

القيادة الإدارية بين نظم الإدارة الوضعية والتشريع الاسلامي

أ. كيرد عمار
جامعة غرداية، الجزائر

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الفرق في تحديد طبيعة القيادة الادارية بين نظم الادارة الوضعية والتشريع الاسلامي، حيث تعد القيادة احد اهم المتغيرات في بناء المنظمات وتماسك فرق العمل، وقد اهتمت نظم الادارة الوضعية "الحديثة" بدراسة ظاهرة القيادة ونظرت لها عبر مدارسها الفكرية المختلفة وخلصت الى تحديد الانماط القيادية الثلاثة الديكتاتورية، الديمقراطية والقيادة الحرة. وقد اكد الاسلام على هذه الاهمية وجعل من القران الكريم والسنة النبوية وعمل الخلفاء الراشدين المرجع الاساس في تحديد مفهوم القيادة وشروطها.

الكلمات المفتاحية: القيادة الادارية، النظم الادارة الوضعية، الانماط القيادية، التشريع الاسلامي.

Abstract:

This study aims to determine the difference between the concept of administrative leadership and the Islamic legislation. The leadership is one of the most important variables in building organizations and work groups. The new administrative systems studied this phenomenon through different schools and concluded to identify three leadership styles Autocratic, Democratic and free leadership. Islam emphasized on this importance and made the Holy Quran, the Sunna and the Rashidun Caliphs's work as references in determining the concept of leadership and its conditions.

Keywords: *Administrative Leadership, Situational Management Systems, Leadership Patterns, Islamic Legislation.*

مقدمة:

تعددت الدراسات التي اهتمت بتحليل ظاهرة القيادة الإدارية وتأثيراتها على مختلف النواحي الاقتصادية، السياسية و السوسولوجية ، واتفقت هذه الدراسات فيما بينها على نقاط و اختلفت في أخرى ، إلا أنها أجمعت على أمر واحد هو ذلك الأثر البالغ الذي تتركه القيادة سواء كان هذا الأثر ايجابيا أم سلبيا على الفرد والمؤسسة وعلى المجتمع ككل. والقيادة في الإسلام اصلها تحقيق استخلاف الله لبني آدم في الأرض بما ارتضاه لهم من دين و نمط حياة، لذلك أعطى الإسلام للقيادة هذا الاهتمام وجعلها ركنا من أركان الدين فوجد أن القرآن الكريم والسنة النبوية اللذين هما شرعة المسلمين و منهج حياتهم قد اهتموا بموضوع القيادة اهتماما بالغا. والقيادة في آخر المطاف تقاس بنتائجها وهي احد الأمرين إما أن تكون قيادة رديئة تهدر الموارد وتعطل المصالح وتضيع الكفاءات و تختزل الأهداف حتى لا يبقى من الأهداف إلا ما يحقق المصالح الشخصية للقائد الفاشل، وإما أن تكون قيادة ناجحة-مثلة لصورة القائد الناجح- تستثمر في الموارد وتبني الكفاءات و تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الأفراد للعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء للمنظمة في ظل المنافسة الحادة والدائمة.

إشكالية البحث:

جاء هذا الموضوع كمحاولة بحث وتاصيل لظاهرة القيادة الادارية في الفكر الإداري الإسلامي ، وإن شاعت المزاغم على أن النظام الإداري الإسلامي أدى دوره في عصر من العصور ، ولم يعد قادرا على الاستجابة لمستجدات الإدارة الحديثة ، وان الدول الاسلامية ماتاخرت عن ركب الحضارة والرقى الا بسبب تمسكها بتعاليم الاسلام في التعامل وفي الادارة وبناء الاقتصاد، بل على العكس من ذلك تماما فالإسلام منهج حياة فبقيامه قيام نهضة وحضارة كريمة ، على أسس أخلاقية مثلى ، تهدف إلى حفظ كرامة الإنسان، وردّ المظالم إلى أهلها، وتولية من هم اهل للولاية والقيادة للنهوض بالدولة وتحقيق رقيها وضمان امنها.

إن القيادة باعتبارها عملية تائثر في الآخرين تعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق الأهداف، وأن نجاح القائد يتوقف أساسا على خصائصه وسماته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في التائثر على مرؤوسيه لتحسين مستوى الأداء لديهم. كما أصبح جليا الان أن تقدم المجتمعات والدول ما هو إلا نتيجة طبيعية لجهود هذه القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء لدى أفرادها، فالربط بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة، والتقييم المستمر والسليم لأداء الأفراد، وإتباع مناهج تحسين وتطوير الأداء، تعد اهم الأسباب للحصول على هذا الأداء المتميز المحقق للأهداف.والاسلام اولى اهمية كبرى لعملية القيادة واكد على ضرورة اختيار القائد الكفو والمناسب لكل من يتولى هذا المنصب، فيبين له حدود عمله ، وواجباته ، وما له ، وما عليه في المهمة الموكلة اليه.

ومما سبق فإن مشكلة البحث نطرحها في شكل السؤال الجوهرى التالى:

"ما هو الفرق بين نظم الادارة الوضعية والتشريع الاسلامي في مجال القيادة الإدارية؟"

وهذا السؤال الجوهرى يتفرع إلى أسئلة فرعية:

- ما هي طبيعة ظاهرة القيادة الإدارية في النظم الادارية الوضعية؟
- ما هي طبيعة ظاهرة القيادة الإدارية في الفكر الاداري الاسلامي ؟

- ما هي نقاط إلتقاءهما وفي ما يفترقان؟

1- القيادة عبر المدارس الإدارية: ان كثيرا من مدارس الفكر الاداري قدمت إسهامات في مجال القيادة ، فالمدرسة العلمية للإدارة ل " فريدريك تايلور" الذي قدم توجيهات متعلقة بالقيادة الإدارية من خلال عرضه لأدوار المدير¹ ، كما أشار تايلور إلى أهمية الحوافز المادية وفعالية تأثيرها في تشجيع المرؤوسين وحثهم على إتقان العمل ورفع كفاءتهم الإنتاجية.² اما المدرسة العملية للإدارة فالقيادة عند مؤسسها "هنري فايول" هي "الحفاظ على نشاط العاملين في المنظمة"³. أما في المدرسة البيروقراطية لرأئدها "ماكس فيبر" فقد أعطى ثلاث نماذج أساسية للسلطة نموذج السلطة التقليدية: تتركز سلطة القائد على اعتقاد المرؤوسين بقدرسية العادات والتقاليد ووفائهم لها⁴. ونموذج السلطة الكاريزمية: فان سلطة القائد تقوم على إيمان المرؤوسين بان له صفات ومميزات شخصية تميزه عن الآخرين و تضمن له ولاء وإذعان التابعين⁵. وبالنسبة للسلطة الشرعية فتكون سلطة القائد في هذه الحالة تابعة من مركزه القيادي الوظيفي الرسمي⁶. اما مدرسة العلاقات الإنسانية لمؤسسها "جورج التون مايو" عالجت الجوانب الإنسانية التي تضمن التوازن الاجتماعي ، وتحقق للمرؤوسين الرضا، كاحترام والتقدير⁷، من بين أساسياتها ان الفرد عبارة عن كائن مزود بمشاعر وقيم تُفعل في مكان العمل؛ ولفهم مشاكل سير العمل في المؤسسة، يجب اختبار تأثير هذه المشاكل على الفرد؛ وان ما وراء الهيكل الرسمي للمؤسسة، هناك هيكل غير رسمي الذي هو نتاج التفاعل الاجتماعي بين أعضاء فريق العمل⁸؛ والى أن يتعاطفوا بصورة أفضل مع العاملين... و أن يشعروهم بالاهتمام بهم كشركاء في العمل لا كأجراء⁹.

2-تعريف القيادة: عرفها ستوغديل انها "عملية تأثير على نشاطات الجماعة لتحقيق الأهداف."¹⁰ ويرى تيد بأنها " القدرة على التأثير في الناس ليتعاونوا لتحقيق هدف معين.¹¹ اما نيومان فيقول ان القيادة هي "القدرة على توجيه سلوك الجماعة والتأثير فيها بشكل يدفعها الى التعاون عن رضا واقتناع لتحقيق الأهداف."¹² ويعرفها هانت وآخرون بأنها" نوع من تأثير العلاقات الشخصية بين الأفراد بواسطتها يستطيع فرد حمل فرد آخر أو مجموعة على تنفيذ المهمة التي يطلبها على أحسن وجه"¹³

والقيادة الإدارية ما هي الا امتداد لتعريف القيادة بشكلها العام، إلا أنها تختلف عنها بخصوصية تطبيقها في مجال الادارة، وتعرف بانها" النشاط الذي يمارسه القائد الاداري في مجال اتخاذ واصدار الاوامر والاشراف الاداري على الاخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين"¹⁴، ويعرفها عبد الكريم درويش وليلى تكلا بأنها" القدرة التي يستأثر بها المدير على مرؤوسيه وتوجيههم بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وشحنهم وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته"¹⁵. وتعني ايضا" مدى قدرة المدير على استخدام ما لديه من انواع السلطة او القوة او المهارة التي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه وكسب ثقتهم في ضوء مقتضيات الموقف ومتطلباته، ويقوم بتحفيزهم وتوجيههم والاتصال بهم، ويقدم الاتجاه والرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المحددة باقصى فعالية ممكنة"¹⁶.

بناء على ما سبق من تعاريف فان التعريف الاجرائي للقيادة الادارية انها عملية اتصالية بين المدير (القائد) وجماعة تابعة له (المرؤوسين)، تؤدي في ظل موقف معين إلى التأثير في نشاطات أفراد هذه الجماعة وتوجيه سلوكهم من اجل تحقيق الأهداف المشتركة. ويمكن ان نجمل مكونات العملية القيادية مما سبق من تعريفات في ما يلي:

أولاً: القائد: يعتبر اهم متغير في العملية القيادية، وهو الشخص الذي يتمتع بمجموعة من المهارات والقدرات تساعده في التأثير على الآخرين ودفعهم وحفزهم نحو تحقيق أهداف مشتركة"¹⁷، وليستطيع القائد التأثير في الآخرين وتعبئتهم ليحقق أهداف المؤسسة في ظل بيئة دائمة التغيير، لا بد له من التمتع بمهارات وقدرات تساعده في ذلك، وهي:

أ- **المهارات الفنية:** وهي القدرة على استخدام الأدوات والوسائل والإجراءات والأساليب التي تساعد على أداء المهمة، وتتركز على طرق وأساليب العمل، وامتلاكها من شأنه ان يدعم ثقة الآخرين بتوجيهاته وإرشاداته نحو الإنجاز المطلوب"¹⁸.

ب- **المهارات الإنسانية:** وهي القدرة على تفهم سلوك الآخرين ودوافعهم وشخصياتهم؛ من بينها"¹⁹: مهارة الإقناع والتحفيز وتشجيع الآخرين؛ مهارة الاتصال الجيد والإصغاء المتعمق لمرؤوسيه؛ مهارة بناء فرق العمل وتقوية الروابط الإنسانية بينها.

ت- **المهارات الفكرية:** وتشمل القدرة على إدراك القضايا المعقدة والديناميكية، وهي²⁰: القدرة على تحديد الأهداف الموضوعية القابلة للتحقيق؛ القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في المواقف الصعبة؛ امتلاك الرؤية والقدرة على التوقع.

ث- **المهارات الشخصية:** ترتبط بشخص القائد، منها²¹ الانجاز: القائد الفعال تكون له القدرة على انجاز الأولويات؛ الشجاعة: القائد الجريء يعتمد عنصر المخاطرة بهدف انجاز الأعمال وتحمله لكافة النتائج المترتبة على ذلك؛ الإتقان.

ثانياً: الأتباع (المرؤوسين): هم مجموعة من الأفراد لديهم قدرات واحتياجات، يدينون بالولاء لقائدهم. ماذا ينتظر المرؤوسون من القائد؟ خلص جيمس كوزي وباري بوسنر الى أن المرؤوسين ينتظرون من القادة²²: الصدق-الكفاءة- التوجه الى المستقبل-التحفيز

ثالثاً: عملية التأثير: وهو التأثير الذي يمارسه القائد على موظفيه ووسائله في ذلك مصادر القوة لديه الرسمية والغير رسمية كما يلي:

أ- المصادر الرسمية للتأثير: أساسها المركز الوظيفي للقائد وتمثل في: القوة الشرعية: قوة تنجم عن الحق القانوني²³. قوة منح المكافأة: مصدرها توقع الحصول على مكافأة مادية او معنوية. القوة القسرية: أساسها الخوف من العقاب المادي أو المعنوي²⁴.

ب- المصادر غير الرسمية للتأثير: أساسها شخصية القائد وما يتمتع به من قدرات ومؤهلات فردية يؤثر بها على الآخرين وهي قوة الخبرة، القوة المرجعية، قوة الإقناع.

رابعا: الموقف: يتم فيه التفاعل بين القائد والتابعين للاتفاق حول هدف مشترك. ويتكون الموقف من العناصر التالية²⁵: فريق العمل، طبيعة المشكلة المراد حلها، القيد الزمني، ظروف المنظمة (بيئة العمل).

3-أنماط القيادة الإدارية:

أكثر التقسيمات شيوعاً، يقسم القادة بناء على أسلوب القائد وطريقته في التأثير، ويحصر هذا التقسيم الأنماط القيادية في ثلاثة أنواع من القيادة هي: النمط الأوتوقراطي، والنمط الديمقراطي والنمط الحر.

1.3 **نمط القيادة الأوتوقراطي:** هي القيادة التي يملك فيها القائد سلوكا تسلطيا ويتخذ من خلاله القرارات بنفسه من دون مشاركة الآخرين ولو بإبداء الرأي، فالقائد هو الذي يخطط وينفذ ويحدد أساليب العمل ويحدد أوجه نشاط المنظمة دون استشارة أعضاء المنظمة²⁶. ويستند هذا النمط إلى فرضية أن الإنسان كسول بطبعه يميل إلى قلة العمل والتهرب من المسؤولية، وهذه الصفات تهيئه للانقياد والاعتماد على الغير وتجعله يعمل خوفا من الجزاء والعقاب وليس حبا في العمل، ولذا يحتاج إلى متابعة دقيقة وإشراف مباشر من رئيسه للتأكد من القيام بمتطلبات وظيفته²⁷. وقد أطلق بعض العلماء القيادة الأوتوقراطية اسم القيادة السلبية لأنها تقوم على التحفيز السلبي القائم على التهديد والعقاب، فالقائد هنا يركز اهتمامه على بعد الإنتاج ويهمل العلاقات الإنسانية²⁸.

2.3- **نمط القيادة الديمقراطي:** أخذت المجتمعات التقليدية بالنظام الديمقراطي الذي يقوم عندهم على ما يسمى بالمكانة القانونية، والمقصود بها أن واجبات الرئيس والتزاماته نحو تابعيه، والزواج نحو زوجته، والأب نحو ابنه، لا تمارس بطريقة تعسفية استبدادية، أو من جانب واحد فقط، لكنها تجرى طبقا لقواعد محددة ومنظمة تنصب على خدمات وقيود متبادلة. ويطلق على هذا النمط القيادي اسم النمط التشاركي، وقد ظهر بغية التأكيد على أهمية الدوافع السيكولوجية "النفسية"، والاجتماعية للتابعين ووجوب مراعاتها²⁹. ويرى اوين ان نمط القيادة الديمقراطي هو النمط الأكثر تفضيلا لدى المرؤوسين، وان هذا النمط هو الأكثر فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة³⁰. ويقوم هذا النمط من القيادة على ثلاث ركائز: العلاقات الإنسانية، والمشاركة، وتفويض السلطة.

3.3- **القيادة الحرة أو الفوضوية:** ويطلق عليها أيضا القيادة الترسلية، والمتساهلة، وفي ظل هذا الأسلوب من القيادة لا يملك القائد سلطة رسمية وإنما يمثل رمزا للمنظمة ويترك حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم واتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم. ويصلح هذا النوع من القيادة للجامعات والكليات ومراكز البحث العلمي حيث يتعامل السيد أورييس القسم مع نشاطات أكاديمية فيها قدر كبير من التخصص والاستقلالية والثقة، والعلاقات عادة ما تكون أفقية.

4- القيادة الادارية في التشريع الاسلامي:

لقد ارسل الله الرسل عليهم الصلاة والسلام مبشرين ومنذرين ، امرين وناهين ، غايتهم و هدفهم قيادة أمهم وإخراجهم من الظلمات إلى النور، والدعوة إلى توحيد عبادة الله وحده، وان حقيقة القيادة الإسلامية هي تحقيق مراد الله جل وعلا وهو استخلاف الانسان في الارض فامده بما ينظم امور حياته ويظبطها فارسل الرسل وانزل الكتب وبين الحجج والايات وختم ذلك كله بالقرآن الكريم والسنة النبوية ، ففهما المرجع في كل شي وذلك مصداقا لقوله تعالى ﴿ وَمَا اخْتَلَفْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحُكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ذَلِكُمُ اللَّهُ رَبِّي عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ﴾³¹ وقوله سبحانه ﴿ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾³² ، واستجابة لحديث النبي صلى الله عليه وسلم "تركت فيكم أمرين لن تضلوا ما إن تمسكتم بهما كتاب الله وسنة رسوله"،

1-4 القيادة في القرآن الكريم: قد كان القرآن الكريم الموجه الأول لقائد الأمة

الإسلامية محمد - عليه الصلاة والسلام - فهو القدوة الحسنة في القيادة وفن التعامل، ومن بين استدلالات موردها في القرآن نذكر قوله تعالى ﴿ قَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴾³³ ، وقد وردت القيادة بعدة معان في القرآن الكريم فجاءت بمعنى الخلافة، الامامة، الولاية، الملك.

الخلافة وردت في قوله تعالى ﴿ وَقَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ ﴾³⁴ . وقوله تعالى ﴿ يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ﴾³⁵ .

الإمامة جاءت في قوله تعالى ﴿ وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴾³⁶ ، وفي قوله تعالى ﴿ وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴾³⁷ .

الولاية وردت في قوله تعالى ﴿ وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلَّهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ﴾³⁸ وأيضا ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴾³⁹

الملك وردت في قوله تعالى ﴿ إِذْ قَالُوا لَنَبِيِّ رَبِّنَا إِنَّا لَنَأْمُرُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْكَاذِبِينَ ﴾⁴⁰ وفي قوله تعالى ﴿ وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا ﴾⁴¹

2-4 القيادة من السنة النبوية: تؤكد الأحاديث النبوية على ضرورة القيادة؛ لقول رسول

الله - عليه الصلاة والسلام " لا يحل لثلاثة أن يكونوا بفلاة من الأرض إلا أمروا عليهم أحدهم"⁴²، وقوله أيضا "إذا خرج ثلاثة في سفر، فليؤمروا عليهم أحدهم"⁴³ اي انه مهما قل عدد الجماعة حتى ولو كانوا ثلاثة فوجود القائد بينهم ضرورة ملزمة ملحة، وفي حديث "عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: **أَلَا كَلِمَةٌ رَاعٍ، وَكَلِمَةٌ 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 فَكَلِمَةٌ رَاعٍ، وَكَلِمَةٌ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ**"⁴⁴ أي انه لافرق بين الامير والعبد ولا بين الرجل والمرأة في المسؤولية كل حسب موقعه وان حدود القيادة تتحدد تبعا لحدود تلك المسؤولية، فالمرأة مجال قيادتها هو رعاية اهل بيتها ومصالحهم والامير اشمل واعم فهو قائد لرعيته ومسؤول على تنظيم الامور بينهم والفصل في خلافتهم وضمن الصالح والامن العام للجمتمع.

5 - مقومات القائد في الاسلام:

1-5 الإيمان: إن الإيمان بالله تعالى وملائكته ورسله اصل كل خير وبه يستقيم قول المرء

ويتزن سلوكه وبالإيمان جعلت امة محمد خيرا امة بين الأمم بوسطيتها كما قال تعالى ﴿ وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا وَمَا جَعَلْنَا الْقِبْلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعِ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبُ عَلَى عَقْبَيْهِ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُضَيِّعَ إِيمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرءُوفٌ رَحِيمٌ ﴾⁴⁵، والرسول باعتباره القائد علم أصحابه ورباهم على التضحية بأموالهم وأنفسهم في سبيل قضية الأمة وهي إعلاء كلمة

الله قال تعالى ﴿ لَكِنَّ الرَّسُولَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ جَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ وَأُولَئِكَ لَهُمْ خَيْرَاتٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾⁴⁶ ومن الإيمان كذلك إيمان القائد بقيادته العليا واطمئنانه الكامل إليها وثقته فيها وتصديقه بها، وكذلك إيمانه بالنهج وبالأهداف والغاية التي يسعى إليها ذلك النهج، كل ذلك يعتبر من المقومات والاشتراطات الأولية الواجب توافرها في أي إنسان ليكون أهلاً لتولى القيادة، فإيمان القائد مقوم قيادي أساسي ونحن نهتدي في هذا بالهدي النبوي وتتأسى به ، وشاهدنا على ذلك تلك النصوص القرآنية والشواهد من السنة والسيره النبوية⁴⁷.

﴿ إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ آوَوْا وَنَصَرُوا أُولَئِكَ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ﴾⁴⁸ فلولا إيمان المؤمنين بصدق قائدهم وثقتهم به لما جاهدوا بأموالهم وأنفسهم ولما آوى الأنصار إخوانهم من المهاجرين، وإيمان المرء يقوده إلى فعل الخير وامتناله لأمر الله في ذلك مصداقاً لقوله تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾⁴⁹.

فالإيمان هو اليقين و وثوق الإنسان إلى أمر من الأمور، بحيث ينعكس هذا على سلوكه وتصرفاته. ويصبح من أبرز الشواهد الدالة على مدى إيمان الإنسان هو مدى توافق سلوكه مع مقتضى إيمانه، كما قال ﷺ " لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه"⁵⁰ فهذا الإيمان يعتبر مقوماً من أهم مقومات الذاتية القيادية الإسلامية، وبديهي أن الإيمان كمقوم قيادي يمتد ليشمل الجوانب الآتية⁵¹:

- الإيمان بقيم وأهداف المجتمع، المنظمة، والجماعة أو الوحدة التي يتولى القائد قيادتها.

- إيمان وثقة القائد في كل من: رؤسائه، ومرؤوسيه، وفي نفسه.

2-5 العلم: لا يختلف اثنان على أهمية العلم في حياة البشر، فبالعلم تتضح السبل وتذلل الصعاب وتنظم حياة الإنسان في بيئته و مع مجتمعه، ولقد أكد الإسلام اشد التأكيد على أهمية العلم باعتباره احد من المقومات الواجب توافرها في القائد، فأرسل الله الرسول القائد الخاتم محمد-عليه الصلاة والسلام - و كان أول ما أمره به هو ﴿ اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ

يَعْلَمُ (5) ﴿52﴾، وبالعلم يرتقي المرء ويتفاضل عن اقرانه قال الله تعالى ﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾⁵³. وبين الله صراحة وجوب توفر شرط العلم في القائد لما طلب بنو اسرائيل من نبيهم ان يجعل عليهم قائدا ملكا فولى الله عليهم طالوت، وميزان أحقية الملك والقيادة عندهم هو المال، فحاجهم الله بانه ما جعله قائدا عليهم الا لبسطة اتاه الله اياها في العلم والجسم ﴿وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلِكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ﴾⁵⁴ حيث قدم العلم على قوة الجسم دلالة على ثقله واهميته. وقد حث النبي على طلب العلم ورغب فيه فقد ورد في الاثر من الاحاديث الصحاح عن النبي ﷺ انه قال "طلب العلم فريضة على كل مسلم"⁵⁵ وهذا فيه دلالة على إلزامية ووجوب طلب العلم -لا استثناء فيه- على كل مسلم ذكرا كان ام انثى لأنها من حيث المعنى تدخل في عموم لفظة (مسلم) ، وقوله ﷺ "فضل العالم على العابد كفضلي على أدناكم"⁵⁶ فيه دلالة على رفعة المنزلة وشرف المقام، و ذكر الإمام البخاري في صحيحه كتاب العلم باب الإغْتِبَاطِ فِي الْعِلْمِ وَالْحِكْمَةِ: وَقَالَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: "تَفَقَّهُوا قَبْلَ أَنْ تُسَوِّدُوا" قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ الْبُخَارِيُّ رَحِمَهُ اللَّهُ: "وَبَعْدَ أَنْ تُسَوِّدُوا وَقَدْ تَعَلَّمُوا" أَصْحَابُ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي كِبَرِ سِنِّهِمْ"⁵⁷، وفي هذا دلالة على ان التعلم للقائد ضرورة قبل أن يباشر مهامه وبعدها، فبالعلم ربحان العقل وبه سداد الرأي وصواب القرار، وبه يواجه القائد الإداري المشاكل التنظيمية يختار من بين البدائل المتاحة ويرجح الحل الأمثل وفقا لما يخدم الأفراد والمنظمة معا.

3-5 البلاغة وحسن الخطاب: وهذا أمر لا يختلف عليه اثنان، لان عدم سلامة الاتصال

بين القائد والمرؤوس وغموض الرسالة لا تبلغ الغاية ولا تتحقق أهداف القيادة الإدارية، وفي خبر موسى مع فرعون دلالة على ذلك، حيث قال الله تعالى ﴿وَإِخِي هَارُونَ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونُ﴾⁵⁸.

4-5 حسن الخلق: لان تعامل القائد مع البشر يحتم عليه مراعاة الجانب الإنساني في

التعامل، ومن التوجيهات الإلهية للرسول ﷺ قول الله تعالى ﴿فِيمَا رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا

عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ﴿٥٩﴾. وتبين هذه الاية جليا بعضا من التوجيهات والسمات للقائد الرسول ﷺ نجلها في ما يلي:

- اللين الذي أودع في رسول الله ﷺ وذلك من رحمة الله تعالى.
- عدم الشدة والغلظة حَبَّبَ الرسول إلى الصحابة، فالتفتوا حوله.
- الأمر بالعبو عن صحابته.
- الأمر بالاستغفار والدعاء لهم.
- الأمر بالتشاور في جميع الأمور.
- الأمر بالتوكل على الله بعد العزم.

5-5 الرجولة: حيث قال الله تعالى ﴿ وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴾⁶⁰. وورد في صحيح البخاري انه لما بلغ رسول الله ﷺ أن أهل فارس قد ملكوا عليهم بنت كسرى قال "لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمْرَهُمْ امْرَأَةٌ"⁶¹، لان منصب القيادة يتطلب من القائد الاستعداد للطارئ من الامور في كل وقت، ليلا او نهارا، والقيادة الاداية تتطلب الاستعداد ذاته، فقد تعقد الاجتماعات لليل وتعقد في بلد غير بلد الاقامة، فالاصح لها الرجال دون النساء، والاسلام لم ينقص من قيمة المرأة عندما لم يولها القيادة فامرأة الصالحة هي من تصنع القادة بحسن تديرها وتربية اولادها وتنشاتهم على مكارم الاخلاق والشجاعة، فهي تبني المستقبل ببناء الرجال.

6- خصائص نمط القيادة الادارية في الاسلام:

1-6 عدم الحرص: نهى النبي ﷺ عن طلب الامارة وسؤالها فعن عبد الرحمن بن سمرة قال قال لي النبي ﷺ "يا عبد الرحمن بن سمرة لا تسأل الإمارة فإنك إن أعطيتها عن مسألة وكلت إليها وإن أعطيتها عن غير مسألة أعنت عليها".⁶² لما في ذلك من مسؤولية كبيرة امام الله عن تأدية حقوق الناس، وعن أبي موسى رضي الله عنه قال دخلت على النبي ﷺ أنا ورجلان من

قومي فقال أحد الرجلين أمرنا يا رسول الله وقال الآخر مثله فقال "إنا لا نولي هذا من سأله ولا من حرص عليه"⁶³

2-6 **القوة والحزم:** قول النبي ﷺ لأبي ذر رضي الله عنه حينما قال له "يا رسول الله ألا تستعلمني؟ قال: فضرب بيده على منكبي، ثم قال: يا أبا ذر إنك ضعيف، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها"⁶⁴ ، وفي رواية أخرى قال له "يا أبا ذر، إني أراك ضعيفاً، وإني أحب لك ما أحب لنفسي، لا تأمرنَّ على اثنين ولا تولين مال يتيم"⁶⁵، فالقوة وحزم لا بد منه في اتخاذ القرارات الادارية الاستراتيجية التي غالباً ماتكون نسب المخاطرة فيها كبيرة جداً، وبدونها نتفقت الامور وتتصادم الرؤى وتختلف وتضعف قوة الجماعة لعدم وحدتها على كلمة مشتركة بين افرادها وبالتالي لا تتحقق اهداف المنظمة.

3-6 **وجوب الطاعة:** ان وجوب الطاعة للقائد امر لا جدال فيه حيث بين الله تعالى ذلك في قوله ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾⁶⁶، وعن أبي سلمة بن عبد الرحمن أنه سمع أبا هريرة رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال "من اطاعني فقد أطاع الله ومن عصاني فقد عصى الله ومن أطاع أميرى فقد أطاعني ومن عصى أميرى فقد عصاني"⁶⁷، فبطاعة القائد تتوحد رؤية المرؤوسين وجهودهم مع رؤية الادارة من اجل تحقيق الهدف نفسه.

4-6 **الشورى:** قال الله تعالى ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾⁶⁸ وقال ايضا ﴿فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾⁶⁹ لما للشورى من عظيم الأثر في نفوس الافراد لمجرد استشارتهم ومشاركتهم بالرأي والحوار معهم واستماع القائد لهم فقد أجريت دراسات كثيرة حول هذه الآثار النفسية حتى تصل في درجة الحرص على تنفيذ قرارات القائد بدقة وبحذر⁷⁰.

5-6 **العدالة:** ان العدل اساس قيام الامم وسلامة المجتمع، قال الله تعالى ﴿وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾⁷¹، وعن عائشة رضي الله عنها أن قرئها أهمتهم المرأة الخزومية التي سرقت فقالوا من يكلم رسول الله صلى الله عليه وسلم ومن يجترئ عليه إلا أسامة بن زيد حب رسول الله صلى الله عليه وسلم فكلم رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال "أشفع في حد من حدود الله ثم قام فخطب قال يا أيها الناس إنما ضل من قبلكم أنهم كانوا إذا

سرق الشريف تركوه وإذا سرق الضعيف فيهم أقاموا عليه الحد وإيم الله لو أن فاطمة بنت محمد صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سُرقت لقطع محمد يدها"⁷²، فستوى الاداء الوظيفي للفرد مرتبط ارتباطا وثيقا بالعدالة التنظيمية، فلو تاكد الفرد من أنه لو عمل فإنه سيوفى حقه من غير نقصان وانه لن يسوى في المكافأة هو وغيره ممن هم اقل منه اداء وعملا لكان احسن اداء واكثر رضا، فتعامل القائد بتحيز ومحاباته لبعض الافراد دون غيرهم تولد الشقاق والتنافر والفرقة.

6-6 **النصح للاتباع:** لقول النبي صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "ما من عبد استرعاه الله رعية فلم يحطها بنصحه إلا لم يجد رائحة الجنة"⁷³، لان تقديم النصح والتوجيه السليم للافراد يؤدي الى تحقيق الصالح العام بما يخدم اهداف المنظمة والعاملين فيها معا

7- الاختلاف والاتقاء بين الفكرين:

إن مقارنة الفكر الإداري الوضعي (المعاصر) والفكر الإسلامي فيما يخص موضوع القيادة الإدارية يختلفان في أمور ويتوافقان في أخرى ونوجز أهمها فيما يأتي

1-7 **أوجه الاختلاف:** تكمن أهم الاختلافات في النقاط التالية

- تستند نظم الإدارة الوضعية للطرح النظري البشري القاصر عن الاحاطة بجميع المتغيرات الانسانية الموجودة، و في المقابل، التوجيه الاسلامي التام الذي لايشوبه عيب ولا نقص مصداقا لقوله تعالى ﴿أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾⁷⁴.

- نمط القيادة الادارية الاسلامي ليس نمطا للقيادة الدكتاتورية المستبدة الظالمة والتي هي اقرب للاستعباد منها لتسيير الافراد، و على النقيض من ذلك فان القيادة الادارية الاسلامية ماجاءت الا لتسهل حياة الافراد وتنظم امورهم وتنمية قدراتهم بما يخدم الصالح العام.

- نمط القيادة الادارية الاسلامي ليس نمطا للقيادة الحرة التسيبية حيث لاضابط فيها ولا رقيب، بل هي قيادة محكمة الضوابط والقوانين تجازي المحسن على احسانه والمسيء على اساءته، قائمة على العدل في المعاملة مرجعها في ذلك كتاب القران المحكم وسنة النبي المطهرة.

- نمط القيادة الادارية الاسلامي ليس نمطا للقيادة الديموقراطية والتي تبدو انها الاقرب اليه في مبادئها فبدأ الشورى يقابله مبدأ المشاركة، ومبدأ تفويض السلطات هو نفسه تقسيم المهام، الا ان مبدأ التعامل الانساني في الادارة في القيادة الديموقراطية قائم على افكار وتنظير بشري يشوبه النقص والقصور، بينما التعامل الاسلامي مع الانسان في الادارة اسسه وقواعده تنصف بالكمال ولا يعيها شيء.

- للمرأة الحق في تولي مراكز القيادة في النظم الادارية الوضعية ، بينما في الاسلام فالمرأة معفية من هذا، وليس هذا ازدراء لها ولا تقليلا من شأنها، بل ان المسؤولية الموكلة اليها هي من الاهمية بمكان، فالعمدة عليها في بناء الرجال وزرع نواة القيادة في قلوبهم .

2-7 أوجه الالتقاء: أهم ما يلتقي الفكر الوضعي والفكر الإسلامي في ما يلي

- يلتقي التشريع الاسلامي مع نظم الادارة الوضعية في نظرهم الى اهمية القيادة في تسيير وتنظيم حياة البشر، واهمية وجود القادة الاداريين في المنظمات يحسن اداء الافراد مما يؤدي الى تحقيق الاهداف وضمان استمرارية وبقاء المنظمة في بيئة يعد الثابت الوحيد فيها هو التغيير.

- يلتقي التشريع الاسلامي مع نظم الادارة الوضعية في نظرهم الى ان القيادة الادارية مسؤولية وتكليف، فهو مسؤول امام الادارة عن تحقيقه للاهداف المسطرة والموكلة اليه وامام المرؤوسين في تسيير شؤونهم وضمان مصالحهم، فالقائد في الاخير هو من يتحمل تبعات قراراته .

الخاتمة:

ان القيادة الإدارية الإسلامية ليست كغيرها من انماط القيادة الوضعية، فلا هي دكتاتورية مستبدة ظالمة للافراد العاملين لديها، ولا هي حرة تسيبية بغير ضوابط تحكمها، كم انها تختلف على القيادة الديموقراطية القائمة على المشاركة وإقامة العلاقات الوظيفية على أساس إنساني، والتي هي نفس مبادئها، في كونها اكثر شمولية واتزاناً واحاطة بطبائع ونفوس البشر، حيث تقوم علاقاتها على أساس إسلامي، تحكمها ضوابط الشريعة المتكاملة.

اعتنى الإسلامُ بأمر القيادة الإدارية ، من خلال اعتباره ان القيادة أمانةً ، لا تعطى لمن سألها، كما أقصى الضعيف من الرجال، كما جعل اختيار القائد الإداري الاصلح واجباً شرعياً لازماً، وبين صفاته وخصائصه لضمان إقامة أمر الدين ، وإصلاح أمور الناس.

الهوامش:

- ¹ محمد قاسمي القريوتي، مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف، ط3، دار وائل، عمان، 2006، ص ص52-56
- ² نواف كنعان، القيادة الإدارية، ط 3، دار الثقافة، عمان، 1999، ص 58
- ³ نفس المرجع، ص 74
- ⁴ حسين عبد الحميد احمد شروان، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، باب الجامعة، الاسكندرية، 2010، ص 44
- ⁵ نواف كنعان مرجع سبق ذكره، ص ص 42-44
- ⁶ صبحي جبير العتيبي، تطور الفكر والاساليب في الادارة، عمان، دار وائل للنشر، 2007، ص 26
- ⁷ Dimitri weiss , les relations du travail , 4ème edition ,Dunod , paris , 1978 , p 10
- ⁸ Rouleau Linda, Théories des organisations : Approches classiques, contemporaines, et de l'avant-garde, presses de l'universite du Quebec,canada,2007,P22.
- ⁹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط4، دار وائل للنشر، الاردن، 2008، ص 45
- ¹⁰ سامر جلده، السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 146
- ¹¹ مدحت محمد ابو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية "الاتجاهات المعاصرة"، ط1، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، 2007، ص 319
- ¹² محمد اسماعيل بلال، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، 2005، ص 227
- ¹³ James.G.Hunt et autre, comportement humain et organisation, tra Claire De Billy, 2^{ème} édition, vilage mondial, France , 2002, p 361
- ¹⁴ عمر محمود غابن، القيادة الفعالة والقائد الفعال، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص 130
- ¹⁵ حسين عبد الحميد احمد رشوان، مرجع سبق ذكره، ص 19
- ¹⁶ عبد الله بن عبد الغني الطجم، طلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي، ط4، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، 2003، ص 181
- ¹⁷ علاء محمد سيد قنديل، القيادة الادارية وادارة الابتكار، ط1، دار الفكر، الاردن، 2010، ص 16
- ¹⁸ موسى سلامة اللوزي، خضير كاظم حمود، ادارة الاعمال، دار اثناء للنشر، الاردن، 2008 ص 302
- ¹⁹ علاء محمد سيد قنديل، مرجع سبق ذكره، ص 71
- ²⁰ المنظمة العربية للتنمية الادارية، تنمية المهارات الابداعية لقادة المنظمات العامة والخاصة، 2010، ص 50

- 21 زيد عبودي، الإدارة بالاهداف، ط1، دار كنوز المعرفة، عمان، 2007، ص ص 27-28
- 22 Alain Duluc, Leadership et confiance ,DUNOD, Paris,2003,P P 76-77
- 23 سعيد يسن عامر، الاتصالات الادارية والمدخل السلوكي لها، دار المريح، الرياض، 1986، ص 300
- 24 محمود سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص 258
- 25 عادل حسن وآخرون، التنظيم وإدارة الاعمال، دار النهضة العربية، لبنان، 2011، ص ص 328-329 (بتصرف)
- 26 المعهد التطويري لتنمية الموارد البشرية، القيادة الإدارية، دار المعمورة للطباعة والنشر، العراق، 2011، ص 45
- 27 النمر وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، مكتبة الفرزدق، الرياض، 1997، ص 327
- 28 معن محمود عيامرة، مروان محسن بني احمد، القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد، عمان، 2007، ص 153 (بتصرف)
- 29 عبد الصمد الأغبري، الإدارة المدرسية البعد التخطيطي و التنظيمي، ط1، دار النهضة العربية، السعودية، 2003، ص 526
- 30 LaTasha M. Harris, The Relationship Between Leadership Styles of School Principals and Teacher Retention, capella university, USA , 2008, p 29
- 31 القران الكريم، الشورى، الاية 10
- 32 القران الكريم، النساء، الاية 59
- 33 القران الكريم، الأحزاب، الاية 21
- 34 القران الكريم، الاعراف، الاية 142
- 35 القران الكريم، ص، الاية 26
- 36 القران الكريم، الانبياء، الاية 73
- 37 القران الكريم، السجدة، الاية 24
- 38 القران الكريم، النساء، الاية 83
- 39 القران الكريم، النساء، الاية 59
- 40 القران الكريم، البقرة، الاية 246
- 41 القران الكريم، البقرة، الاية 247
- 42 مسند الامام أحمد، (ج11/ص 227)، الحديث 6647
- 43 سنن أبي داود، (ج3/ص 36)، الحديث 2608
- 44 صحيح البخاري ص 1764، الحديث 7138
- 45 القران الكريم، البقرة، الاية 143
- 46 القران الكريم، التوبة، الاية 88
- 47 عبد الشافي محمد ابو العينين ابو الفضل، القيادة الادارية في الاسلام، ط1، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، القاهرة، 1996، ص 146
- 48 القران الكريم، الانفال، الاية 72
- 49 القران الكريم، الحج، الاية 77
- 50 صحيح البخاري، كتاب الايمان، ص 14
- 51 عبد الشافي محمد ابو العينين ابو الفضل، مرجع سبق ذكره، ص 153
- 52 القران الكريم، العلق، الاية 01-05
- 53 القران الكريم، المجادلة، الاية 11

- ⁵⁴ القرآن الكريم، التوبة، الآية 247
- ⁵⁵ رواه البيهقي، شُعَبِ الإيمان، ج 2، ص 253
- ⁵⁶ سنن الترمذي ج 4 ص 347، الحديث رقم 2685
- ⁵⁷ صحيح البخاري، كتاب العلم، ص 31
- ⁵⁸ القرآن الكريم، القصص، الآية 34
- ⁵⁹ القرآن الكريم، آل عمران، الآية 159
- ⁶⁰ القرآن الكريم، النحل، الآية 43
- ⁶¹ صحيح البخاري، كتاب المغازي، ص 1086
- ⁶² صحيح البخاري، كتاب الاحكام، ص 1766
- ⁶³ صحيح البخاري، كتاب الاحكام، ص 1766
- ⁶⁴ صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، حديث رقم (1825)
- ⁶⁵ صحيح مسلم، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، حديث رقم (1826)
- ⁶⁶ القرآن الكريم، النساء، الآية 59
- ⁶⁷ صحيح البخاري، كتاب الاحكام، ص 1764
- ⁶⁸ القرآن الكريم، الشورى، الآية 38
- ⁶⁹ القرآن الكريم، آل عمران، الآية 159
- ⁷⁰ رياض سعيد السامرائي، القيادة الادارية الشرعية وعلاقتها بشروط الخلافة او الامامة، مجلة كلية الاداب، العدد 98، جامعة بغداد، العراق، 2011، ص 312 (بتصرف)
- ⁷¹ القرآن الكريم، المائدة، الآية 42
- ⁷² صحيح البخاري، كتاب الحدود، ص 1680
- ⁷³ صحيح البخاري، كتاب الاحكام، ص 1766
- ⁷⁴ القرآن الكريم، الملك، الآية 14