعليمية والتربوية دوراً جوهرياً في مواجهة التحديات المحدقة بالمجتمعات من خلال إعداد الفرد الصالح، حيث يرى عقيل (٢٠٠٦) أن للقيم التي يتعلمها الفرد دوراً كبيراً في تشكيل شخصيته وتوجيه سلوكياته وتصرفاتها أثناء المواقف التي يمر بها في حياته، حيث لا بد أن تقوم المؤسسات التعليمية في غرس القيم الإيجابية لدى الأفراد وتعليمها لهم على النحو الصحيح.
٣. المجتمع: يعد المجتمع البيئة الحاضنة للأفراد والتي تتيح لهم الاحتكاك مع بعضهم البعض، حيث تضم هذه البيئة مستويات عديدة لعل من أبرزها المستوى الثقافي والمعرفي، حيث يشير المطيري (١٩٩٦) إلى أن عملية اندماج الأفراد في مجتمعاتهم يجعلهم يكتسبون قيماً معينة فيقومون بدورهم في اتباعها والعمل بها حسب قناعاتهم.
٤. الاعلام: يعتبر الاعلام من العوامل المؤثرة في تشكيل قيم الأفراد، إذ يلعب الاعلام دوراً مهماً في صقل الأنماط السلوكية المقبولة اجتماعياً من خلال بعض المعايير الأساسية التي تؤدي إلى تبني هذه الأنماط مما يؤدي إلى اكتساب الأفراد لسمات معينة ولعل من أبرز هذه الوسائل التلفزيون وشبكة الانترنت والوسائل الإعلامية الأخرى (الزومان، ٢٠٠١).

٥. الدين الإسلامي الحنيف: تعتبر الشريعة الإسلامية المظلة الأساسية للقيم ومنبعها الجوهرية، حيث يشمل الدين الإسلامي الحنيف على القيم العليا والايجابية التي يتعلمها الانسان عبر الوسائل الأخرى أنفة الذكر، لقوله تعالى (فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ) سورة الروم : ٣٠، تعني الآية الكريمة بحسب تفسير القرني (٢٠٠٧) أن الإسلام هو الدين الذي فطر الله عليه الانسان منذ ولادته وأنه هو الطريق المستقيم والنهج القويم ولقوله تعالى (الكيلائي، ١٩٨٩) سورة الانعام : ١٦١ ، أي أن الدين الإسلامي هو منهج الاستقامة بلا اعوجاج.

أهمية القيم:

تنبع أهمية القيم بالنسبة للأفراد بأنها تساعدهم في بناء حياتهم وصلل شخصياتهم بشكل إيجابي. كما أنها تلعب دور جوهري في وقاية الأفراد من الانجراف خلف التيارات الزائفة، في حين أن القيم تلعب دور رئيس في الجماعات أيضاً من خلال حفظ المجتمعات وضمان تماسكها. كما جاء في حديث الرسول محمد صلى الله عليه وسلم (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) متفق عليه، وأنها حاجة لا بد منها في أي تنظيم اجتماعي (النووي، ٢٠٠١).

أبعاد القيم في الإسلام:

أورد الفكر الإسلامي في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة العديد من القيم والتي من أبرزها قيم العلم والأمانة، والمسؤولية والعدل، والشورى، والتسامح واللين والقوة، والحكمة، والقدوة الحسنة والإبداع (باعجاجة، ٢٠٠١) وغيرها من القيم الأخرى التي حظيت في أدلة كثيرة في القرآن الكريم وآياته، وعليه ستقوم هذه الدراسة في تناول كل من القيم الآتية بما يتناسب مع طبيعتها:

١. قيم الشورى:

تعتبر الشورى من القيم الأساسية في الدين الإسلامي الحنيف وأحد مبادئه الرئيسية لما تحققه من الكثير من الفوائد التي تقود الافراد والجماعات إلى النفع والمزايا الإيجابية، حيث يمكن الإشارة إلى معنى الشورى في الفكر الإسلامي على أنها استخراج الرأي من الآخرين (عبد الفتاح، ٢٠٠٥)، وعليه فقد دعا الله عز وجل رسوله محمد صلى الله عليه وسلم إلى ممارسة الشورى لقوله 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) سورة آل عمران : ١٥٩ ، في حين ضرب الرسول صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى في تطبيق الشورى وحث عليها في الحديث الشريف (ما ندم من استشار وما خاب من استخار) (الطبري، ١٩٨٥)، وقوله (مَا شَقِيَّ عَبْدٌ قَطُّ بِمَشُورَةٍ ، وَمَا سَعِدَ بِاسْتِغْنَاءٍ) (الخطيب، ٢٠٠٠).

وقد أورد الضحيان (١٩٩١) أن الرسول محمد صلى الله عليه وسلم اتخذ مجلساً للشورى وكان يتكون من سبعة من المهاجرين وسبعة من الأنصار، وكان يشاورهم قبل قيامه بأي عمل وقبل اتخاذ لأي قرار في جميع المواقف والأمور، وهذا ما يؤكد السلوك الإداري وتوظيف الشورى للرسول صلى الله عليه وسلم؛ وتأكيداً لهذا الأمر فقد قال الله تعالى (وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ) الشورى : ٣٨. ولعل من أبرز تطبيقات الشورى وامثلتها في السنة المطهرة ما أشار اليه عبد الفتاح (٢٠٠٥) :

- استشارة الرسول صلى الله عليه وسلم لأصحابه في طريقة الاجتماع للصلاة والتي كانت نتيجتها النهائية إقامة الأذان كإعلان عن مواقيت الصلاة.
 - استشارة الرسول صلى الله عليه وسلم صحابته في حال الأسرى يوم بدر، حيث أشار اليه سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه بضرب أعناقهم، وأشار اليه الصديق أبا بكر بالعفو عنهم وأخذ الفداء والذي أخذ الرسول بهذا الرأي.
 - استشارة الرسول صلى الله عليه وسلم الصحابي نوفل بن معاوية بعد حصار أهل الطائف لمدة خمسة عشرة يوم، فأشار عليه بن معاوية بقوله " يا رسول الله ثعلب في حجر ، ان أقيمت عليه اخذته، وان تركته لن يضرك" ، فرفع الرسول صلى الله عليه عنهم الحصار وارتحل المسلمون وجاء بعدها اهل الطائف مسلمين.
 - إشارة سيدنا عمر رضي الله عنه الناس عندما أراد محاربة الفرس حيث أشاروا عليه جميعهم بالحرب على أن يبقى هو في المدينة المنورة.
- وعليه فقد كانت الشورى من أهم القيم الإسلامية التي حث عليها الإسلام الافراد والجماعات على تطبيقها من باب مشاطرة الآراء واستخراجها بشكل إيجابي مما قد يؤدي إلى النجاح في الأعمال والخطط المزمع تنفيذها.

٢. قيم المسؤولية:

تعتبر قيم المسؤولية من القيم المنبثقة من مبدأ الأمانة في الإسلام، حيث تعرف المسؤولية على أنها الالتزامات المترتبة على أي تصرف صادر عن الفرد سواء كان موظف أو غير ذلك في حدود وظيفته كضوابط شرعي للتحكم بسير سلوكه الوظيفي في إطار شرعي داخل المنظمة، وذلك لضمان تحقيقه للمصالح المتعلقة بوظيفته، وأن المدير المسلم يشعر بثقل المسؤولية ويقوم بممارسة واجباته الوظيفية بناءً على جانبين من المسؤولية وهما مسؤولية صغرى ومسؤولية كبرى، حيث تعني المسؤولية الصغرى المحاسبة عن التقصير في العمل من قبل الجهات العليا في المنظمة، أما المسؤولية الكبرى فهي تضمن للمدير النجاة من المسؤولية الصغرى اذ ما التزم بها وهي المسؤولية الذاتية والدينية (عقيل، ٢٠٠٦).

أكد الفكر الإسلامي على قيم المسؤولية في العديد من الآيات القرآنية لقول الله تعالى (وَقِفُوهُمْ إِنَّهُمْ مَسْتُؤَلُونَ) سورة الصافات: ٢٤، والتي تعني المحاسبة عن الاعمال والاقوال الصادرة عن الانسان، ولقول الله سبحانه وتعالى (وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا) سورة الاسراء: ٣٦، وعليه فإن القادة والمدراء في المنظمات يجدون من الآيات الكريمة السابقة توجيهاً لهم بعدم الذهاب وراء الشائعات والظن والشكوك، بل عليهم التيقن والتأكد لأنهم محاسبون عن التصرفات الصادرة عنهم (العلياني، ٢٠٠٨).

ويرى عقيل (٢٠٠٦) أن قيم المسؤولية لدى الأفراد تلعب دوراً مهماً في بناء المجتمعات وتطورها فالفرد الذي لا يستطيع تحمل قيامه بالعمل الملقى على عاتقه لا يستطيع تحمل المسؤولية لقوله تعالى (لَا يَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وَسَعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ) سورة البقرة: ٢٨٦، وعليه فلا يجب وضع شخص في الإدارة بمنصب قيادي وهو غير قادر أو مؤهل بالمهارات والعلوم والخبرات اللازمة لشغل هذا المنصب (آل مبارك، ٢٠٠٢).

وتستخلص الباحثة بالاستناد على ما تقدم بأن الفرد المسلم لا بد بأن يكون مسؤول عن تصرفاته على النحو الآتي :

- غرس قيم المسؤولية لدى الافراد كقيمة إسلامية لا بد من الحرص على تطبيقها، وتنشئته عليها.
- أن يتمتع الفرد المسلم بحس المسؤولية الكبرى وهي الخوف من الله عز وجل، وأنه محاسب.
- أن يتم تحميل المسلم كموظف عبئ ومسؤولية تتناسب مع قدراته وكفاءاته.
- أن يراعي المسلمين في منظماتهم أحكام المسؤولية الواردة في الآيات الكريمة في القرآن الكريم ويحرصون على الالتزام بها.

٣. قيم العدل:

يعتبر العدل عمود القيم والمبادئ في الإدارة الإسلامية ورأس مالها وأساسها الداعم والجوهري والذي يقوم بالاعتماد عليه وتطبيقه، حيث أنه بغياب العدل والعدالة لا تنهض الإدارة في الإسلام ولا تؤدي واجباتها على نحو سليم، وعليه فلا بد أن يتمتع النسان في قيم العدالة بالأقوال والأفعال وفي الأحكام والأوامر والسلوكيات سواء كانوا أعضاء في الكيان التنظيمي أو قادة يعملون مع بعضهم البعض، ويأتي ذلك امتثالاً لقول الله تعالى (وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) سورة الأنعام: ١٥٢، وقوله تعالى (وَأَنْ أَحْكَمَ بَيْنَهُمْ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَاحْذَرْهُمْ أَنْ يَفْتِنُوكَ عَنْ بَعْضِ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ إِلَيْكَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَاعْلَمُوا أَنَّمَا يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُصِيبَهُمْ بِبَعْضِ ذُنُوبِهِمْ وَإِنَّ كَثِيرًا مِنَ النَّاسِ لَفَاسِقُونَ) سورة المائدة: ٤٩، وقوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ نَعَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا) سورة النساء: ١٣٥.

وتأسيساً على ما تقدم من آيات تناولت قيم العدالة فإن الرسول صلى الله عليه وسلم أمر كل قائد اداري بأن يكون عادلاً وأن يتحرى العدل ويقوم به بأي موقع كان به لقوله الحبيب محمد صلى الله عليه وسلم: (مَا مِنْ أَمِيرٍ عَشْرَةَ إِلَّا يُؤْتَىٰ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ مَغْلُولًا حَتَّىٰ يَفْكَ عَنْهُ الْعَدْلُ أَوْ يُوبَقَهُ الْجَوْرُ) انظر الجامع الصغير (البخاري، ١٩٨٧)، وعليه فلا ظلم في الفكر الإداري الإسلامي ولا غبن ولا جور على حق، بل هناك عدل قائم على المعرفة واليقين الذي لا يعرف ميل ولا يتأثر بالهوى لقوله تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) سورة النحل: ٩٠، وقوله تعالى (وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ) سورة المائدة: ٨.

وقد قام الرسول محمد صلى الله عليه وسلم بتوجيه القادة في زمنه من خلال وصيته ورسالته نحو العدل، حيث أن العدل من القيم الأساسية والمبادئ الهامة في الفكر الإسلامي، وقد روي عنه صلوات الله عليه أنه قال (ان المقسطين عند الله على منابر من نور، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا) (الازدي، ١٩٩٢). كما ورد أيضاً في قوله (إِنَّ أَحَبَّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ وَأَقْرَبَهُمْ مِنْهُ مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِمَامٌ عَادِلٌ، وَأَبْغَضَ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَأَشَدَّهُمْ عَذَابًا إِمَامٌ جَائِرٌ) سنن الترمذي.

وفي السياق ذاته فإن التزام العدالة في الإسلام يعتبر صراطاً مستقيماً للعمل الإداري، وأداة تحقق غايته امتثالاً لقوله تعالى (وَأَنَّ هَذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلَا تَتَّبِعُوا السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَنْ سَبِيلِهِ ذَلِكُمْ وَصَاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ) سورة الانعام: ١٥٣، ويرى المخزنجي (٢٠٠٦) أن الإدارة في الفكر الإسلامي تحت على تحقيق مبادئ وقيم العدالة من خلال الالتزام بها كواجب شرعي عبر توجيه جهود الافراد وتحقيق المساواة بين العاملين من خلال السعي إلى اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم، حيث أن ذلك يعتبر أبسر الطرق لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفي جو تعاوني طيب، كما أن لتحقيق العدالي في معاملة القادة لمؤسسيهم يسقط عنهم مساءلتهم أمام الله وتجلب لهم المزيد من الجزاء الطيب في الآخرة، ومن خلالها يشبعون حاجاتهم الروحانية.

وقد جاءت دعوة القرآن الكريم بصرامة في ضرورة بأن يتم وضع معايير خاصة لقياس الأعمال من خلالها، ولكي يتم على أساسها تحديد درجات الاحسان ودرجات الإساءة في العمل لقوله تعالى (وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ) سورة الأحقاف: ١٩، وعليه فإنه ليس من العدل في الإسلام بأن يتساوى جزاء جميع العاملين في الثواب أو العقاب، إذ يتضح مدى ما قرره الشريعة الإسلامية بهذا الشأن، وإن التزام القائمين

بالعدل في إدارة المنظمة لا بد من أن يعزز جزء كل عمل وعامل لقوله تعالى (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ * وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ) سورة الزلزلة: ٧-٨.

الوظائف الإدارية في الإسلام:

جاء الفكر الإسلامي بالكثير من الوظائف الإدارية لعل من أبرزها وظيفة القيادة والتخطيط والتنظيم والتقييم والتنفيذ، إضافة إلى وظيفة التمويل والتسويق وإدارة الموارد البشرية وغيرها، حيث سنتطرق في هذا الجزء من الدراسة إلى وظيفتين رئيسيتين بما يتناسب مع طبيعتها وهي كل من وظيفة القيادة في الإسلام والتسويق مع بيان أهم تعريفاتها وأهميتها وأبرز الآيات والأحاديث التي تناولتها في الشريعة الإسلامية الغراء.

١. القيادة في الإسلام:

تعتبر القيادة من الوظائف الإدارية الرئيسية في المنظمات المعاصرة، وعليه فقد تبوأَت القيادة في الفكر الإسلامي أهمية كبيرة جسدها التاريخ الإسلامي منذ هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم إلى المدينة المنورة إلى عصور الخلافة الإسلامية، حيث يورد أحد المستشرقين "كان العرب قومًا يضربون في الصحراء لا يعين بهم فلما جاء النبي العربي أصبحوا قبلة للأنتظار في شتى العلوم والمعارف، وكثروا بعد أن كانوا قلة، وعزوا بعد أن كانوا اذلاء ولم يمض قرن بعد الإسلام حتى أضواء اطراف الأرض بعقولهم وعلومهم" (الاشعري، ٢٠٠٠).

وقد تنوعت مسميات القيادة في الفكر الإداري الإسلامي وعلى الرغم من ذلك إلا أنها ارسدت مجموعة من المبادئ الأساسية القائمة عليها والتي الزمت بها العديد من الدراسات والبحث والدراسة حيث لهذه المبادئ مصادر ومعاني معينة ولها رواد فكر من القادة المسلمين (أبو سن، ١٩٨١)، وعليه فإن مصادر القيادة في الإسلام شأنها شأن المفاهيم الإدارية والشريعة الأخرى والتي استمدت من مصدرين أساسيين وهما القرآن الكريم والسنة النبوية العطرة (الفهداوي، ٢٠٠٤)، حيث وجه الدين الإسلامي الحنيف البشر إلى ممارسة القيادة وارشدتهم في شروط محددة لها لقوله تعالى (الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّا لَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ) سورة الحج: ٤١، ولقوله عز وجل (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا) سورة النساء: ٥٨، إلى غير ذلك من الآيات الواردة بهذا الشأن (طبلية، ١٩٨٥).

أما من ناحية المصدر الثاني المتمثل في السنة النبوية الشريفة فقد ضرب الرسول صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى في ممارسة القيادة والتي يمكن الاستدلال لها من خلال الأحاديث الشريفة المتنوعة حول هذا المفهوم وتطبيقه لقوله عليه أفضل الصلاة والسلام (سيد القوم خادمهم) (التبريزي، ١٩٨٥)، ولقوله (لا يحل لثلاثة أن يكونوا بفلاة من الأرض إلا امرؤا عليهم أحد)، وقول (إذا خرج ثلاثة في سفر، فليؤمروا عليهم أحد). ويتضح من الأحاديث السابقة ان الجماعة هي من تقون باختيار القائد والذي يتمتع في قدرات وصفات تؤهله ليكون قائداً بعيداً عن التسلط وفرض القيادة بالقوة (الضحيان، ١٩٩١).

معنى القيادة الإدارية في الفكر الإسلامي:

يتضمن معنى القيادة في الفكر الإسلامي العديد من المعاني المختلفة لارشاد الناس وهدايتهم وتولي امورهم، حيث تعرف القيادة لغوياً على أنها الامتداد في الشيء سواء كان افقياً على الأرض أو رأسياً في السماء (الخولي، ٢٠١٥)، في حين تعرف القيادة اصطلاحاً بأنها العملية التي يتم من خلالها التأثير على الآخرين من قبل القائد بهدف توجيههم إلى هدف معين بطريقة يحصل بها على احترامهم وتعاونهم وطاعتهم (الظاهر، ٢٠٠٠)، في حين يمكن تعريفها على أنها عملية يتم من خلالها تحريك البشر نحو هدفهم الدنيوي والأخروي وفقاً لقيم الإسلام وشريعته (أبوشيخة، ٢٠١٥).

وعليه فقد اشارت العديد من الآيات الكريمة لمفهوم القيادة في الإسلام، حيث قال الله تعالى في محكم تنزيله الآيات التالية كدليل لأهمية القيادة في الفكر الإسلامي (عبيدات، ٢٠٠١)، حيث قال الله تعالى: (أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ فَبِهِدَاهُمُ اقْتَدِهْ فَلَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ جُزْءًا إِنْ هُوَ إِلَّا ذِكْرٌ لِلْعَالَمِينَ) سورة الأنعام: ٩٠، ولقوله تعالى (وَكَذَلِكَ مَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ فِي قَرْيَةٍ مِنْ نَذِيرٍ إِلَّا قَالَ مُتْرَفُوهَا إِنَّا وَجَدْنَا آبَاءَنَا عَلَىٰ أُمَّةٍ وَإِنَّا عَلَىٰ آثَارِهِمْ مُقْتَدُونَ) سورة الزخرف: ٢٣، وقد أورد الفكر الإسلامي والقرآن الكريم العديد من الآيات التي احتوت على مسميات مختلفة للقيادة ولعل من أبرزها (أبو الفضل، ١٩٩٦):

١. الإمامة: حيث وردت الإمامة في القرآن الكريم عدة مرات لقوله تعالى (وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ) سورة البقرة: ١٢٤، ولقوله تعالى (وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَىٰ الَّذِينَ اسْتَضَعُّوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَيْمَةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ) سورة القصص: ٥، وعليه فإن الأئمة قادة يملكون الأرض والسلطان، وهم دعاة الخير ويقتدى بهم في الدين والدنيا، حيث يقودون أمة حرة بشريعة الإسلام العادلة والتي تجعل من الإسلام حضارة تصير قدوة في الكمال والهناء (سمارة، ٢٠٠٠).

٢. الولاية والحكم: وتعني في اللغة السلطان ومنها الوالي وهو كل من ولي أمراً أو قام به، والوالي هو القائد المتصرف في شؤون البلاد والعباد (التبريزي، ١٩٨٥)، في حين يعتبر الحكم أنه النبوة أو حسن القضاء أو الفصل في الخصومات وفقاً لمنهج الله وشرعه لقوله تعالى (فَقَهَّمْنَاهَا سُلَيْمَانَ وَكَلَّا أَتَيْنَا حُكْمًا وَعِلْمًا وَسَخَّرْنَا مَعَ دَاوُدَ الْجِبَالَ يُسَبِّحْنَ وَالطَّيْرَ وَكُنَّا فَاعِلِينَ) سورة الأنبياء: ٧٩. كما ويمكن النظر إلى الحكم على أنه الامتثال للخير والفهم للاحكام الشرعية لقوله تعالى (يَا حَيُّ حُذِرِ الْكِتَابِ بِقُوَّةٍ وَأْتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيحًا) سورة مريم: ١٢.

٣. الخلافة: تعرف الخلافة على أنها حمل الكافة بمقتضى المنظور الشرعي في مصالحهم الدنيوية والأخروية، فهي بالحقيقة خلافة الشيء في حراسة الدين وسياسة الدنيا (مقدمة ابن خلدون)، ويعرف الخليفة على أنه اسم لكل من انتقلت إليه مهمة تدبير اهل الأرض والنظر في مصالحهم (الاشعري، ٢٠٠٠)، وقد ورد عن سلمان الفارسي رضي الله عنه عندما تم سؤاله عن اوصاف الخليفة إذ قال: الخليفة الذي يعدل في الرعية، ويقسم بينهم بالسوية، ويشفق عليهم شفقة الرجل على أهله والوالد لولده، ويمضي فيهم بكتاب الله (الطبري، ١٩٨٥)، وقد أشارت الآيات الكريمة في القرآن الكريم لمفهوم الخلافة في عدة مواضع لقوله تعالى (يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ) سورة ص: ٢٦، حيث يشير مفهوم الاستخلاف في الآية الكريمة إلى تولي الخليفة شؤون الناس وارشادهم إلى الصراط المستقيم وجمعهم على كلمة التوحيد وتنفيذ منهج الله عز وجل وشريعته بالعدل والحق (جامع البيان في تأويل القرآن)، ولقوله تعالى: (ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ) سورة يونس: ١٤، أي أن خلافة جيل لجيل آخر وأمة لأخرى (الشنقيطي، ١٩٩٥).

٤. التمكين: ويعرف التمكين على أنه بلوغ النصر وامتلاك القوة، وحيازة السلطان وتأييد الجماهير والانصار والاتباع، وهو ترسيخ في الأرض وعلو بالشأن (الحميداني، ٢٠٠٦). وقد أبرزت قصص التمكين وأمثلتها في القرآن الكريم ولعل أهمها تمكين الله لسيدنا يوسف عليه السلام لقوله تعالى (وَقَالَ الَّذِي اشْتَرَاهُ مِنْ مِصْرَ لِامْرَأَتِهِ أَكْرِمِي مَثْوَاهُ عَسَى أَنْ يَنْفَعَنَا أَوْ نَتَّخِذَهُ وَلَدًا وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ وَلِنُعَلِّمَهُ مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ وَاللَّهُ غَالِبٌ عَلَى أَمْرِهِ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ) سورة يوسف: ٢١، ولقوله تعالى (وَقَالَ الْمَلِكُ انْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ (٥٤) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ * وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نَصِيبٌ بِرَحْمَتِنَا مِنْ نَشَاءٍ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ) سورة يوسف: ٥٤-٥٦.

وعليه وبعد استعراض المسميات المختلفة للقيادة والمتمثلة في كل من الامامة والحكم والخلافة والتمكين، نجد ارتباط كبير بينهم وبين مفهوم القيادة في الإسلام، إذ يمكن استخلاصها في النقاط التالية:

- الأمانة قدوة: حيث يعتبر القائد قدوة في عدله واعداله وصلاحه وأمانته وتضحيته وغيرها من الصفات.
- الحكم هو حسن القضاء من خلال الفهم السليم للمواقف والاحداث، حيث لا بد من ان يكون القائد صاحب حكمة وذكاء.
- الخلافة هي سياسة حكم الناس وارشادهم إلى الصراط المستقيم وفق شرع الله عز وجل.
- التمكين وهو حصول القائد على أسباب القوة والحضور والظهور بين الأفراد.

٢. التسويق في الفكر الإسلامي:

يعتبر التسويق حاجة ماسة لدى المنظمات ومفتاح نجاحها، حيث ان من خلاله يتم فهم رغبات العملاء وحاجاتهم ويساهم في اشباعها والحصول على الرضا الممكن، وعليه يعتبر التسويق أداة من أدوات التفوق في التجارة والتي أشار إليها الدين الإسلامي الحديث برسالته الخالدة وأنظمتها الشاملة واحكامه الجامعة، حيث قام الدين القيم بايلاء التجارة اهتماماً بالغاً لدعوة بني البشر في السعي طلب الكسب لقوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا) سورة النساء: ٢٩. وقال الله تعالى (وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ) سورة البقرة: ٢٧٥، وفي السياق ذاته وعند سؤال الرسول صلى الله عليه وسلم عن افضل الكسب فقال (بيع مرور وعمل الرجل بيده) سنن الترمذي.

ولقول الله تعالى (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) سورة الجمعة: ١٠، كما قرن سبحانه وتعالى الضاربين في الأرض للتجارة بالمجاهدين في سبيله لقوله تعالى (وَأَخْرَجُوا مِنْ الْأَرْضِ الَّذِينَ يَكْفُرُونَ) سورة المائدة: ٦٤، من هنا فإن المؤمنون في نظر الإسلام ليس رجالاً من اجلاس المساجد ولا رهبان اديرة وانما هم رجال عمل وتجارة، وميزتهم أن أعمالهم الدنيوية لا تلهيهم وتشغلهم عن واجباتهم الأخروية إذ قال الله تعالى (وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الْخَيْرَ وَلَا تَتَّبِعْ نِصْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ) سورة القصص: ٧٧، (الزحيلي، ١٩٩٧)، وقد كان الرسول محمد صلى الله عليه وسلم يرتاد الأسواق كسباً للرزق وطلباً للمعاش، حتى عاب المشركون عليه ذلك بقولهم كما ذكر القرآن الكريم (وَقَالُوا مَالِ هَذَا الرَّسُولِ يَأْكُلُ الطَّعَامَ وَيَمْشِي فِي الْأَسْوَاقِ لَوْلَا أَنْزَلَ إِلَيْهِ مَلَكٌ فَيَكُونُ مَعَهُ نَذِيرًا) سورة الفرقان: ٧. ولضرورة التسويق فقد ضرب الإسلام عليه بعض الأمثال لقوله تعالى (لِيَأْتِيَهُمْ رِحْلَةَ الشِّتَاءِ وَالصَّيْفِ) سورة قريش: ١-٢. أي ان رحلة الشتاء والصيف هي عبارة عن الرحلات التجارية التي كانت تسير إلى الشام وإلى اليمن، وبينت كتب السيرة النبوية العطرة ان الرسول محمد صلى الله عليه وسلم كان يتاجر للسيدة خديجة تجارى إلى الشام وانها اختارته بناءً على امانته وقوامته (العمرى، ١٩٨٧).

ويقوم التسويق على الإعلان والذي يحتل أهمية كبيرة لتحقيق الفوائد الكثيرة والمختلفة لكل من البائع والمشتري، حيث أن أساليب التسويق المطبقة اليوم تنطوي على الكثير من الممارسات غير الأخلاقية كالكذب والمبالغة والخداع والتضليل، وعليه فقد قدم الإسلام منهجاً مغايراً للتسويق في جانب الإعلان لقوله تعالى (ثُمَّ إِنِّي دَعَوْتُهُمْ جِهَارًا) سورة نوح: ٨، (نصير وإسماعيل، ٢٠٠٩) و من المعجزات القرآنية في التسويق فيما يخص ولاء المستهلك وهو من أهم البرامج و الإستراتيجيات الحديثه في علم التسويق الحديث، حيث اجتمعت نظريات التسويق الحديثه على أن المحافظة على المستهلك الذي يتعامل مع المنظة أقل كلفة إقتصادية من جذب مستهلكين جدد، و قد سبق القرآن هذه النظريات حيث قال تعال (عَبَسَ وَتَوَلَّى * أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى) سورة

٢-١.

وقد شرع الله تعالى العديد من المبادئ المرتبطة في التسويق والتي من أهمها التزام الصدق لقوله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ) سورة التوبة: ١١٩، إضافة إلى النبي عن النجش لقول الرسول صلى الله عليه وسلم في الحديث الشريف (لا تناجشوا ولا تباغضوا وكونوا عباد الله إخوانا) ويعرف النجش فقهاً بأن يظهر الشخص أنه راغب في شراء السلعة بثمن معين ليس بقصد شرائها، وإنما ليخدع غيره فيشترتها، وهذا يحدث بالتواطؤ مع البائع من أجل خلق حالة صورية من الطلب على السلعة بالحيلة والخداع، وهو ما يمكن ملاحظته في العديد من الأساليب التسويقية مثل استئجار أناس للتجول في المحال، بل وحمل سلع معهم منها كأنهم اشتروها (السلطان، ١٩٩٧).

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة المخازن التجارية سي تاون (C Town) في مدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية والمتمثلين في مدرء الفروع ومسؤولي الأسواق والعاملين في جميع الأقسام وفي أربعة فروع (تلاع العلي، الدوار السابع، جبل الحسين، الاستقلال مول).

وحدة المعاينة والتحليل

تمثلت وحدة المعاينة من المدرء والمسؤولين في جميع الأقسام والوحدات الإدارية. حيث تم توزيع ٣٠٠ استبانة عليهم بشكل عشوائي يوضح الجدول (١) توزيعات أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية كما يلي:

جدول (١): خواص العينة

| العينة | حجم العينة | الإستبانة المستردة | الإستبانة غير الصالحة للتحليل | الإستبانة الصالحة للتحليل | نسبة الإستبانة الصالحة إلى الإستبانة الموزعة |
|---------------|------------|--------------------|-------------------------------|---------------------------|--|
| وحدة المعاينة | ٣٠٠ | ٣٠٠ | ٤٣ | ٢٤٧ | ٨٢,٣٪ |

الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة

بعد أن قامت الباحثة في تطوير استبانة الدراسة والتي ضمت جميع أبعاد متغيراتها المستقلة والتابعة بالشكل الذي ساهم في اختبار فرضياتها، حيث تم توزيع هذه الاستبانة على أفراد عينة الدراسة من العاملين في الشركة المبحوثة. وهدف زيادة درجة المصدقية والثوقية للبيانات المجمعة، اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة في قياسها لمتغيراتها على مجموعة من المقاييس التي اثبتت مصداقيتها وموثوقيتها، اذ توزعت إجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يعبر عن مدى الموافقة من قبل المستجيب مع فقرات الاستبانة بحسب الجدول رقم (٢) التالي :

جدول (٢): مقياس ليكرت الخماسي

| موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ |

الصدق الظاهري

سعت الباحثة إلى اختبار الصدق الظاهري بهدف التعرف على ارتباط أسئلة وفقرات الاستبانة ومدى صلتها بمتغيراتها، وللتأكد من مدى اتساق إجابات أفراد عينة الدراسة في تحقيق أهدافها والاجابة على تساؤلاتها، حيث قامت الباحثة في عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لاصدار الحكم حول صلاحيتها كأداة مناسبة لجمع البيانات، ويوضح الجدول رقم (٢) تقديرات الفقرات بحسب الاعتماد على معادلة Sakran (2010) كالآتي :

طول الفئة = الحد الأعلى (٥) - الحد الأدنى (١) / عدد الفئات (٣).

$$1.33 = 3/4 = 3/(1-5)$$

وبذلك تكون المستويات المعتمدة لاتخاذ القرار كما هو مبين في جدول (٣) على النحو الاتي:

- المستوى الأول: من (١) إلى (٢,٣٣) منخفضة.
- المستوى الثاني: من (٢,٣٤) إلى (٣,٦٧) متوسطة.
- المستوى الثالث: من (٣,٦٨) إلى (٥) عالية.

جدول (٣): المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية وتقديراتها

| المتوسط الحسابي | درجة الموافقة |
|-----------------------|---------------|
| من ١,٠٠ - أقل من ٢,٣٣ | بدرجة منخفضة |
| من ٢,٣٣ - أقل من ٣,٦٧ | بدرجة متوسطة |
| من ٣,٦٧ - أقل من ٥,٠٠ | بدرجة مرتفعة |

الثبات:

قامت الباحثة بالاعتماد على معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتوصل إلى الاتساق الداخلي، وذلك بهدف التأكد من مدى صلاحية الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية. ولقياس مستوى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا، ويوضح الجدول (٤) ذلك.

جدول (٤): معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)

| المحور | المجال | معامل ثبات الاتساق الداخلي |
|------------------------|-----------|----------------------------|
| قيم الإدارة في الاسلام | الشورى | ٠,٩٠٤ |
| | المسؤولية | ٠,٨٩٢ |
| | العدل | ٠,٨٠٢ |
| الوظائف الادارية | القيادة | ٠,٩٠٢ |
| | التسويق | ٠,٧٩٩ |
| الأداة ككل | | ٠,٨٥٩ |

يتبين من الجدول (٤) أن معامل الثبات الكلي للمتغير المستقل (قيم الإدارة في الاسلام) والمتغير التابع (الوظائف الادارية) كانت أعلى من (٧٠٪) مما يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات أداة الدراسة وذلك بنسبة (٨٥,٩٪)، وهذا ما يؤكد صلاحية أداة الدراسة في اختبار الفرضيات ونسبة كبيرة.

عرض النتائج واختبار الفرضيات:

تقوم الباحثة في هذا الفصل بقياس أثر قيم الإدارة في الإسلام على الوظائف الإدارية في شركة المخازن التجارية، ومن ثم عرض النتائج والتحليل الإحصائي بما في ذلك خصائص العينة، ونتائج الإحصاء الوصفي التي تتمثل بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأخيراً ستقوم الباحثة في اختبار فرضيات الدراسة وإيجاد الدلالات الإحصائية لهذه الاختبارات.

خصائص عينة الدراسة:

تم عرض خصائص العينة وذلك بوصف المتغيرات الديموغرافية وهي (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة في استخدام أنظمة الموافقات الطبية الالكترونية)، وعرضت النتائج كما يلي:

جدول (٥): وصف عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموغرافية

| المتغير | المستوى / الفئة | العدد | النسبة المئوية % | |
|-----------------|-----------------|--------------------|------------------|-------|
| النوع الاجتماعي | ذكر | ١٥٧ | ٦٣,٥٪ | |
| | أنثى | ٩٠ | ٣٦,٥٪ | |
| | المجموع | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | |
| الفئة العمرية | ٢٥-١٨ سنة | ٥٦ | ٢٢,٧٪ | |
| | ٢٦-٣٠ سنة | ٦٧ | ٢٧,١٪ | |
| | ٣١-٣٥ سنة | ٦١ | ٢٤,٧٪ | |
| | ٣٦-٤٠ سنة | ٤١ | ١٦,٦٪ | |
| | ٤١ سنة فأكثر | ٢٢ | ٨,٩٪ | |
| المجموع | | ٢٤٧ | ١٠٠٪ | |
| | المؤهل العلمي | ثانوية عامة أو أقل | ٩٨ | ٣٩,٧٪ |
| | | دبلوم مجتمع شامل | ٦٧ | ٢٧,١٪ |

| | | |
|------------------------------|------------------|-------|
| بكالوريوس | ٦٩ | ٪٢٧,٩ |
| ماجستير | ٩ | ٪٣,٧ |
| دكتوراه | ٤ | ٪١,٦ |
| المجموع | ٢٤٧ | ٪١٠٠ |
| سنوات الخبرة في شركة سي تاون | أقل من سنة | ٪١٢,١ |
| | من سنة - ٥ سنوات | ٪٣٦ |
| | من ٦ - ١٠ سنوات | ٪٣٠,٤ |
| | ١١ سنة فأكثر | ٪٢١,٥ |
| المجموع | ٢٤٧ | ٪١٠٠ |

الإحصاء الوصفي

للتعرف على طبيعة اجابات افراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم اجراء الاحصاء الوصفي الذي تمثل بالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وكما يتبين من الجداول أدناه .

١. فقرات قياس المتغير المستقل: قيم الإدارة في الاسلام

أولاً: الشورى

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة على الفقرات تتعلق بالشورى

| الرقم | الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الاهمية |
|-------|---|---------------|-------------------|---------|---------------|
| ١ | تسعى الشركة إلى استطلاع الآراء حول القضايا المتعلقة بالأعمال. | ٤,٢٩ | ٠,٦١٠ | ٣ | مرتفع |
| ٢ | تقوم الشركة بمشورة الموظفين حيال خططها المستقبلية. | ٤,٠٧٨٤ | ٠,٦٨٨٢٨ | ٥ | مرتفع |
| ٣ | لدى الشركة مجلس إدارة خاص يقوم بإصدار القرارات المناسبة. | ٤,٣٢٤ | ٠,٧٨٥ | ٢ | مرتفع |
| ٤ | يسعى المدراء إلى تعزيز مفهوم الشورى لتوفير البدائل لاتخاذ القرارات. | ٤,١٥ | ٠,٨٥٢ | ٤ | مرتفع |
| ٥ | تؤدي القيادة التشاركية القائمة على الشورى إلى الضبط الذاتي. | ٤,٤٥ | ٠,٦٨٥ | ١ | مرتفع |
| | المجموع | ٤,٢٥٨٤٨ | | | مرتفع |

يتبين من الجدول السابق أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (٤,٤٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٨٥) ويعود لاجابات الفقرة التي تنص على تؤدي القيادة التشاركية القائمة على الشورى إلى الضبط الذاتي، وفي المرتبة الثانية جاءت اجابات الفقرة التي نصت على " لدى الشركة مجلس إدارة خاص يقوم بإصدار القرارات المناسبة." حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الاجابات (٤,٣٢٤)، كما ظهر من الجدول اعلاه ان ادنى الاوساط الحسابية قد بلغ (٤,٠٧٨) ويخص اجابات الفقرة التي تتعلق بقيام الشركة بمشورة الموظفين حيال خططها المستقبلية، يتضح من الاجابات اعلاه أن كافة الأوساط الحسابية جاءت بمستوى مرتفع وعلى الرغم من ذلك إلا أنه يتضح أن مشورة الموظفين جاءت بدرجة متاخرة عن الفقرات الأخرى مما يشير إلى وجود مركزية نسبية لاتخاذ القرارات .

ثانياً: المسؤولية

جدول(٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة على الفقرات تتعلق بالمسؤولية

| الرقم | الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الاهمية |
|-------|--|---------------|-------------------|---------|---------------|
| ٦ | تلعب المسائلة دوراً كبيراً في تحقيق الأهداف. | ٤,٠٩٨ | ٠,٧٥٥١ | ٢ | مرتفع |
| ٧ | تولد رقابة الله عز وجل للعاملين رقابة ذاتية لديهم. | ٤,٤١١ | ٠,٨٧١٦ | ١ | مرتفع |
| ٨ | يوجد علاقة وثيقة بين جو العمل السائد وأداء الأدوار بشكل مسؤول. | ٣,٦٢٧ | ١,٠٥٧٥ | ٥ | متوسط |
| ٩ | يتحلى العاملون في الشركة بالمهارات والخبرات اللازمة. | ٣,٧٤٢ | ٠,٩٢٧١ | ٤ | مرتفع |
| ١٠ | يؤدي الشعور بالمسؤولية إلى نجاح الأعمال. | ٤,٠٣٩ | ٠,٣٩٨٠ | ٣ | مرتفع |
| | المجموع | ٣,٩٨٣٤ | | | مرتفع |

يتبين من الجدول السابق أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (٤,٤١١) وبانحراف معياري قدره (٠,٨٧١٦) ويعود لاجابات الفقرة التي تنص على تولد رقابة الله عز وجل للعاملين رقابة ذاتية لديهم، وفي المرتبة الثانية جاءت اجابات الفقرة التي نصت على " تلعب المسائلة دوراً كبيراً في تحقيق الأهداف " حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الاجابات (٤,٠٩٨)، كما يظهر من واقع الجدول اعلاه ان ادنى الاوساط الحسابية قد بلغ (٣,٦٢٧) ويخص اجابات

الفقرة التي تتعلق بوجود علاقة وثيقة بين جو العمل السائد وأداء الأدوار بشكل مسؤول، يتضح من الاجابات أعلاه أن معظم الأوساط الحسابية جاءت بمستوى مرتفع وأن إجابات فقرة واحدة فقط جاءت بمستوى متوسط وتتعلق بالعلاقات السائدة أثناء العمل.

ثالثاً: العدل

جدول (٨): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة على الفقرات تتعلق بالعدل

| الرقم | الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الأهمية |
|-------|--|---------------|-------------------|---------|---------------|
| ١١ | تسهيم عملية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب إلى تحقيق الأهداف بأقصر الطرق وأقل وقت ممكن. | ٤,٣٤٥ | ٠,٧٠٠١ | ١ | مرتفع |
| ١٢ | يلعب العدل دوراً أساسياً في وضع الأمور في نطاقها الصحيح. | ٤,٢٣٥ | ٠,٦٨٠٨ | ٢ | مرتفع |
| ١٣ | تشجع عملية التقييم العادل الافراد على ظهور ابداعاتهم وابتكاراتهم على شكل مقترحات. | ٤,٠٩٨ | ٠,٦٧٠٩ | ٣ | مرتفع |
| ١٤ | تعتبر الحوافز العادلة قوة تحرك العاملين نحو النجاح في الأعمال. | ٤,٠٧٨ | ٠,٨٤٤٨ | ٤ | مرتفع |
| ١٥ | يسهم وضوح التسلسل الإداري إلى توفير اطار مرجعي واضح ومحدد للأعمال في الشركة. | ٣,٣٩٢ | ١,٠٧٨٤ | ٥ | متوسط |
| | المجموع | ٤,٠٢٩ | | | مرتفع |

يتبين من الجدول السابق أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (٤,٤٣٥) وبانحراف معياري قدره (٠,٧٠٠١) ويعود لاجابات الفقرة التي تنص على تسهيم عملية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب إلى تحقيق الأهداف بأقصر الطرق وأقل وقت ممكن، وفي المرتبة الثانية جاءت اجابات الفقرة التي نصت على " يلعب العدل دوراً أساسياً في وضع الأمور في نطاقها الصحيح..." حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الاجابات (٤,٢٣٥)، كما يتضح من واقع الجدول أعلاه ان أدنى الأوساط الحسابية قد بلغ (٣,٣٩٢) ويخص إجابات الفقرة التي تتعلق بالمساهمة الواضحة للتسلسل الإداري إلى توفير اطار مرجعي واضح ومحدد للأعمال في الشركة ، وهذا قد يشير إلى وجود اهتمام بالتسلسل الإداري لكنه نسبياً وليس بالمستوى المطلوب .

٢. فقرات قياس المتغير التابع : الوظائف الادارية

أولاً: القيادة

جدول (٩): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة على الفقرات تتعلق بالقيادة

| الرقم | الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الأهمية |
|-------|--|---------------|-------------------|---------|---------------|
| ١٦ | تتبع القيادة في الشركة أسلوب التريث في اتخاذ القرارات. | ٣,٨٩ | ٠,٧٨٥ | ٣ | مرتفع |
| ١٧ | تتسم القيادة في الشركة باللين في التعامل مع الموظفين. | ٣,٤٢ | ٠,٨٥٦ | ٤ | متوسط |
| ١٨ | تحرص قيادة الشركة على بث روح الطمأنينة والأمان في بيئة العمل. | ٣,٢١ | ٠,٦٦٢ | ٥ | متوسط |
| ١٩ | يمكن النظر إلى قادة الشركة على أنهم قدوة حسنة جراء التعاملات الإدارية. | ٤,١٢ | ٠,٧٦٥ | ٢ | مرتفع |
| ٢٠ | يحرص قادة شركتنا على توزيع المهام والواجبات بحسب قدرة كل موظف. | ٤,٣٢ | ٠,٥٩٨ | ١ | مرتفع |
| | المجموع | ٣,٧٩٢ | | | مرتفع |

يتبين من الجدول أعلاه أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (٤,٣٢) وبانحراف معياري قدره (٠,٥٩٨) ويعود لاجابات الفقرة التي تنص على يحرص قادة شركتنا على توزيع المهام والواجبات بحسب قدرة كل موظف، وفي المرتبة الثانية جاءت اجابات الفقرة التي نصت على " يمكن النظر إلى قادة الشركة على أنهم قدوة حسنة جراء التعاملات الإدارية.." حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الاجابات (٤,١٢)، كما يتضح من الجدول أعلاه أن أدنى الأوساط الحسابية قد بلغ (٣,٢١) ويخص اجابات الفقرة التي تتعلق بحرص قيادة الشركة على بث روح الطمأنينة والأمان في بيئة العمل، وهذا يبين أن انخفاض مستوى الاجابات على هذه الفقرة قد يعود لعدم وجود عقود عمل دائمة للموظفين مما يشكل هاجساً سلبياً لهم نتيجة الخوف من عدم تجديد عقودهم وهذا ينعكس حتماً على الأداء.

ثانياً: التسويق

جدول(١٠): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة على الفقرات تتعلق بالتسويق

| الرقم | الفقرة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | مستوى الأهمية |
|-------|---|---------------|-------------------|---------|---------------|
| ٢١ | تقدم الشركة منتجات وخدمات ذات جودة مرتفعة للزبائن. | ٤,٢١ | ٠,٦٥٨ | ١ | مرتفع |
| ٢٢ | تتبنى سياسة التسعير المتبعة في الشركة حاجات الزبائن. | ٣,٢٥ | ٠,٧١٢ | ٥ | متوسط |
| ٢٣ | تعتبر طريقة التسعير في الشركة متوافقة مع احكام الشريعة الإسلامية. | ٣,٨٨ | ٠,٧٤٥ | ٤ | مرتفع |
| ٢٤ | يلتزم الموظفون العاملون في دائرة التسويق بالاساليب الترويجية وفق الشريعة الإسلامية. | ٤,٠٨ | ٠,٧٩٦ | ٣ | مرتفع |
| ٢٥ | تلتزم الشركة بالمصادقية بالتعامل مع الزبائن. | ٤,١٥ | ٠,٨٦٢ | ٢ | مرتفع |
| | المجموع | ٣,٩١٤ | | | |

يتبين من الجدول السابق أن أعلى الأوساط الحسابية قد بلغ (٤,٢١) وبانحراف معياري قدره (٠,٦٥٨) ويعود لإجابات الفقرة التي تنص على تقدم الشركة منتجات وخدمات ذات جودة مرتفعة للزبائن، وفي المرتبة الثانية جاءت اجابات الفقرة التي نصت على تلتزم الشركة بالمصادقية بالتعامل مع الزبائن" حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الاجابات (٤,١٥)، كما يظهر من الجدول أعلاه أن أدنى الأوساط الحسابية قد بلغ (٣,٢٥) ويخص إجابات الفقرة التي تتعلق بتلبية سياسة التسعير المتبعة في الشركة حاجات الزبائن، يتضح من الاجابات أعلاه الوسط الحسابي لمجمل الاجابات على الفقرات الخاصة بالتسويق قد جاء مرتفعا مع الإشارة إلى سياسة التسعير المطبقة في الشركة لا تلي حاجات الزبائن.

اختبار فرضيات الدراسة

- نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H0.1) والتي نصت على لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة، التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

جدول (١١): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T-value | Sig |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.227 | .372 | | 8.677 | .000 |
| الشورى | -1.132 | .572 | -.242 | -1.978 | .012 |
| المسؤولية | 2.31 | .624 | .425 | 4.35 | .000 |
| العدل | -1.245 | .326 | -.312 | 3.25 | .000 |

R²: 0.745 F-value: 3>9112 Sig F: 0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة f قد بلغت (٣,٩١٢) وأن مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٠٠) مما يشير إلى عدم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي التأكيد على أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة، التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية. وبالنظر إلى أثر أبعاد المتغير المستقل على الوظائف الإدارية نجد أن جميعها قد توافقت مع النتيجة الكلية حيث يتبين وجود أثر دال احصائيا لهذه الابعاد على الوظائف الادارية بأبعادها القيادة والتسويق حيث جاءت مستوى الدلالة الاحصائية لها أقل من المستوى الذي اجري الاختبار الاحصائي له وهو ٥٪.

كذلك يتبين من واقع الجدول اعلاه أن قيمة معامل التحديد قد بلغت (٠,٧٤٥) مما يعني أن المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة قد استطاع تفسير هذه النسبة من تباين المتغير التابع المتمثل في الوظائف الادارية.

- نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H01.1): التي نصت على لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها على (وظيفة القيادة) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

جدول (١٢): نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الاولى

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T-value | Sig |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.46 | .246 | | 9.45 | .000 |
| الشورى | -1.542 | .326 | -.324 | 6.32 | .000 |
| المسؤولية | 3.124 | .624 | .452 | 4.12 | .034 |
| العدل | 2.242 | .124 | .564 | 3.34 | .013 |

R²: 0.541 F-value 5.346 Sig F: 0.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة f قد بلغت (٥,٣٤٦) وأن مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٠٠) مما يشير إلى عدم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي التأكيد على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة) في شركة المخازن التجارية الأمريكية. وبالنظر إلى أثر أبعاد المتغير المستقل على القيادة نجد بأن هناك أثر دال احصائياً لجميع هذه الابعاد على القيادة في شركة المخازن التجارية الأمريكية بدلالة إحصائية اقل من المستوى الذي أجري الاختبار الاحصائي له وهو ٥٪.

كذلك يتبين من واقع الجدول اعلاه ان قيمة معامل التحديد قد بلغت (٠,٥٤١) مما يعني أن المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة قد استطاع تفسير هذه النسبة من تباين المتغير التابع المتمثل في القيادة.

- نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H01.2): التي نصت على لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها على (وظيفة التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

جدول رقم (١٣): نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T-value | Sig |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.452 | .120 | | 7.21 | .000 |
| الشورى | -1.642 | .322 | -.411 | 5.42 | 0.031 |
| المسؤولية | 2.41 | .482 | .324 | 4.36 | 0.046 |
| العدل | 2.63 | .364 | .642 | 6.15 | .000 |

R²: 0.452 F-value: 6.45 Sig F: 0.030

يتضح من الجدول السابق أن قيمة f قد بلغت (٦,٤٥) وأن مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٣٠) مما يشير إلى عدم قبول الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة وبالتالي التأكيد على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة بالتسويق في شركة المخازن التجارية الأمريكية. كما يتضح من الجدول أن هناك أثر دال إحصائياً لأبعاد المتغير المستقل على الوظائف الإدارية مقاسة حيث بلغت مستوى الدلالة الاحصائية اقل من المستوى الذي أجري الاختبار الاحصائي له وهو ٥٪. كذلك يتبين من واقع الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد قد بلغت (٠,٤٥٢) مما يعني أن المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة قد استطاع تفسير هذه النسبة من تباين المتغير التابع المتمثل في التسويق.

النتائج:

- أظهرت النتائج أن قيمة f قد بلغت (٣,٩١٢) وان مستوى الدلالة الاحصائية (٠,٠٠٠) مما يشير وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة (القيادة، التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
- أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لقيم الإدارة في الإسلام مجتمعة والمتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية ببعدها المتمثل (القيادة) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.
- كما وظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لقيم الإدارة في الإسلام بأبعادها المتمثلة في (الشورى، المسؤولية، العدالة) على الوظائف الإدارية بأبعادها المتمثلة في (التسويق) في شركة المخازن التجارية الأمريكية.

التوصيات

- توصي الدراسة بأهمية استمرار الشركة المبحوثة في تعزيز قيم الإدارة الإسلامية لدى العاملين فيها، وتطبيقها لتحقيقها ميزة تنافسية، حيث أن التطبيق الجيد لهذه القيم يساهم في تحسين بيئة العمل الداخلية لها.
- توصي الدراسة الشركات العاملة في قطاع التجزئة إلى دراسة وفهم أساليب اكتساب القيم الإسلامية وتنشأتها لدى أفرادها، وأن القيم الإسلامية الفعالة تساهم في نمو أعمالها وإنتاجيتها وازدهارها وتساهم في إيجاد الصورة الذهنية الإيجابية لدى العاملين والعملاء.
- توصي الدراسة الشركات في اجراء البحوث والدراسات حول أثر القيم الإسلامية الإدارية على وظائف إدارية أخرى كالموارد البشرية والإدارة المالية والتمكين والالتزام التنظيمي، حيث أن هذه الدراسات تقدم للشركات فوائد كبيرة يمكن جنمها لتحقيق الميزة التنافسية.
- توصي الدراسة الشركات العاملة في قطاع التجزئة على تحسين قدرات ادارتها العليا من خلال تعزيز المفاهيم الإسلامية المرتبطة بالقيادة، بحيث أن القيادة في الإسلام تعزز من قدرات قادتها بالتأثير في المرؤوسين اذ ما نظر اليهم على أنهم قدوة حسنة.
- توصي الدراسة بالترام أحكام الشريعة الإسلامية عند القيام بالحملات الترويجية، وتجنب النجش والخداع والغش التسويقي القائم على إظهار منتجات معينة بصورة فريدة وهي عكس ذلك.
- توصي الدراسة الشركات بضرورة وضع معايير خاصة لتسعير منتجاتها وفقاً للشريعة الإسلامية وأن لا تكون الأسعار مبالغ بها وتتسم بالمغالاة.

- توصي الدراسة الشركات بوضع معايير خاصة للحوافز والمكافئات بحيث تكون عادلة وواضحة ويتم فيها جزاء العامل الجيد ومعاقبة العامل المتقاعس، إضافة إلى ضرورة العدل بتوزيع المهام والصلاحيات.

المراجع:

• القرآن الكريم

١. احمد، فؤاد. (١٩٩١). مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية. ط ١. مؤسسة شباب الجامعة. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٢. الأزدي، عبد الله (١٩٩٢). مختصر صحيح البخاري. ط ١. دار قارة للنشر والتوزيع. جدة. المملكة العربية السعودية.
٣. الأشعري، احمد. (٢٠٠٠). مقدمة في الإدارة الإسلامية. ط ٢. دار جرير. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٤. آل مبارك، محمد. (٢٠٠٢). تطويز رياض الصالحين، تحقيق: عبد العزيز آل حمد. ط ١. دار العاصمة للنشر. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٥. باعاججة، سالم (١٩٩٩). المبادئ والقيم الإسلامية وأثرها على أداء العمل. ط ١. دار الاندلس الخضراء للنشر. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٦. البخاري، محمد بن إسماعيل (١٩٨٧). الجامع الصحيح المختصر، تحقيق: مصطفى ذيب، ط ١. دار ابن كثير. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
٧. بني خلف، هشام (١٩٩٨). "مفهوم الإدارة المدرسية في إطار التربية الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية ومديري المدارس الثانوية في محافظة اربد". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة اليرموك. اربد. المملكة الأردنية الهاشمية.
٨. بني عيسى، احمد (٢٠١٨). المدخل إلى الإدارة الإسلامية الحديثة. ط ١. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٩. التبريزي، محمد. (١٩٨٥). مشكاة المصابيح. المكتب الإسلامي. ط ١. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
١٠. الترمذي، محمد بن عيسى. (١٩٨٩). الجامع الصغير في سنن الترمذي، تحقيق احمد شاکر واخرون. ط ٣. دار احياء التراث العربي. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
١١. الحميداني، عصام. (٢٠٠٦). اخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، ط ١. منشورات جامعة الملك فهد للبترول. الظهران. المملكة العربية السعودية.
١٢. الحنيطة، خالد (٢٠٠٣). "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. المملكة العربية السعودية.
١٣. خالد، عمرو. (٢٠٠٢). اخلاق المؤمن. ط ١. دار المعرفة. الجمهورية اللبنانية.
١٤. الخطيب، عبد الكريم. (٢٠٠٠). التفسير القرآني للقرآن. دار الفكر العربي. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
١٥. الخليوي، لبنا والسليمان، نورة. (٢٠١٧). "درجة ممارسة قائدات المدارس لاخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها". المجلة الدولية التربوية المتخصصة: ٦(٧): ٨٠-٩٦.
١٦. الخولي، بسبوني. (٢٠١٥). ماهية الإدارة العامة في الإسلام. ط ٢. دار العلم والایمان للنشر والتوزيع. دسوق. جمهورية مصر العربية.
١٧. الزحيلي، وهبة. (١٩٩٧). التفسير المنير. ط ٢. دار الفكر المعاصر. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
١٨. الزومان، موزي. (٢٠٠١). "أثر القيم التنظيمية في الأجهزة الحكومية المركزية على اتجاهات المديرين نحو التغيير التنظيمي". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك سعود. الرياض. المملكة العربية السعودية.
١٩. السلطان، فهد (١٩٩٧). النموذج الإسلامي في الإدارة منظور شمولي للإدارة العامة. ط ١. مطابع الخالد للاؤفست. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٢٠. سمارة، احسان. (٢٠٠٠). الإدارة والقضاء الإداري في الإسلام. ط ٢. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٢١. أبو سن، احمد. (١٩٨١). نظرية الإدارة في الإسلام: نظرة متكاملة لمعالجة السلوك الإداري. ط ١. المنظمة العربية للعلوم الإدارية. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٢٢. الشنقيطي، محمد أمين. (١٩٩٥). أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن. ط ١. دار الفكر للطباعة. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
٢٣. الشيخ، مصطفى، وهاشم، طارق وإسماعيل، شاکر. (٢٠٠٩). "مدى تطبيق المصارف الإسلامية لمفهوم التسويق المصرفي الإسلامي من وجهة نظر العملاء: دراسة حالة الأردن". مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية: ١٩(١): ١٠١-١٢٤.
٢٤. أبو شيخة، نادر. (٢٠١٥). الإدارة في الإسلام. ط ٢. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٢٥. الضحيان، عبد الرحمن. (١٩٩١). الإدارة والحكم في الإسلام. ط ١. دار العلم للنشر والتوزيع. أبها. المملكة العربية السعودية.
٢٦. الطبري، محمد بن جرير. (١٩٨٥). تاريخ الطبري، تحقيق: محمد أبو الفضل. ط ٣. دار التراث. بيروت. الجمهورية اللبنانية.
٢٧. طبلية، محمد. (١٩٨٥). نظام الإدارة في الإسلام: دراسة مقارنة بالنظم المعاصرة. ط ٢. دار الفكر العربي. القاهرة. جمهورية مصر العربية.

٢٨. الظاهر، خالد (٢٠٠٠). نظام الإدارة وتنظيم النشاط الإنساني في الإسلام. ط ١. دار الفلاح للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٢٩. عاشور، محمد. (٢٠٠٠). مقاصد الشريعة الإسلامية، تحقيق: محمد المسباري. ط ١. دار الفنائس. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٣٠. عبد الفتاح، إسماعيل. (٢٠٠٥). موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية. ط ١. مركز الإسكندرية للكتاب. الإسكندرية. جمهورية مصر العربية.
٣١. عبد الهادي، حمدي. (٢٠٠٤). الفكر الإداري الإسلامي والمقارن. ط ١. دار الفكر العربي. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٣٢. عبيدات، زهاء الدين. (٢٠٠١). القيادة والإدارة التربوية في الإسلام. ط ١. دار البيارق للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٣٣. عقيل، محمود. (٢٠٠٦). القيم السلوكية. ط ٢. مكتب الشريعي العربي لدول الخليج. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٣٤. العلياني، سعيد. (٢٠٠٨). "ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية.
٣٥. العمري، نادية (١٩٨٧). القياس في التسويق الإسلامي. ط ١. دار هجر. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٣٦. العياشي، زرار. (٢٠١٦). "تأطير مفاهيمي لإدارة العلاقات الإنسانية من منظور إسلامي". مجلة كلية الدراسات الإنسانية: ١٦ (١): ٢٨٩-٣٠٤.
٣٧. الغامدي، صالح (٢٠٠٧). "تقييم المستوى التربوي لمعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء القيم المهنية". أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة الأزهر. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٣٨. أبو الفضل، عبد الشافي. (١٩٩٦). القيادة في الإسلام. ط ١. المعهد العالمي للفكر الإسلامي. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٣٩. فاروق والسيد، عبد المجيد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط ١. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٤٠. الفهداوي، فهي. (٢٠٠٤). الإدارة في الإسلام: المنهجية والتطبيق والقواعد. ط ٢. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٤١. القرني، عائض. (٢٠٠٧). التفسير المبسّر. ط ١. العبيكان للنشر. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٤٢. قلعجي، محمد (٢٠٠٤). "الاحتراف وأثاره في الفقه الإسلامي"، مجلة جامعة سعود لبحوث الاقتصاد الإسلامي، ١ (١): ٤٥-٦٩.
٤٣. الكيلاني، ماجد. (١٩٨٩). فلسفة التربية الإسلامية. ط ١. دار هادي للنشر. مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.
٤٤. المخزنجي، السيد. (٢٠٠٦). العدل والتسامح في ضوء الإسلام، القاهرة. ط ١. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
٤٥. المطيري، حزام. (١٩٩٦). الإدارة الإسلامية: المنهج والممارسة. ط ١. دار جرير للنشر. الرياض. المملكة العربية السعودية.
٤٦. المقداوي، هاني. (٢٠١١). "أساسيات الإدارة الإسلامية الفعالة بين الاعتقاد والممارسة: دراسة ميدانية على مديري المدارس في منطقة عسير". مجلة دراسات العلوم التربوية: ٣٨ (٢): ٥٦٠-٥٧٧.
٤٧. نصير، محمد وإسماعيل، حسين. (٢٠٠٩). التسويق في الإسلام. ط ١. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان. المملكة الأردنية الهاشمية.
٤٨. النووي، معي الدين. (٢٠٠١). رياض الصالحين من كلام سيد المرسلين. ط ١. المكتبة العصرية. بيروت. الجمهورية اللبنانية.



Employees' perception of Islamic administration values in C-Town stores – Amman

Kawkab Musbah Ishti AL Tamimi

PhD student, International Islamic Science University, Jordan
kawkabhammad@hotmail.com

Received Date : 12/12/2019

Accepted Date : 28/7/2020

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.1.11>

Abstract: This study aimed at explaining the extent of employees' management of Islamic administration values in Sea Town stores in the Jordanian capital, Amman, where the research dealt with the aspect of Islamic values of the principle of Shura, responsibility and justice, while on the independent variable side the administrative functions with their sub dimensions of leadership and marketing in Jordan's Ctown stores in Amman, while the study sample consisted of 247 respondents who were chosen in a random sample method and from all administrative units and departments, and the study relied on the descriptive analytical approach, so a special questionnaire was developed that was developed for the purpose of data collection and statistical analysis.

The study concluded many results, the most prominent of which was the presence of a statistically significant effect at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) of the administration's values in Islam with its dimensions of (Shura, responsibility, justice) on administrative functions with its dimensions of (leadership, marketing) in the researched company Which means that the values of the Islamic administration have a positive impact on the administrative functions of the sample, and in light of the results, the study made many recommendations, perhaps the most prominent of which is the importance of the research company continuing to enhance the values of the Islamic administration among its employees, and applying them to achieve them a competitive advantage, as the good application of these Values contribute to improving their internal work environment. The study also directed the companies operating in the retail sector to study and understand the methods of acquiring Islamic values and developing them among their individuals, which may contribute to the growth of their business, productivity and prosperity, and creating an opportunity to find a positive mental image among workers and customers.

Keywords: *Islamic administration values; administrative jobs; C – town stores.*

References:

- Alqran Alkrym.
- [1] 'ashwr, Mhmd. (2000). Mqasd Alshry'h Aleslamy, Thqyq: Mhmd Almsyary. T1. Dar Alnfa's. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [2] 'bd Alftah, Esma'eyl. (2005). Mws'w't Alqym Walakhlq Aleslamy. T1. Mrkz Aleskndryh Llktab. Aleskndryh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [3] 'bd Alhady, Hmdy. (2004). Alfkr Aledary Aleslamy Walmqarn. T1. Dar Alfkr Al'rby. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [4] 'bydat, Zha' Aldyn. (2001). Alqyadh Waledarh Altrbwyh Fy Aleslam. T1. Dar Albyarq Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [5] Al'mry, Nadyh (1987). Alqyas Fy Altswyq Aleslamy. T1. Dar Hjr. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [6] 'qyl, Mhmwd. (2006). Alqym Alslwkyh. T2. Mktb Alshr'y Al'rby Ldwl Alkhlyj. Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [7] Al'yashy, Zrzar. (2016). "Tatyr Mfahmy Ladart Al'laqat Alensanyh Mn Mnzwr Eslamy". Mjlt Klyt Aldrasat Alensanyh: 16(1): 289-304.
- [8] Al'lyany, S'yd. (2008). "Mmarst Alqym Aledaryh Aleslamy Lda Mdyry Mdars Alt'lym Al'am Bmhafzh Blqrn Mn Wjht Nzr Alm'imyn", Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Am Alqra. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [9] Abwalfdl, 'bd Alshafy. (1996). Alqyadh Fy Aleslam. T1. Alm'hd Al'almy Lfkr Aleslamy. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.

- [10] Abw Shykh, Nadr. (2015). Aledarh Fy Aleslam. T2. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [11] Abw Sn, Ahmd. (1981). Nzryt Aledarh Fy Aleslam: Nzrh Mtkamlh Lm'aljh Alslwk Aledary. T1. Almnzmh Al'rbyh Ll'wlm Aledaryh. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [12] Ahmd, F'ad. (1991). Mbad' Aledarh Al'amh Walnzam Aledary Fy Aleslam M' Byan Alttbyq Fy Almmkh Al'rbyh Als'wdyh. T1. M'sst Shbab Aljam'h. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [13] Alash'ry, Ahmd. (2000). Mqdmh Fy Aledarh Aleslamy. T2. Dar Jryr. Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [14] Alazdy, 'bd Allh (1992). Mkhtsr Shyh Albkhary. T1. Dar Qarh Llnshr Waltwzy'. Jdh. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [15] Al Mbark, Mhmd. (2002). Ttryz Ryad Alsahyn, Thqyq: 'bd Al'zyz Al Hmd. T1. Dar Al'asmh Llnshr. Alryad, Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [16] Ba'jajh, Salm (1999). Almbad' Walqym Aleslamy Wathrha 'la Ada' Al'ml. T1. Dar Alandls Alkhdra' Llnshr. Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [17] Albkhary, Mhmd Bn Esmayl (1987). Aljam' Alshyh Almkhtsr, Thqyq: Mstfa Dyb, T1. Dar Abn Kthyr. Byrwt. Aljmhwyh Allbnanyh.
- [18] Bny Khlf, Hsham (1998). "Mfhwm Aledarh Almdrsyh Fy Atar Altrbyh Aleslamy Mn Wjht Nzr A'da' Hy't Altdrys Fy Klyt Altrbyh Wmdyry Almdars Althanwyh Fy Mhafzt Arbd". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Alyrmwk. Arbd. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [19] Bny 'ysa, Ahmd (2018). Almdkhl Ela Aledarh Aleslamy Alhdythh . T1. Dar Alyazwry Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [20] Aldhyan, 'bd Alrhmn. (1991). Aledarh Walhkm Fy Aleslam. T1. Dar Al'lm Llnshr Waltwzy'. Abha. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [21] Alfhdawy, Fhmy. (2004). Aledarh Fy Aleslam: Almnhyh Walttbyq Walqwa'd. T2. Dar Almsyrh Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh
- [22] Flyh, Farwq Walsyd, 'bd Almjyd. (2005). Alslwk Altnzomy Fy Edart Alm'ssat Alt'lymyh. T1. Dar Almsyrh Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [23] Alghamdy, Salh (2007). "Tqyym Almstwa Altrbyw Lm'lmy Almrhlh Almtwsth Walthanwyh Balmmkh Al'rbyh Als'wdyh Fy Dw' Alqym Almnyh". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh Jam't Alazhr. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [24] Alhmydany, 'sam. (2006). Akhlaqat Almnhh Fy Aleslam Wttbyqatha Fy Anzmt Almmkh Al'rbyh Als'wdyh, T1. Mnshwrh Jam't Almk Fhd Llbtw. Alzhran. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [25] Alhnyth, Khalid (2003). "Alqym Altnzomyh W'laqtha Bkfa'h Alada'", Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Jam't Nayf Al'rbyh Ll'wlm Alamnyh, Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [26] Khalid, 'mrw. (2002). Akhlaq Alm'mn. T1. Dar Alm'rfh. Aljmhwyh Allbnanyh.
- [27] Alkhtyb, 'bd Alkrym. (2000). Alftsy Alqrany Llqran. Dar Alfkr Al'rby. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [28] Alkhlywy, Lbna Walslyman, Nwrh. (2017). "Drjt Mmarst Qa'dat Almdars Lakhlaqat Aledarh Fy Aleslam W'laqtha Bmstwa Alshh Altnzomyh Fyha". Almjhl Aldwlyh Altrbyh Almtkshh: 6(7): 80-96.
- [29] Alkhwy, Bsywny. (2015). Mahyt Aledarh Al'amh Fy Aleslam. T2. Dar Al'lm Walayman Llnshr Waltwzy'. Dswq. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [30] Alkylany, Majd. (1989). Flsft Altrbyh Aleslamy. T1. Dar Hady Llnshr. Mkh Almkrmh. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [31] Almkhznjy, Alsyd. (2006). Al'dl Waltsamh Fy Dw' Aleslam, Alqahrh. T1. Alhy'h Almsryh Al'eamh Llktab. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [32] Almqdady, Hany. (2011). "Asasyat Aladarh Alaslamy Alf'alh Byn Ala'tqad Walmmarsh: Drash Mydanyh 'la Mdyry Almdars Fy Mntqt 'syr". Mjhl Drasat Al'lwlm Altrbyh: 38(2): 560-577.
- [33] Almtiry, Hzam. (1996). Aledarh Aleslamy: Almnhy Walmmarsh. T1. Dar Jryr Llnshr. Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [34] Nsy, Mhmd Wesmayl, Hsyn. (2009). Altswyq Fy Aleslam. T1. Dar Alyazwry Al'lymyh Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmkh Alardnyh Alhashmyh.
- [35] Alnwyy, Mhy Aldyn. (2001). Ryad Alsahyn Mn Klam Syd Almrsllyn. T1. Almkth Al'sryh. Byrwt. Aljmhwyh Allbnanyh.
- [36] Ql'jy, Mhmd (2004). "Alahtraf Watharh Fy Alfqh Aleslamy", Mjhl Jam't S'wd Labhath Alaqtasad Aleslamy, 1:(1): 45-69.
- [37] Alqrny, 'a'd. (2007). Alftsy Almysr. T1. Al'bykan Llnshr. Alryad. Almmkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [38] Alshnqy, Mhmd Aryn. (1995). Adwa' Albyan Fy Eydah Alqran Balqran. T1. Dar Alfkr Lltba'h. Byrwt. Aljmhwyh Allbnanyh.

- [39] Alshykh, Mstfa, Whashm, Tarq Wesma'yl, Shakr. (2009). "Mda Ttbyq Almsarf Aleslamy Lmfhwmltswyq Almsrfy Aleslamy Mn Wjht Nizr Al'mla': Drast Halt Alardn". Mjlt Alzrqa' Llbhwth Waldrasat Alensanyh: 9(1): 101-124.
- [40] Alsltan, Fhd (1997). Alnmwdj Aleslamy Fy Aledarh Mnzwr Shmwly Lledarh Al'amh. T1. Mtab' Alkhald Llawfst. Alryad. Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh.
- [41] Smarh, Ahsan. (2000). Aledarh Walqda' Aledary Fy Aleslam. T2. Dar Yafa Al'lmyh Llnshr Waltwzy' Waltba'h. 'man. Almmlkh Alardnyh Alhashmyh.
- [42] Tblyh, Mhmd. (1985). Nzam Aledarh Fy Aleslam: Drash Mqarnh Balnzm Alm'asrh. T2. Dar Alfkr Al'rby. Alqahrh. Jmhwryt Msr Al'rbyh.
- [43] Albry, Mhmd Bn Jryr. (1985). Tarykh Albry, Thqyq: Mhmd Abw Alfdl. T3. Dar Altrath. Byrwt. Aljmhwyryh Allbnanyh.
- [44] Albryzy, Mhmd. (1985). Mshkat Almsabyh. Almktb Aleslamy. T1. Byrwt. Aljmhwyryh Allbnanyh.
- [45] Altrmdy, Mhmd Bn 'ysa. (1989). Aljam' Alsghyr Fy Snn Altrmdy, Thqyq Ahmd Shakr Wakhrwn. T3. Dar Ahya' Altrath Al'rby. Byrwt. Aljmhwyryh Allbnanyh.
- [46] Alzahr, Khald (2000). Nzam Aledarh Wtnzym Alnshat Alensany Fy Aleslam. T1. Dar Alflah Llnshr Waltwzy'. 'man. Almmlkh Alardnyh Alhashmyh.
- [47] Alzhyly, Whbh. (1997). Altfysr Almnyr. T2. Dar Alfkr Alm'asr. Byrwt. Aljmhwyryh Allbnanyh.
- [48] Alzwman, Mwdy. (2001). "Athr Alqym Altnzymy Fy Alajhzh Alhkwmyh Almrkzyh 'la Atjahat Almdyryn Nhw Altghyr Altnzymy". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Almlk S'wd. Alryad. Almmlkh Al'rbyh Als'ewdyh.