

أهمية الاتصال والثقافة التنظيمية في تحقيق أهداف المؤسسة الدينية

The Importance Of The Communication And Organizational Culture To Realize The Objectives Of The Religious Establishment



أ.د. رشيد خضير
جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي (الجزائر)
البريد الإلكتروني: Khedir2000@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول للنشر: 2023/12/29

تاريخ الاستلام: 2021/05/02



ملخص:

يتناول البحث أهمية الاتصال والثقافة التنظيمية في المؤسسة الدينية، على اعتبار أن هذا المفهوم أصبح يحتل مكانة بارزة في التسيير وتحقيق الأهداف المسطرة من قبل القائمين على المؤسسات المجتمعية، وتعتبر المؤسسة الدينية من أهم هذه المؤسسات وتحمل على عاتقها مسؤوليات هامة إزاء المجتمع، ويمثل نجاحها في تحقيق أهدافها مؤشرا على رقي المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الاتصال؛ الثقافة التنظيمية؛ المؤسسة الدينية

Abstract:

The research deals with the importance of communication and organizational culture in the religious establishment. This concept has come to occupy a prominent position in the management and achievement of the objectives established by those in charge of community institutions ‘and the religious establishment is considered one of the most important of these institutions that have important responsibilities towards society ‘and its success in achieving its objectives is an indication of the advancement and development of society.

key words: Communication ‘Organizational Culture ‘Religious Establishment

مقدمة:

يشكل الاتصال والثقافة التنظيمية لدى القائم بالاتصال عنصرا أساسيا وركنا هاما لتحقيق أهدافه والوصول إلى غايات المرجوة، وعلى اعتبار أهمية المؤسسة الدينية فان للاتصال والتنظيم دور بارز وأساسي، فحسب المنظور الاتصالي تعتبر الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية المحددة لتفوق ونجاح المؤسسة الدينية خاصة في الوقت الحالي الذي تتميز فيه الأعمال بتغيرات سريعة من شأنها التأثير على أداء المؤسسات الدينية التي أصبح لها دور بالغ الأهمية باعتبارها هي المؤسسة المجتمعية القادرة على توحيد المجتمع، وحل مشاكله والمساهمة الفاعلة في تقدمه وتطويره.

إذ أصبح من الضروري للغاية أن ترتبط رؤية المؤسسة الدينية بشكل وثيق بالقيم التي تتبناها، وامتلاك وسائل وأدوات نشرها في أوساط من خلال امتلاك القائمين عليها وفي مقدمتهم أئمة المساجد للثقافة التنظيمية والاتصالية.

فما مدى أهمية الاتصال والثقافة التنظيمية في المؤسسة الدينية؟

المطلب الأول: تحديد المفاهيم

يتضمن هذا المطلب الفروع الآتية:

الفرع الأول: مفهوم الاتصال

- لغة: وصل: وصلت الشيء وصلا وصلة، والوصل ضد الهجران، والوصل خلاف الفصل¹.
- اصطلاحا: يرى كارل هوفلاند أن الاتصال هو العملية التي يقدم خلالها القائم بالاتصال منبهات عادة ما تكون رموز لغوية لكي يعدل سلوك الأفراد الآخرين مستقبلي الرسالة الاتصالية²، والاتصال الجماهيري هو دراسة لقضية من يقول ماذا، وفي أي قناة، ولمن، وبأي تأثير³.

الفرع الثاني: مفهوم الثقافة

- لغة: ورد جذر ثقافة في لسان العرب ثقف: ثقف الشيء ثقفا وثقافا وثقوفة، حذقه، ورجل ثقف وثقف وثقف: حاذق فهم، والثقاف: ما تسوى به الرماح⁴.
- اصطلاحا: عرفها العالم الأنثروبولوجي البريطاني إدوارد بارنات تايلور (Edward Burnett Taylor)(1832-1917)، "بأنها ذلك المركب الكلي الذي يشمل على المعرفة والمعتقد والفن والأدب والأخلاق والقانون والعرف والقدرات والعادات الأخرى، التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع"⁵، ويرى ويليامز (Williams)، أن الثقافة هي طريقة معينة في الحياة، سواء عند شعب أو فترة، أو جماعة⁶.

الفرع الثالث: مفهوم التنظيم

- لغة: النظم: التأليف ينظمه نظاما ونظما ونظمه فانظم وتنظم، ونظمت اللؤلؤ أي جمعته في السلك، ونظام كل أمر: ملاكه والجمع أنظمة وأناظيم ونظم⁷.
- اصطلاحا: بأنه جميع الأنشطة التي يتم إسنادها إلى الإدارات للعمل على تحقيق أهداف المنظمة من خلال تفويض السلطة والتنسيق بين جهود الأفراد⁸، ومن منظور اجتماعي التنظيم هو وحدة اجتماعية يتم انشاؤها من أجل تحقيق هدف معين⁹.

الفرع الرابع: الثقافة التنظيمية

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها منظومة المعاني والرموز والمعتقدات، والطقوس والممارسات التي تطورت واستقرت مع مرور الزمن، وأصبحت سمة خاصة للتنظيم بحيث تخلق فهما عاما بين أعضاء التنظيم حول ماهية التنظيم والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه¹⁰، وعرفها (Brouttal) بأنها النسق والقيم المشتركة المتفاعلة في البيئة التنظيمية وأشكال الرقابة الداخلية، والمجموعة البشرية المتواجدة في المنظمة من أجل إنتاج المعايير السلوكية¹¹.

الفرع الخامس: مفهوم المؤسسة

- لغة: من أسس، وهي الأسس والأسس والأساس، كل مبتدأ شيء، والأس، والأساس، أصل البناء¹².
- اصطلاحا: يطلق مصطلح المؤسسة من منظور اجتماعي على أية هيئة أو جماعة أو منظمة اجتماعية حكومية أو أهلية تنظم من خلالها الجهود للقيام بالخدمات الاجتماعية في مجال محدد أو في عدة مجالات¹³.

الفرع السادس: مفهوم المسجد

- لغة: سجد يسجد سجودا وضع جبهته بالأرض، وقوم سجد وسجود. وقوله عز وجل: ﴿ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا ﴾ [سورة يوسف الآية 100]، وقوله عز وجل: ﴿ وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ مَنَعَ مَسَاجِدَ اللَّهِ ﴾ [سورة البقرة الآية 114]، وفي قوله: ﴿ وَأَنَّ الْمَسَاجِدَ لِلَّهِ ﴾ [سورة الجن الآية 18]، قال: السجود مواضعه من الجسد والأرض مساجد، واحدها مسجد¹⁴.
- اصطلاحا: المكان الذي أُعدَّ للصلاة فيه على الدوام¹⁵، وأصل المسجد شرعا، كل موضع من الأرض يُسجد لله فيه؛ لحديث جابر - رضي الله عنه -، عن النبي - صلى الله عليه وسلم -: ((أُعْطِيَتْ خَمْسًا لَمْ يُعْطَيْنَّ أَحَدٌ قَبْلِي: نُصِرْتُ بِالرُّعْبِ مَسِيرَةَ شَهْرٍ، وَجُعِلَتْ لِي الْأَرْضُ مَسْجِدًا وَطَهْرًا فَأَيُّمَا رَجُلٍ مِنْ أُمَّتِي أَدْرَكْتُهُ الصَّلَاةَ فَلْيُصَلِّ.)) صحيح البخاري.

الفرع السابع: منهج الدراسة

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر منهجا لجمع وتحليل البيانات الاجتماعية ووصف الظاهرة والتعرف عليها في وضعها الطبيعي ووصف مكوناتها الأساسية¹⁶، وذلك من خلال مقابلات مقننة أو من خلال استبيانات مقننة وذلك بغرض الحصول على معلومات من أعداد كبيرة من المبحوثين يمثلون مجتمعا معيناً¹⁷.

المطلب الثاني: مبادئ التنظيم في المؤسسة الدينية

يتضمن هذا المطلب الفروع الآتية:

الفرع الأول: مبدأ تولية الأصلاح

إن الولاية أمانة فإذا وسدت الأمور ووضعت الولايات والأعمال والوظائف بين أيدي من ليسوا لها بأهلها كان ذلك سببا في هلاك الدول والأمم، لذا يجب أن تولى الأمور إلا أصلاح الناس لها، لأن ذلك هو السلم إلى مراقي المجد والعز¹⁸، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال؛ قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ((إِذَا ضُبِعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ)) صحيح البخاري.

الفرع الثاني: مبدأ المحاسبة

على ضوء مبدأ تولية الأصلاح على اعتبار أن المسؤولية أمانة، يترتب عنها مفهوم السلطة والمسؤولية، محاسبة الفرد ومراجعة أعماله يجب أن تتم سواء كان مسؤولا أم عاملا بسيطا، فقوله تعالى ﴿أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [سورة الأنفال الآية 27]، وعن عبد الله بن عمر قال، سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول ((كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِيمَا لِسَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، -قَالَ: وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ: وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِيمَا لِأَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ- وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)) رواه الشيخان.

الفرع الثالث: مبدأ الشورى

تعتبر الشورى من ذوي الخبرة والرأي السديد، في الفكر السياسي والإداري الإسلامي فلسفة نظام الحكم والاجتماع، فهي تعني إدارة الاجتماع الإنساني الخاص والعام بواسطة الائتثار المشترك الجماعي، فهي السبيل إلى الإمارة والقيادة والنظام والسلطة والسلطان¹⁹، لهذا أقرها الإسلام وأكد عليها في مواطن كثير في الكتاب والسنة وما ورد عن السلف الصالح، 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: 159]، وقال عز وجل: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ﴾ [سورة الشورى: 38]، وقد روي أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال لأبي بكر الصديق وعمر الفاروق رضي الله عنهما: ((لو اجتمعتمما في مَشُورَةٍ مَا خَالَفْتُمَا)) رواه أحمد مسنده، حديث حسن.

فالشورى قاعدة أصيلة أساسية من قواعد نظام الحكم في الإسلام، كالعدالة، والمساواة، والحرية، فهي تكفل دوام الحكم واستقرار الأوضاع والأمور، وتحقق ولاء الرعية وحبهم للحاكم والمسؤول²⁰.

الفرع الرابع: مبدأ العدالة

هي عماد الإدارة الإسلامية، ورأس مالها، ودعامتها الرئيسية التي تقوم وتستند إليها وبدونها لا تنهض الإدارة في الإسلام ولا تقوم بواجباتها، فالعدالة في القول والعمل، وفي الحكم وفي الأمر، وفي كل سلوك من جانب القائد وأعضاء فريقه الذين يعملون معه²¹، قال تعالى ﴿وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا﴾ [سورة الأنعام الآية 152]، وقوله سبحانه وتعالى: ﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [سورة النساء الآية 58]، وقوله أيضا:

﴿وَأَنِ احْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ﴾ [سورة المائدة الآية 49]، وقد روي عن رسول الله صلى الله عليه وسلم أنه قال ((إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَىٰ مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ، عَنِ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ، وَكَلْنَا يَدَيْهِ يَمِينًا، الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلَوْا)) رواه مسلم.

الفرع الخامس: مبدأ وحدة الأمر والتوجيه

وهو يعني أن الفرد يجب أن يتلقى التوجيه والأوامر من شخص واحد فقط هو رئيسه المباشر، وعلى هذا ينهنا القرآن الكريم حيث يقول تعالى: ﴿ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا رَجُلًا فِيهِ شُرَكَاءُ مُتَشَاكِسُونَ وَرَجُلًا سَلَمًا لِرَجُلٍ هَلْ يَسْتَوِيَانِ مَثَلًا الْحَمْدُ لِلَّهِ بَلْ أَكْثَرُهُمْ لَا يَعْلَمُونَ﴾ [سورة الزمر الآية 29].

الفرع السادس: مبدأ القوة والأمن

إن الوظيفة في الإدارة الإسلامية لها ركنين أو شرطين أساسيين هما القوة والأمن، قال تعالى ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [سورة القصص الآية 26].

الفرع السابع: مبدأ المرونة التنظيم

ويتضمن هذا المبدأ ضرورة أن يتم التغيير في التنظيم عند حدوث ظروف ملزمة لهذا التغيير سواء كانت داخلية أو خارجية²²، قال تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفَقَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ [سورة آل عمران الآية 159]، وقال تعالى: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ﴾ [سورة النحل الآية 125].

الفرع الثامن: مبدأ المسؤولية الأخلاقية

وهي الشعور الإنسان بالتزامه أخلاقيا بنتائج أعماله الإرادية فيحاسب عليها إن خيرا وإن شرا، وهي أهلية العاقل للجزاء على فعالة الاختيارية، وتفترض المسؤولية الأخلاقية العقل والرؤية فمن فقدتها فلا مسؤولية عليه²³، قال تعالى ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [سورة القلم الآية 4].

الفرع التاسع: مبدأ المسؤولية الاجتماعية

وهي مسؤولية الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها وهي تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة التي ينتمي إليها الفرد. وعبرة مسؤول أمام ذاته تعني في الحقيقة مسؤول عن الجماعة أمام صورة الجماعة المنعكسة في ذاته²⁴، قال تعالى ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [سورة المائدة الآية 2].

المطلب الثالث: خصائص الاتصال في المؤسسة الدينية

حدد ديفيد برلو أربعة شروط للقائم بالاتصال لنجاح العملية الاتصالية تتمثل في الآتي²⁵:

الفرع الأول: توافر مهارات الاتصال

وهي خمس: مهارة الكتابة، مهارة التحدث، مهارة القراءة، مهارة الإنصات، والقدرة على التفكير السليم ووزن الأمور، لأن ذلك يساعد في تحديد أهداف الاتصال.

الفرع الثاني: اتجاهات القائم بالاتصال

تؤثر اتجاهات القائم بالاتصال نحو نفسه، ونحو الموضوع، ونحو المتلقي على عملية الاتصال بشكل مباشر وكلما كانت هذه الاتجاهات إيجابية زادت فعالية القائم بالاتصال، والعكس صحيح.

الفرع الثالث: مستوى معرفة القائم بالاتصال

فمستوى المعرفة يؤثر في عملية الاتصال، فتخصصه بالموضوع الذي يعالجه يؤثر في زيادة فعاليته.

الفرع الرابع: مركز القائم بالاتصال

من خلاله مركزه في إطار النظام الاجتماعي والثقافي، وطبيعته، والأدوار التي يؤديها، والوضع الذي يراه الناس فيه يؤثر على فعالية الاتصال.

وقد أضاف الباحث الكسيس تان Tan، ثلاثة شروط في القائم بالاتصال ليُقنع متلقيه وتنجح العملية

الاتصالية²⁶:

- المصداقية: ويقصد بها عدم التحيز، والخبرة بالموضوع.
- الجاذبية: وتتحقق عندما يكون القائم بالاتصال قريباً من الجمهور في النواحي النفسية والاجتماعية والأيدولوجية.
- السلطة: الشخص في موقع السلطة يستطيع تقديم الثواب أو العقاب، ويهتم بالحصول على الموافقة للرسائل التي يقدمها.

المطلب الرابع: وظائف الاتصال والثقافة التنظيمية في المؤسسة الدينية

يتضمن هذا المطلب الفروع الآتية:

الفرع الأول: تساعد في اتخاذ القرار والتوجيه الجيد والتنسيق الفعال

فعن طريق الاتصال يمكن توفير المعلومات والبيانات التي تساعد على اختيار أفضل البدائل التي تمكن القادة المسيرين من اتخاذ القرارات الناجحة، فضلا عن التوجيه الجيد، فمن خلال الاتصال يستطيع المدير تحديد أهداف التنظيم للعاملين في المؤسسة وكذا تبليغهم بمستوى أدائهم ويقوم أخطاءهم، إضافة إلى أنها تتيح التنسيق الفعال الذي يساعد على التوفيق بين الأنشطة المختلفة داخل المؤسسة لمنع التضارب والتعارض بين الوحدات، وبالتالي التنسيق الفعال يتوقف على وجود قنوات اتصال جيدة في المؤسسة²⁷.

الفرع الثاني: تعطي أفراد المؤسسة هوية تنظيمية

كلما كان من الممكن التعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المؤسسة، كلما قوي ارتباط العاملين برسالة المؤسسة وازداد شعورهم بأنهم جزء حيوي منها.

الفرع الثالث: دعم وتوضيح معايير السلوك بالمؤسسة

تعتبر هذه الوظيفة ذات أهمية خاصة بالنسبة للموظفين الجدد، فالثقافة تقود أفعال وأقوال العاملين، مما يحدد بوضوح ما يعني قوله أو عمله في كل حالة من الحالات، وبذلك يتحقق استقرار السلوك المتوقع من الفرد في الأوقات المختلفة، وكذلك السلوك المتوقع من عدد العاملين في وقت واحد.²⁸

الفرع الرابع: تسهل الالتزام الجماعي

إن الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة.²⁹

الفرع الخامس: تعزز استقرار النظام داخل المؤسسة

تشجع الثقافة على التنسيق والتعاون الدائمين بين أعضاء المؤسسة، وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة.³⁰

الفرع السادس: تقوية الالتزام برسالة المؤسسة

يعني أن تفكير الناس عادة ما ينحصر حول ما يؤثر عليهم شخصيا، إلا إذا شعروا بالانتماء القوي للمؤسسة بفعل الثقافة العامة المسيطرة، فإن الثقافة تذكرهم بأن مؤسستهم هي أهم شيء بالنسبة لهم.³¹

خاتمة:

- من خلال ما سبق نتوصل إلى أن للاتصال والثقافة التنظيمية أهمية في المؤسسة الدينية من خلال الآتي:
- إذا توافرت الثقافة الاتصالية والتنظيمية في المؤسسة الدينية كانت درجة الوعي الكبير للفئات العاملة بالمؤسسة.
 - عندما تهتم المؤسسة الدينية أكثر بالثقافة التنظيمية والاتصالية يسهم ذلك في سيرورة ونجاح العمل في المؤسسة الدينية.
 - إن الاطلاع المستمر على النصوص القانونية يزيد من وعي الموظفين في المؤسسة.
 - إن الاهتمام الكبير بالاتصال والثقافة التنظيمية من قبل القائم والعاملين على المؤسسة الدينية يحقق التوافق والانسجام بين الفرد والعمل.
 - إن الجوانب التي يركز عليها الاتصال والثقافة التنظيمية في المؤسسة الدينية هي العلاقة مع الجمهور ومديري المؤسسة الدينية وهذا نتيجة القوانين التي وضعت من أجل حماية الموظفين والمديرين داخل المؤسسات الدينية مع تنظيم العلاقة بين الوسط الخارجي (المجتمع) والوسط الداخلي (المؤسسة).

قائمة المراجع:

- 1- ابن منظور، (2003)، لسان العرب، ج 15، دار صادر، بيروت.
- 2- أحمد يوسف عريقات وآخرون، (2011)، المفاهيم الإدارية الأساسية النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 3- جيرالد جيرنبرج وروبرت بارون، (2004)، إدارة السلوك في المنظمات، تر، رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 4- حسن حريم، السلوك التنظيمي، (2009)، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 5- حسن حريم، (2010)، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 6- حسن عماد مكاي وليلى السيد، (1998)، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 7- دنيس كوش، (2007)، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر، منير السعيداني، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت.
- 8- طاهر شعبان حسن، ولبني ليليا بشارة، (2017)، اتخاذ القرار القيمي توفيق للصراعات التنظيمية أم بحث عن مثالية غير موجودة، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، الأردن.
- 9- طلعت إبراهيم لطفي، (2007)، علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غريب للنشر، القاهرة.
- 10- طه أحمد الزبيدي، (2013)، المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن.
- 11- طوني بينيت وآخرون، (2010)، مفاتيح اصطلاحية جديدة، تر، سعيد الغانبي، ط1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت.
- 12- فضيل دليو، (2014)، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة، الجزائر.
- 13- القطب محمد القطب، (1978)، نظام الإدارة في الإسلام مقارنة بالنظم المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 14- محمد الجوهرى، (2008)، طرق البحث الاجتماعي، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة.
- 15- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2016)، أصول الإدارة والتنظيم، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن.

- 16- محمد حسام الدين، (2003)، المسؤولية الاجتماعية للصحافة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- 17- محمد رواس قلعه جي، (1996)، معجم لغة الفقهاء، ط1، دار النفائس، بيروت.
- 18- محمد عبد الله البرعي، ومحمود عبد الحميد مرسي، (1990)، الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية، المملكة العربية السعودية.
- 19- محمد عمارة، (2009)، في النظام السياسي الإسلامي، مكتبة الإمام البخاري، القاهرة.
- 20- محمد قاسم القريوتي، (2000)، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- 21- محمود عبد الفاتح رضوان، (2013)، إعداد الهياكل التنظيمية، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- 22- وهبة الزحيلي، (1989)، الشورى في العصور العباسية فكرا وممارسة، في الشورى في الإسلام، ج 2، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، الأردن.
- 23- سعد بن زيد آل محمود، التنظيم الإداري في الإسلام، <http://midad.com/article/209539>

الهوامش:

- 1- ابن منظور، لسان العرب، ج 15، دار صادر، بيروت، 2003، ص 225
- 2- حسن عماد مكاي وليلى السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، ط1، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1998، ص 24.
- 3- طوني بينيت وآخرون، مفاتيح اصطلاحية جديدة، تر، سعيد الغانمي، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2010، ص 51
- 4- ابن منظور، ج3، ص29.
- 5- دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، تر، منير السعيداني، ط 1، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2007، ص31.
- 6- طوني بينيت وآخرون، مرجع سابق، ص232.
- 7- ابن منظور، ج14، ص 295.
- 8- أحمد يوسف عربيات وآخرون، المفاهيم الإدارية الأساسية النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص138.
- 9- طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، ط1، دار غرب للنشر، القاهرة، 2007، ص 23.
- 10- محمود عبد الفاتح رضوان، إعداد الهياكل التنظيمية، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2013، ص 80.
- 11- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، أصول الإدارة والتنظيم، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2016، ص162.
- 12- ابن منظور، ج1، ص 105.
- 13- طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 53.
- 14- ابن منظور، ج7، ص126.
- 15- محمد رواس قلعه جي، معجم لغة الفقهاء، ط1، دار النفائس، بيروت، 1996، ص 397.
- 16- فضيل دليو، مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 98.
- 17- محمد الجوهري، طرق البحث الاجتماعي، ط1، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، 2008، ص 151.
- 18- القطب محمد القطب، نظام الإدارة في الإسلام مقارنة بالنظم المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978، ص 132
- 19- محمد عمارة، في النظام السياسي الإسلامي، مكتبة الإمام البخاري، القاهرة، 2009، ص 55
- 20- وهبة الزحيلي، الشورى في العصور العباسية فكرا وممارسة، في الشورى في الإسلام، ج 2، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، الأردن، 1989، ص 394.
- 21- محمد عبد الله البرعي، ومحمود عبد الحميد مرسي، الإدارة في الإسلام، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب التابع للبنك الإسلامي للتنمية، المملكة العربية السعودية، 1990، ص151.
- 22- سعد بن زيد آل محمود، التنظيم الإداري في الإسلام، <http://midad.com/article/209539>
- 23- طه أحمد الزبيدي، المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص24-25

- ²⁴ - محمد حسام الدين، المسؤولية الاجتماعية للصحافة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2003، ص 48
- ²⁵ - حسن عماد مكاوي، مرجع سابق، ص 45-46.
- ²⁶ - حسن عماد مكاوي، مرجع سابق، ص 54.
- ²⁷ - محمد قاسم القريوتي، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 217.
- ²⁸ - طاهر شعبان حسن، ولبنى ليليا بشارة، اتخاذ القرار القيمي توفيق للصراعات التنظيمية أم بحث عن مثالية غير موجودة، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص 241.
- ²⁹ - حسن حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 313.
- ³⁰ - حسن حريم، إدارة المنظمات من منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 261.
- ³¹ - جيرالد جيرنيبرج وروبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، تر، رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض، 2004، ص 630.