

تأثير القيم الإسلامية على اختيار وتعيين الموظفين - دراسة تطبيقية

داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس)

أ. ريهام سالم سعيد مسعود*

Asmuliadi Lubis**, Kamaruzaman bin Noordin***

سلم البحث في ١٢/١٢/١٤٤١هـ  اعتمد للنشر في ١٣/١/١٤٤٢هـ

ملخص البحث:

هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيم الإسلامية (المكون المعرفي، المكون الوجداني، والمكون السلوكي) على اختيار وتعيين الموظفين دراسة تطبيقية داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس).

تعد مصلحة الأحوال المدنية هي ركيزة أساسية لدولة ليبيا؛ وبناء على أعلن مصرف ليبيا المركزي عن صرف أموال لـ ٧ مليون و ٨٠٠ ألف شخص فقد بينت مصلحة الأحوال المدنية حدوث مخالفات بتحويل بعض الملفات من السجل المؤقت إلى السجل الدائم لأمر الذي تسبب في إيقاف وفصل عدد من الموظفين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية من قبل إدارة المصلحة الأمر الذي يناقض أخلاقيات العمل الوظيفي ويخالف للتشريعات وبين رئيس مصلحة أن عدد موظفي المصلحة على مستوى ليبيا يبلغ ٣١ ألف موظف وموظفة، من بينهم ٢٣ ألف موظف وموظفة لا يتقاضون رواتبهم. وبما أن قيم الشريعة الإسلامية تؤكد على قيم عدة منها: المكون المعرفي، المكون الوجداني، والمكون السلوكي فإن هذه الدراسة تحاول الخوض في مسألة كيفية الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية بما يتماشى مع قيم الشريعة الإسلامية في ليبيا. تم التطرق إلى مراجعة أدبية سريعة على المتغيرات التي تم استخدامها في الدراسة. احتوت المراجعة الأدبية على العديد من التعريفات والأدبيات التي وجدت في الدراسات السابقة حول المتغيرات التي تم استخدامها في الدراسة الحالية.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه من أكثر

* باحثة بأكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملایا (UM).

UNIVERSITY OF MALAYA, ACADEMY OF ISLAMIC STUDIES,
KUALALUMPUR MALAYSIA, riham85ss@gmail.com

** UNIVERSITY OF MALAYA, ACADEMY OF ISLAMIC STUDIES,
KUALALUMPUR MALAYSIA, asmuliadilubis@um.edu.my

*** UNIVERSITY OF MALAYA, ACADEMY OF ISLAMIC STUDIES,
KUALALUMPUR MALAYSIA, zamann@um.edu.my

المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، كما وأنه يناسب الظاهرة قيد الدراسة. حدد مجتمع الدراسة بجميع العاملين والموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بالإدارة العامة بطرابلس من مدراء عموم ومدراء إدارات ورؤساء أقسام وموظفين وعددهم ٥٢٧ موظف.

توصلت الدراسة إلى ان نموذج الدراسة يشرح العلاقة بين (المكون المعرفي، المكون الوجداني، والمكون السلوكي) واختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس) بنسبة ٥٣٪ وبقيّة العلاقة يمكن تفسيرها بمتغيرات أخرى. يتم استخدام اختبار الانحدار للتنبؤ بنتائج النموذج الموجود. بناءً على اختبار الانحدار، تم تطوير معادلة الانحدار حيث أن المكون المعرفي له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس) ($\beta = 0.103$ ، $t = 2.469$ ، $p = 0.014$). أيضاً، المكون الوجداني له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس) ($\beta = 0.051$ ، $t = 13.164$ ، $p = 0.000$). أخيراً، المكون السلوكي له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس) ($\beta = 0.109$ ، $t = 4.030$ ، $p = 0.000$).

الكلمات المفتاحية: القيم الإسلامية، المكون المعرفي، المكون الوجداني، المكون السلوكي، اختيار وتعيين الموظفين.

Abstract:

THE INFLUENCE OF ISLAMIC VALUES ON SELECTING AND APPOINTING EMPLOYEES: A FIELD WORK STUDY IN THE IN TRIPOLI, LIBYA CIVIL STATUS AUTHORITY

The study aimed at recognizing the impacts of the Islamic values (cognitive component, emotional component, and behavioural component) on determining and appointing Employees in Libya as a field-work study in within the Civil Status Authority.

The civil status authority a basic pillar in Libya; and according to the declaration of the Central Bank of Libya regarding money to ٧ million and ٨٠٠ thousand people, the Civil Status Authority confirmed that violations in transferring some files from the temporary record to the permanent one were committed. This led to dismissing a number of officers inside the general administration of the authority that considered the behaviour was against the virtues of work and contradicted legislations. The head of the authority explained that the number of employees in Libya is ٣١ thousand including both gender where ٢٣ thousand do not receive salaries. Since the Islamic Shari'a Laws stress many values including: cognitive component, emotional component, and behavioural component, this study was concerned with the case of the selection and appointment in the public administration of the

civil status authority in Libya in accordance with the values of the Shari'a Laws.

A quick literary review of the variables used in the study was discussed. That contained many definitions and literature that were found in previous studies on the variables mentioned.

The study relied on the descriptive analytical approach, as it is one of the most used approaches in studying social and human phenomena, and it also fits the topic under study. The study population included all labours and officers in the Civil Status Authority of the General Administration in Tripoli as general managers, directors of departments, heads of departments and employees: numbered ٥٢٧ employees.

The study concluded that the study model explains the relationship between (the cognitive component, the affective component, and the behavioral component) and the selection and appointment of employees in the Civil Status Authority in Libya (Tripoli) by ٥٣% and the rest of the relationship can be explained by other variables. A regression test is used to predict the results of an existing model. Based on the regression test, the regression equation was developed as the cognitive component has a significant and positive impact on the selection and appointment of employees in the Civil Status Authority in Libya

($B = ٠.١٠٣$, $t = ٢.٤٦٩$, $p = ٠.٠١٤$). Also, the emotional component has a significant and positive impact on the selection and appointment of employees in the Civil Status Authority of Libya (Tripoli) ($\beta = ٠.٥٤١$, $t = ١٣.١٦٤$, $p = ٠,٠٠٠$). Finally, the behavioral component has a significant and positive impact on the selection and appointment of employees in the Civil Status Authority of Libya (Tripoli) ($\beta = ٠.١٥٩$, $t = ٤.٠٣٠$, $p = ٠,٠٠٠$)

Keywords: Islamic value, Selecting employees, Appointing employees, Civil status authority, Libya.

المقدمة:

تعتبر عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب أن تتجز بكفاءة وفاعلية عاليتين، فعلى أساس نجاحها يتم تحديد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمات وخصوصاً في المنظمات التي تحل فيها الموارد البشرية موقعاً واضحاً في هيكلها التنظيمية، والتي تستند إليها مهام تزويد المنظمة بأهم مواردها (Zhu & Warner, ٢٠١٩)؛ فعلمية التوظيف تتكامل بإنجاز جملة من الأنشطة والتي تكمن في الاختيار والتعيين، وخصوصاً في مصلحة الأحوال المدنية والتي تتمثل أهمية أعمالها على مستوى الدولة وأمنها واستقرارها، لذا بات البحث عن العلاقة بين الواسطة واختيار وتعيين الموظفين في ظل وجود القيم الإسلامية (Balla et al., ٢٠١٦)؛ الأمر الذي تبخته الدراسة الحالية وذلك بالتعرف على العلاقة بين الواسطة واختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس في ليبيا، وكذلك تحديد أثر الواسطة على إختيار وتعيين الموظفين في ظل وجود القيم ومبادئ الشريعة الإسلامية في مصلحة الأحوال المدنية

الليبية، وكذلك تحديد طبيعة العلاقة بين القيم الإسلامية والاختيار والتعيين. إذ سيتم تطوير استبيان خاص لأغراض هذه الدراسة وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات العلاقة.

تواجه المنظمات تغيرات جذرية وتحولات كبيرة ومتنوعة كالعالمية والانفتاح الاقتصادي، وتعدد الجماعات والأطراف الناشئة في المجتمع وكذلك ثورة الاتصالات والمعلومات؛ لأمر الذي ألزم المنظمات انتهاج طرق حديثة ومبتكرة في التفكير والعمل. في هذا السياق، أصبح التركيز على العنصر البشري أمراً ضرورياً ملحاً ولا يمكن لأي من المنظمات تجاهله ولا سيما في الوقت الراهن. حيث أدركت المنظمات أن العنصر البشري وراء انجاز أهدافها وخصوصاً في مصلحة الأحوال المدنية الليبية حيث أنها تشكل أهمية كبيرة في حماية وضمان أمن المجتمع، لذا لا بد لمصلحة الأحوال المدنية الليبية أن تعمل على استقطاب وجذب أفضل الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على إنجاز أهداف وتحقيق غايات المنظمة الأمر الذي سيتم تحقيقه عن طريق وظيفة الاستقطاب ولا سيما وفق الشريعة الإسلامية (Fesharaki & Sehat, ٢٠١٨).

بدأت قيود الأحوال المدنية في ليبيا بتاريخ ١٩١٣م؛ حيث أجري إحصاء عام للسكان عام ١٩٣٦ باستخدام استمارات وسجلات اعتبرت فيما بعد أصولاً للقيود بالسجل المدني. وبعد قيام الدولة الليبية في ١٩٥١م أجري إحصاء آخر للسكان لتحديد السكان المؤسسين، والسكان المتواجدين على الإقليم من الأجانب وكان ذلك خلال الفترة من ١٩٥٤م إلى ١٩٦٤م. وفي سنة ١٩٦٨م صدر القانون رقم ١٩٦٨/٣٦م بشأن الأحوال المدنية والذي لا يزال ساري حتى الآن (Vandewalle, ٢٠١٨). كما وأن أهمية قاعدة بيانات مصلحة الأحوال المدنية الليبية وقيمتها الوطنية تنبع من أنها تُعنى بكافة بيانات مواطني ليبيا ابتداءً من لحظة ولادتهم إلى ما بعد وفاتهم مروراً بما يتخلل هذه الحياة من تغييرات اجتماعية كالزواج والطلاق وأي تغيير قد يحدث على مستوى محل الإقامة، كما وأنها تعتبر ذاكرة ليبيا "قاعدة البيانات" الاجتماعية والسكانية. الأمر الذي يتطلب اختيار وتعيين موظفين ذو كفاءة ومستوى تعليمي عالي داخل مصلحة الأحوال المدنية الليبية بعيداً عن المحاباة والواسطة في الاختيار والتعيين (Elmansori, Atan, & Ali, ٢٠١٧).

حيث إن قيمة العمل عالية وأعتبره قيمة دينية وحضارية دنيوية وأخرويه لتقدم وتطور الدولة الإسلامية. كما وأن الدين الإسلامي شمل كافة مجريات الحياة بماضيها وحاضرها ومستقبلها، فبات لازماً البحث عن دور الوساطة والقيم الإسلامية في اختيار

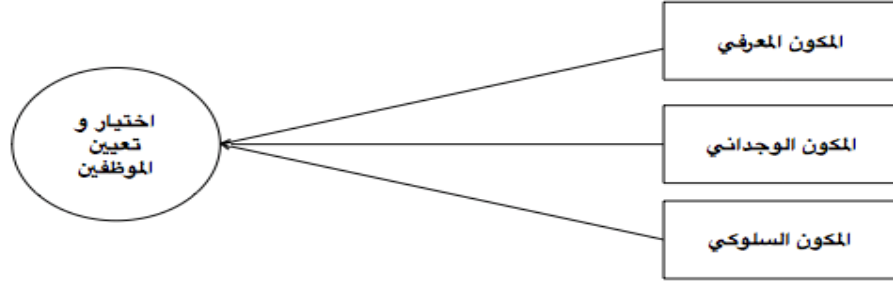
وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية في ليبيا.

١.١ مشكلة الدراسة

تعد مصلحة الأحوال المدنية هي ركيزة أساسية لدولة ليبيا؛ وبناء على أعلن مصرف ليبيا المركزي عن صرف أموال لـ ٧ مليون و ٨٠٠ ألف شخص فقد بينت مصلحة الأحوال المدنية حدوث مخالفات بتحويل بعض الملفات من السجل المؤقت إلى السجل الدائم لأمر الذي تسبب في إيقاف وفصل عدد من الموظفين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية من قبل إدارة المصلحة الأمر الذي يناقض أخلاقيات العمل الوظيفي ويخالف للتشريعات وبين رئيس مصلحة أن عدد موظفي المصلحة على مستوى ليبيا يبلغ ٣١ ألف موظف وموظفة، من بينهم ٢٣ ألف موظف وموظفة لا يتقاضون رواتبهم (CSA, ٢٠١٨). حيث إن الفقرة الثامنة والعاشرة من المادة التاسعة والفقرة ١١ من المادة العاشرة داخل قرار رقم ٩٧٩ لسنة ٢٠١٢ بشأن اعتماد الهيكل التنظيمي واختصاصات مصلحة الأحوال المدنية وتنظيم جهازها الإداري والمنبثق من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ م بإصدار قانون علاقات العمل وفي المادة الثانية والتي تنص على أن "العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين ذكورا وإناثا وواجب عليهم يكون على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بالجماهيرية العظمى إقامة قانونية ويحرم تحريما باتا الجبر والسخرة ومظاهر الظلم والاستغلال". والمادة الثالثة والتي تنص على "يكون شغل المهن والوظائف بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد الاختيار والمرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي أو الأصل الاجتماعي أو أية روابط تمييزية أخرى". وبما أن قيم الشريعة الإسلامية تؤكد على قيم عدة منها: المكون المعرفي، المكون الوجداني، والمكون السلوكي فإن هذه الدراسة تحاول الخوض في مسألة كيفية الاختيار والتعيين داخل الإدارة العامة لمصلحة الأحوال المدنية الليبية بما يتماشى مع قيم الشريعة الإسلامية في ليبيا.

١.٢ أهداف الدراسة

١. فهم العلاقة بين القيم الإسلامية (المكون المعرفي، المكون الوجداني، المكون السلوكي) على إختيار وتعيين الموظفين بالإدارة العامة في مصلحة الأحوال المدنية الليبية (بطرابلس). يبين الشكل رقم (١) الإطار المفاهيمي للمتغيرات المقترحة للدراسة.



٢.٠ مراجعة الأدبيات

تعتبر مصلحة الأحوال المدنية الليبية هي الركيزة الأساسية للدولة حيث بدأت قيود الأحوال المدنية في ليبيا بتاريخ ١٩١٣ حيث أجري إحصاء عام للسكان عام ١٩٣٦ باستخدام استمارات وسجلات اعتبرت فيما بعد أصول للقيود بالسجل المدني وبعد قيام الدولة الليبية في ١٩٥١ أجرى إحصاء آخر للسكان لتحديد السكان المؤسسين والسكان المتواجدين على الإقليم من الأجانب وكان ذلك خلال الفترة من ١٩٥٤ إلى ١٩٦٤ وفي سنة ١٩٦٨ صدر القانون رقم ١٩٦٨/٣٦ بشأن الأحوال المدنية الليبية والذي لازال ساري حتى الان. فيما يخص قيود الأحوال المدنية الليبية (Wehrey, ٢٠١٧).

وفي سنة ٢٠١٠ صدر قانون رقم (١٢) قانون علاقات العمل الليبي من حيث الاختيار وتعيين الموظفين داخل المؤسسات العامة والتي من ضمنها مصلحة الأحوال المدنية الذي من بنوده ما يلي:

- ١- مادة (١): يقوم على مبدأ المساواة بين الذكور والاناث.
- ٢- مادة (٢): يقوم على أساس مبدأ الكفاءة والشفافية والعدالة ويحرم المحاباة والواسطة والتميز.

يعرف المعجم الفلسفي القيم بأنها "أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وتحدد سلوكه وتؤثر في تعلمه. فالصدق والأمانة والشجاعة الأدبية والولاء وتحمل المسؤولية كلها قيم يكتسبها الفرد من المجتمع الذي يعيش فيه وتختلف القيم باختلاف المجتمعات".

- ويعرفها (ضياء زاهر) على أنها "مجموعة من الأحكام المعيارية، المتصلة بمضامين واقعية يتشربها الفرد خلال انفعاله وتفاعله مع المواقف والخبرات المختلفة، ويشترط أن تتال هذه الأحكام قبولاً من جماعة اجتماعية معينة تتجسد في سياقات

الفرد السلوكية أو اللفظية أو اتجاهاته واهتماماته".

- كذلك تم تعريفها بأنها مجموعة من المعايير والأحكام النابعة من تصورات أساسية عن الكون والحياة والإنسان والإله كما صورها الإسلام، وتتكون لدى الفرد والمجتمع من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات الحياتية المختلفة، بحيث تمكنه من اختيار أهداف وتوجهات لحياته تتفق مع امكانياته، وتتجسد من خلال الاهتمامات أو السلوك العملي بطريقة مباشرة وغير مباشرة (Balla et al., ٢٠١٦).

- كما تعرف بأنها حكم يصدره الإنسان على شيء مهتديا بمجموعة المبادئ والمعايير التي ارتضاها الشرع محددًا المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك.

- وعرفت بأنها تلك المعايير الأخلاقية الإسلامية التي تسير عليها حياة الفرد والمجتمع، ويمكن باتباعها أن يصل إلى درجة الكمال.

- والقيم الإسلامية هي القيم المستمدة من الدين الإسلامي الحنيف الذي يعتبر "الحسن" هو ما وافق شرع الله واستوجب الثواب في الآخرة، ويعتبر "القبیح" هو ما خالف شرع الله ويترتب عليه العقاب في الآخرة.

وباستعراض التعريفات السابقة للقيم يتضح مدى التفاوت في الرأي وكل منهم يعرف القيم حسب وجهة نظره فنجد من يراها أنها معيار أو مقياس للسلوك، ومن يرى أنها وليدة الظروف أي تتغير بتغير الظروف.

إن القيم الإسلامية تشمل جميع مناسط الحياة، وجميع مناحي التفكير والاعتقاد، وجميع العلاقات التي تربط المسلم بخالقه وبغيره من البشر، كذلك تعمل على تكوين شخصية الفرد وبلورة السلوك من حيث الاختيار والتقدير والسلوك، فالقيم تكون مكتسبة من المحيط الذي يعيشه الفرد (Rahman, ٢٠١٨).

٢.١ مكونات القيم

١- المكون المعرفي: ومعياره الاختيار، أي انتقاء القيمة من أبدال مختلفة بحرية كاملة بحيث ينظر الفرد في عواقب انتقاء كل بديل ويتحمل مسؤولية انتقائه بكاملها، وهذا يعني أن الانعكاس اللاإرادي لا يشكل اختيار يرتبط بالقيم ويعتبر الاختيار المستوى الأول في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من ثلاث درجات هي

كالآتي (Mahdieh, Sharaf, & Shojae, ٢٠٢٠):

أ. استكشاف الأبدال الممكنة.

ب. النظر في عواقب كل بديل.

ج. الاختيار الحر.

٢- المكون الوجداني: ومعياره التقدير الذي ينعكس في التعلق بالقيمة والاعتزاز بها، والشعور بالسعادة لاختيارها والرغبة في إعلانها على الملأ ويعتبر التقدير المستوى الثاني في سلم الدرجات المؤدية إلى القيم ويتكون من خطوتين متتاليتين هما:
أ. الشعور بالسعادة لاختيار القيمة.

ب. إعلان التمسك بالقيمة على الملأ.

٣- المكون السلوكي: ومعياره الممارسة والعمل أو الفعل ويشمل الفعلية للقيمة أو الممارسة على نحو يتسق مع القيم المنتقاة على أن تتكرر الممارسة بصورة مستمرة في أوضاع مختلفة كلما ساحت الفرصة لذلك.

٢.٢ مصادر قيم الشريعة الإسلامية

المصدر الأول: المصدر الديني:

إن الشرائع السماوية جميعها ذكرت الأخلاق، ودعت إلى ضرورة التمسك بها، لذا فإن تلك الشرائع تعد مصدر مهم لأصول الأخلاق بحيث يختار منها الإنسان المعيار الحاكم لتصرفاته وسلوكه ومنهجيته في الحياة، وإن ديننا الإسلامي يعد بشريته السمة وما تحمله من سمو في القيم مصدرا أساسيا يستمد منه الإداري المسلم القواعد العامة التي توجه كل تصرفاته وسلوكياته (Atan, Arif, & Ahmad, ٢٠١٧).

١- القرآن الكريم: مصدر رباني يسمو عن نطاق إمكانيات العقل البشري يضم بين دفتيه جوهر القانون الأخلاقي منذ بداية الخلق، حيث يقدم تصورا كلياً يتضمن الأصول الكفيلة بتحقيق الخير للإنسان على المدى البعيد وهذا تشريع رباني يختلف اختلافاً مطلقاً عن القانون الذي يضعه الإنسان لأخيه الإنسان، حيث إن الأخير قد يتضمن أموراً ان صلحت لفرد، فربما لا تصلح لي آخر، وإن صلحت لمدة من الزمن فهي ما تلبث أن تفقد حيويتها ومصداقيتها بعد فترة من الزمن. وقال: ﴿وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ﴾ "النحل: ٨٩" يقول: نزل عليك يا محمد هذا القرآن بياناً لكل ما بالناس إليه الحاجة من معرفة الحلال والحرام والثواب والعقاب (وَهُدًى) من الضلال (وَرَحْمَةً) لمن صدق به، وعمل بما فيه من حدود الله، وأمره ونهيه، فأحل حلاله، وحرم حرامه (وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ) يقول: وبشارة لمن أطاع الله وخضع له بالتوحيد، وأذن له بالطاعة، يبشره بجزيل ثوابه في الآخرة، وعظيم كرامته. قال أهل التأويل وقد شمل القرآن الكريم آيات كثيرة تحث على التزام الأخلاق الحسنة فقدم بذلك للإنسانية جمعاء مختلف أوجه السليمة في تعامل الناس فيما بينهم، ولم يدع في ذلك جانباً من الجوانب المنظمة لشؤون الحياة إلا دل عليه، وفيما يلي

أهم الآيات الكريمة التي تعرضت لذكر الناحيتين الاجتماعية والإدارية:
 الآيات التي دعت إلى التمسك بالأخلاق الحميدة ﴿لَا يَكْفُرُ 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﴾ "البقرة: ٢٨٦".
 ومن الآيات التي تدعو إلى الاستقامة وتأدية الأمانة "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ
 وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ" "الأففال: ٢٧". ﴿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﴾ "النساء: ٥٨" ومن الآيات التي تحث على الوفاء بالالتزامات
 ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْعَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُبْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ
 مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ﴾ "المائدة: ١".

من الآيات الكريمة السابقة يتضح أن القرآن الكريم يشكل مصدرا أساسيا
 وهاما. حيث يمكن لمنظومة القيم التي تتعامل بها منظمات الأعمال في الدول
 العربية خاصة والإسلامية عامة اعتماده مصدرا أساسيا لمنظومة القيم التي تتعامل
 بها، بسبب ما تضمنه تلك القيم من تنمية للأخلاق التي نرى أن من الضروري
 انتشارها وتوافرها في المجتمع عامة، وفي الإدارة خاصة، حيث أنها تسهم في رسم
 الطريق السوي والسلوك القويم أمام الإداري. وإلى القرآن تستند باقي الأدلة في حجيتها
 من السنة والإجماع والقياس وغيره.

٢- السنة: وهي "ما صدر من النبي محمد ﷺ من أقوال لم يقصد بها الإعجاز وأفعال
 غير جبليّة وتقديرات". وقد أجمع المسلمون على أن السنة حجة في الدين ودليل من
 أدلة الأحكام الشرعية، وبالتالي فهي تعتبر مصدراً من مصادر القيم الإسلامية.

٣- الإجماع: وهو اتفاق المجتهدين من أمة محمد ﷺ على حكم شرعي في عصر
 غير عصر الرسول، والمراد من الاتفاق: الاشتراك في الاعتقاد أو القول أو الفعل أو
 ما في معناهما من التقرير، والسكوت (عند من يرى أن ذلك كافٍ في الإجماع).
 والإجماع إما أن يكون قطعي الدلالة على الحكم أو ظني الدلالة، فإن كان قطعي
 الدلالة على الحكم وهو الإجماع الصريح- فلا سبيل إلى مخالفته ولا مجال للاجتهاد
 في مسألة تم فيها ذلك الإجماع لأنها صارت قانوناً شرعياً واجب الاتباع والعمل
 بمقتضاه أما ما كان ظني الدلالة -وهو الإجماع السكوتي- فإنه لا يخرج الواقعة عن
 أن تكون محلاً للاجتهاد لأنه لا يخرج عن كونه رأي جماعة من المجتهدين لا

جميعهم.

٤- القياس: ويعرّف اصطلاحاً بأنه " مساواة محل لآخر في علة حكم له شرعي، لا تدرك من نصه بمجرد فهم اللغة". ولا خلاف بين جمهور الفقهاء أن القياس أصل من أصول التشريع ودليل من الأدلة الشرعية التي يرجع إليها في معرفة الأحكام الشرعية العملية وللقياس أربعة أركان هي:

أ- الأصل الذي ثبت الحكم فيه بالنص أو الإجماع، ويسمى: المقيس عليه.
ب- حكم الأصل: وهو الحكم الشرعي الذي ثبت في الأصل نصاً أو إجماعاً ويراد تعديته إلى محل آخر.

ج- الفرع: وهو المحل الذي لم ينص على حكمه ويراد تعديته حكم في الأصل إليه.
د- العلة: وهي الوصف الجامع الذي من أجله شرع الحكم في الأصل.
أما حكم الفرع فليس ركناً في القياس لأنه نتيجة وثمرة له، ونتيجة الشيء وثمرته لا تكون جزءاً منه.

٥- العرف: ويقصد به عند الأصوليين والفقهاء "ما استقر في النفوس من جهة العقول وتلقته الطباع السليمة بالقبول" فكل ما اعتاده وألفه أهل العقول الرشيدة والطباع السليمة من قول أو فعل تكرر مرة بعد أخرى حتى تمكن أثره من نفوسهم وإطمأنت إليه طباعتهم فهو عرف في الاصطلاح (٢٠١٦، Tlaiss & Elamin).
وحجية العرف على خمسة أقسام:

أ- إذا اتفق مقتضى العرف مع الحكم الشرعي الثابت بدليل آخر غير العرف وجب العمل بهذا الدليل أمراً كان أو نهياً، ولا نظر للعرف حينئذ، استمر العرف أو تبدل.
ب- إذا ثبت بالنص أحكام مطلقة عن البيان والتفصيل يمكن تطبيقها مهما اختلفت الظروف وتبدلت الأحوال، فيجوز استناد الفقهاء في تفصيلها إلى العرف.
ج- أجاز بعض العلماء العدول عن العرف السابق للعرف اللاحق لتبدل الأحوال لتبدل والظروف.

د- العرف القولي لقوم يخصص العام الواقع في تخاطبهم بالإجماع كأن يتعارفوا على إطلاق لفظ الدابة على الحمار خاصة.

هـ - إذا ورد دليل شرعي عام، فإن كان العرف عاماً صحّ تخصيص الدليل الشرعي، أما إذا كان العرف خاصاً فلا يجوز التخصيص عند الحنفية والشافعية.

المصدر الثاني: البيئة الاجتماعية.

تعد البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان ويتفاعل معها من أهم مصادر

الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة فالمجتمع يتكون من مجموعة من الأفراد يمتلكون محتوى قيماً وسلوكياً مختلفاً فيما بينهم، فبعض هؤلاء يحمل جوانب إيجابية تتجه للسلوكيات الأخلاقية (Ibrahim, ٢٠١٦)، وبعضهم الآخر يحمل جوانب سلبية تتجه نحو سلوكيات غير أخلاقية، بمعنى أن البيئة تمثل الإطار الذي يعيش فيه الإنسان، والمصدر الذي يزود الفرد بقيم وأخلاقيات متعددة يوجه بعضها للخير والبعض الآخر للشر، لذلك فإنه يمكن القول: بأنه "البيئة الاجتماعية والخصائص السلوكية دوراً مهماً في تشكيل سلوكيات وممارسات الفعلية للأجهزة الإدارية، حيث إن ما يصدر عن هذه الأجهزة ما هو إلا إفراز ونتاج للبيئة الاجتماعية والتفافية التي أتت منها الفرد"، وأن أي نظام إداري يستمد قيمة السلوكية من القيم السائدة في مجتمعه" (Malik & Yuli, ٢٠١٩).

٢.٣ خصائص قيم التربية الإسلامية:

القيم الإسلامية تتميز بخصائص تميزها عن القيم في المجتمعات غير الإسلامية، وهذه الخصائص مستمدة من خصائص هذا الدين العظيم، ومن هذه الخصائص:

١- الربانية: فالقيم الإسلامية ربانية المصدر، بمعنى أنها مستمدة من كتاب الله وسنة رسوله أساساً، وكتاب الله هو من لدن حكيم خبير، وأما السنة النبوية فهي أيضاً مستمدة من عند الله على لسانه رسوله " وما ينطق عن الهوى إن هو إلا وحي يوحى " أما المصادر الأخرى كالإجماع والاجتهاد والعرف فيجب أن تكون محكومة بالمصدرين الأساسيين ولا تناقضهما، وبالتالي فهي أيضاً يمكن اعتبارها قيماً ربانية، بمعنى أنها مستمدة من شريعة الله ولا تناقضها. ويتضح مما سبق أن كون القيم الإسلامية ربانية المصدر لا ينفي دور العقل في الاجتهاد ضمن حدود شرعة الله، وبحيث يكون عمل الفكر البشري أساساً التلقي والإدراك والتكيف والتطبيق في واقع الحياة.

٢- الثبات: والثبات هنا لا يعني الجمود، بل هو كما يقول سيد قطب "خاصية الحركة داخل إطار ثابت حول محور ثابت". ويقول: "هناك ثبات في مقومات التصور الإسلامي وقيمه الذاتية، فهي لا تتغير ولا تتطور حينما تتغير ظواهر الحياة الواقعية وأشكال الأوضاع العملية، فهذا التغير يظل محكوماً بالمقومات والقيم الثابتة لهذا التصور.. ولا يقتضي هذا "تجميد" حركة الفكر والحياة، ولكنه يقتضي السماح لها بالحركة -بل دفعها دفعا- ولكن داخل هذا الإطار الثابت وحول هذا المحور الثابت.

٣- الشمول: فالقيم الإسلامية تتمثل فيها صفة الشمول من نواح عدة: فهي شاملة

لكل ما يصلح الفرد والمجتمع، وهي شاملة لجميع مناسبات الحياة الإنسانية، وهي شاملة لكل العلاقات التي تربط المسلم بغيره سواءً علاقته بربه أو بالمسلمين أو غير المسلمين أو علاقته بالحيوان والجماد وجميع مخلوقات الله كما أنها شاملة في تلبيتها لحاجات النفس والعقل والوجدان والجسد ﴿ما فرطنا في الكتاب من شيء﴾ (Harahap, ٢٠١٨).

٤- التوازن: فهناك التوازن والوسطية وعدم الإفراط أو التفريط، وهذا التوازن يظهر بمظاهر شتى: فهناك توازن بين الجانب الذي تتلقاه الكينونة الإنسانية لتدرکه وتسلم به وبين الجانب الذي تتلقاه لتدرکه وتبحث حججه وبراهينه وتحاول معرفة علله وغاياته وتفكر في مقتضياته العملية وتطبقها في حياتها الواقعية، وهناك توازن بين متطلبات الفرد ومتطلبات الجماعة فلا يطغى جانب على آخر، وهناك توازن بين متطلبات الدنيا ومتطلبات الآخرة ﴿وكذلك جعلناكم أمة وسطاً﴾ (Siyavooshi, Foroozanfar, & Sharifi, ٢٠١٩).

٥- الإيجابية: فالقيم الإسلامية قيم إيجابية بكل ما تعني هذه الكلمة، فهي إيجابية خيرة تؤدي بمن يعتنقها إلى سعادة الدنيا والآخرة، وهي إيجابية فاعلة في علاقة الله سبحانه بالكون والحياة والإنسان، وهي إيجابية فاعلة في دور الإنسان ووظيفته في هذا الكون.

٦- الواقعية: فالقيم الإسلامية قيم واقعية تتعامل مع الحقائق الموضوعية ذات الوجود الحقيقي المستيقن والأثر الواقعي الإيجابي، لا مع تصورات عقلية مجردة، ولا مع مثاليات لا مقابل لها في عالم الواقع، ولكن هذه الواقعية واقعية مثالية، أو مثالية واقعية، لأنها تهدف إلى أرفع مستوى وأكمل نموذج تملك البشرية أن تصعد إليه.

٧- قيامها على مبدأ التوحيد: فقيمة التوحيد هي أساس القيم كلها، وكل قيمة تتعارض مع هذه القيمة هي قيمة مرفوضة إسلامياً، ومن هذا المنطق لا يجوز لفرد أو جماعة أن يتعارفوا على قيم تتعارض وتوحيد الله، ومن هنا أيضاً كان لا بد للإجماع في الشريعة من ألا يناقض أي مبدأ من مبادئ الإسلام، ويجب أن يكون الإجماع محكوماً بكتاب الله وسنة رسوله ولا يناقضهما.

٨- الاستمرارية: فالقيم الإسلامية قابلة للتطبيق في كل زمان ومكان لأنها أولاً مستمدة من شريعة الله الصالحة لكل زمان ومكان، كما أنها جاءت منسجمة مع الفطرة الإنسانية السليمة التي لا تتبدل بتبدل الأحوال والظروف (Handayani & Siswadi, ٢٠٢٠).

٩- المرونة: فهي قيم ليست جامدة - كما سبق أن تحدثنا في البند الثاني - ولكنها

مرنة -دون أن تبتعد عن شريعة أو تشتت عنها- والمرونة هي التي تجعلها صالحة لكل زمان ومكان وفيها نوع من الاجتهاد وتجمع بين الإطلاق والنسبية.

١٠- عدم تعارضها مع العلم: فهي قيم صائبة وصحيحة لأنها من لدن عليم خبير، ولا يمكن أن تصطدم بقاعدة علمية صحيحة.

١١- التسامح والحرية: فهي قيم قائمة على التسامح وحرية الاختيار والافتتاح ﴿لا إكراه في الدين﴾.

٢.٤ الاختيار

الاختيار هو العملية الثانية اللاحقة لعملية الاستقطاب، ويمكن تعريفه بأنه: "هو عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل ووظائف معينة في المنظمة". كما وتعرف: بأنها العملية التي بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة، ثم مقابلتهم وتعينهم الأمر (Sarif, ٢٠١٩).

ويمكن تعريف الاختيار حسب رأي Otoo, Otoo, Abledu, and Bhardwaj (٢٠١٩) بأنها العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحون إلى فريقين فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة وفريق ترفضه، وهي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقه المنظمة.

ومن هنا تهتم المنظمات الناجحة (أو التي تريد النجاح بشكل متواصل) بعملية الاختيار باعتبارها عملية حاسمة في حياة المنظمة ونموها في حياة الفرد وتطوره أيضاً (Fesharaki & Sehhat, ٢٠١٨).

٢.٥ التعيين:

هو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف والتي تبدأ من الاستقطاب ثم الاختيار، وأخيراً التعيين، وبيننا سابقاً الاستقطاب وخطوات الاختيار التي تنتهي عادةً أما بقبول المتقدم للوظيفة أو حجب القبول عنه (Ali, Noordin, & Achour, ٢٠١٨). وأشرفنا إلى خطوات الاختيار التي تنتهي قد في أي خطوة بالرفض في أي مرحلة من المراحل قبل الوصول إلى اتخاذ القرار الخاص بالتعيين أو حجه، ويتضمن التعيين أربع نقاط رئيسة أساسية هي:

- إصدار قرار التعيين.
- والتهيئة المبدئية.
- متابعة وتقويم الفرد خلال فترة التجربة.

- تثبيت الموظف وتمكينه.

٣.٠ منهجية الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، كما وأنه يناسب الظاهرة قيد الدراسة. في حين أن الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي يساهم بشكل كبير في تحديد دور القيم الإسلامية لتحديد اختيار وتعيين الموظفين. كما يحاول المنهج الوصفي التحليلي مقارنة وتفسير وتقييم الظواهر للوصول إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع. والمنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس ظاهرة أو قضية موجودة حالياً يمكن الحصول منها على معلومات تجيب على أسئلة الدراسة، دون تدخل الباحثة فيها. في حين تم الاعتماد على البيانات الثانوية والمنشورة في الكتب والمراجع العلمية، والأبحاث والدراسات السابقة التي أجريت حول تأثير المبادئ والقيم الإسلامية في اختيار وتعيين الموظفين. لكن هذه البيانات ليست كافية لمعرفة تفاصيل وجزئيات المشكلة التي تتناولها الدراسة وفرضياتها، كونها تناولت الموضوع بشكل خاص عن مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس في ليبيا، أما البيانات الأولية تم الحصول عليها من خلال تصميم استمارة الاستبيان وتوزيعها على العينة المستهدفة. في حين تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

حدد مجتمع الدراسة بجميع العاملين والموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بالإدارة العامة بطرابلس من مدراء عموم ومدراء إدارات ورؤساء أقسام وموظفين وعددهم ٥٢٧ موظف. وقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على جميع الموظفين والموظفات بمصلحة الأحوال المدنية وتعتبر عينة الدراسة ١٠٧ هم المجتمع ككل، واختارت الباحثة العينة القصدية (العمدية) ١٠٨ غير العشوائية بتوزيع الاستبانة على جميع الموظفين والموظفات بالمصلحة لمعرفة خبرتهم ومهنتهم في التعيين والتوظيف والتأهيل والترقيات، وتعتبر هذه الطريقة مناسبة في اختيار العينة لأن مصلحة الأحوال المدنية (الإدارة العامة) بطرابلس هي الجهة المسؤولة الأولى والأخيرة في إختيار وتعيين الموظفين بالجهاز الإداري في ليبيا، ويتصفون بخبرات سابقة وتعتمد جميع مؤسسات الدولة في ليبيا في إختيار وتعيين الموظفين على هذه المؤسسة.

٤.٠ النتائج والمناقشة

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمبادئ والقيم الإسلامية وأثرها على إختيار وتعيين الموظفين من خلال الوساطة كعامل وسيط، وتم

تحديد مجتمع الدراسة من هذه المواقع الوظيفية، ويمكن تصنيف مجتمع الدراسة وفقاً لخمس متغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، الوظيفة، سنوات الخبرة). وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية. الجداول (١،٤) إلى (٥،٤) توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (١) يبين أن ما نسبته ٦٨% لعدد (١٩٨) مستجيب من الذكور بينما عدد الإناث تقريباً ٩٢ أي بنسبة ٣٢%. يدل ذلك على نسبة الذكور تمثل نسبة أكبر مقارنة بعدد الإناث ويعزو الباحث ذلك إلى أن طبيعة وثقافة المجتمعات العربية من حيث العمل والوظيفة حيث يقتصر على الذكور أكثر من الإناث. ما يخص الحالة الاجتماعية، الجدول رقم (١) والرسم البياني رقم (٤، ١) يبين أن ما نسبته ٧٢% لعدد ٢١٠ مستجيب من المتزوجين، من إجمالي ٢٩٠، بينما عدد ٦٠ أي ما نسبة ٢١%. إضافة إلى ٧% لعدد ٢٠ مستجيب من المطلقين. يدل ذلك على نسبة المتزوجين تمثل نسبة أكبر مقارنة بعدد غير المتزوجين. الجدول رقم (١) يستعرض توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات العلمية، حيث يبين أكثر نسبة ٥٩%، بعدد (١٧٠) مستجيب من موظفي مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس يحملون الشهادات الجامعية (البكالوريوس)، يلي ذلك ٧٣ مستجيب من إجمالي أفراد العينة ٢٩٠ أي بنسبة ٢٥% يحملون شهادة الدبلوم، بينما الذين يحملون شهادة الماجستير والدكتوراه يمثلون ١٢% و ٤% لعدد ٣٤ و ١٣ مستجيب على التوالي. الجدول رقم ١ يستعرض توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، حيث تمثل نسبة الموظفين أعلى نسبة ٦٠% تقريباً لعدد ١٧٥ مستجيب من إجمالي أفراد العينة ٢٩٠ موظف من موظفي مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس، بينما تمثل عدد ٦٥ رئيس قسم بنسبة ٢٣%. ومن خلال نتائج الدراسة وجد ٩% لعدد ٢٥ من إجمالي ٢٩٠ مستجيب يمثلون مدراء الإدارات، إضافة إلى مدراء الفروع الذين يمثلون ٥% لعدد ١٥ من مدراء فروع المصلحة. يتضح من خلال الجدول رقم ٥،٤ أكثر نسبة ٤٣% لعدد ١٢٥ مستجيب من أفراد عينة الدراسة يمتلكون خبرة عملية أكثر من ١٠ سنوات، يلي ذلك نسبة ٣١% لعدد ٩٠ مستجيب يمتلكون خبرة ما بين ٥ إلى ١٠ سنوات، بينما عدد ٧٥ مستجيب أي ما نسبته ٢٦% يمتلكون خبرة عملية من سنة إلى ٥ سنوات وهي النسبة الأقل.

جدول ١: الخصائص السكانية للعينة

عدد ونسبة الاستجابة	الخصائص الديموغرافية	عدد ونسبة الاستجابة	الخصائص الديموغرافية

تأثير القيم الإسلامية على اختيار وتعيين الموظفين - دراسة تطبيقية داخل مصلحة الأحوال المدنية ببلييا - طرابلس، أ. ريهام مسعود، وآخرين.

المؤهل العلمي		الوظيفة	
دبلوم	٢٥، ٧٣ %	مدير إدارة	٩، ٢٥ %
جامعي	٥٩، ١٧٠ %	مدير فرع	٥، ١٥ %
ماجستير	١٢، ٣٤ %	رئيس قسم	٢٣، ٦٥ %
دكتوراة	٤، ١٣ %	موظف	٦٠، ١٧٥ %
سنوات الخبرة		الجنس	
أقل من ٥	٢٦، ٧٥ %	ذكر	٦٨، ١٩٨ %
من ٥ إلى ١٠	٣١، ٩٠ %	انثى	٣٢، ٩٢ %
أكثر من ١٠	٤٣، ١٢٥ %	الحالة الاجتماعية	
		متزوج	٧٢، ٢١٠ %
		غير متزوج	٢١، ٦٠ %
		مطلق	٧، ٢٠ %

يتضح من النتائج في جدول (٢) أن قيمة معامل كرو نباخ ألفا كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين ٠.٩١٢ و ٠.٩٤٥ لكل مجال من مجالات الاستبانة. من خلال الجدول أيضا يتبين ان معامل كور نباخ الفا تجاوز ٦٠% لجميع محاور الدراسة القيم الإسلامية (المكون المعرفي، المكون الوجداني، المكون السلوكي) والمتغير التابع الاختيار والتعيين لربط العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع على موظفي مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس، وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق قابلة للتوزيع، وبذلك تكون الباحثة قد تأكد من ثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

جدول ٢: اختبار الموثوقية

العوامل	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المكون المعرفي	٨	٠.٩٣٩
المكون الوجداني	٦	٠.٩٢٤
المكون السلوكي	٧	٠.٩٤٥
اختيار وتعيين الموظفين	١٠	٠.٩١٢

تم فحص التداخل الخطي من خلال مقياس Collinearity Diagnostics وذلك باحتساب معامل Tolerance لكل متغير من المتغيرات المستقلة من ثم يتم إيجاد معامل (Variance Inflation

	Component							
	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5	العامل 6	العامل 7	العامل 8
sent5				.828				
sent3				.805				
sent2				.776				
sent6				.759				
inf7					.818			
inf1					.798			
inf3					.792			
inf2					.789			
inf6					.784			
test3						.808		
test7						.804		
test8						.785		
test5						.798		
test2						.782		
test1						.764		
fit6								.860
fit1								.852
fit5								.848
fit2								.841
النموذج	Extraction Method: Principal Component Analysis.							
	Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.							
	a. Rotation converged in 7 iterations.							

مقيا

سا لتأثير الارتباط بين المتغيرات المستقلة ومن الجدول رقم (٣) يلاحظ أن معامل VIF لجميع المتغيرات لم يتجاوز (٥) ومحصورة بين ١.٥٠٢ و ١.٨٦٥، وكذلك فترة السماح Tolerance أكبر من ٠.١٠ ومحصورة بين ٠.٥٣٦ و ٠.٦٦٦. لذلك يمكن القول بأن نموذج الدراسة لا يعاني من مشكلة التداخل الخطي، فالارتباط بين المتغيرات غير ذي دلالة إحصائية ومنخفض جدا، وهذا يدل على قوة نموذج الدراسة في تفسير الأثر على المتغير التابع وتحديدده.

الجدول ٣ اختبار التداخل الخطي والارتباط الذاتي لنموذج المتغيرات المستقل وأثره على الاختيار والتعيين

التداخل الخطي		الابعاد	المتغير
VIF	Tolerance		
1.865	.536	المكون المعرفي	القيم الاسلامية
1.502	.666	المكون الوجداني	
1.865	.536	المكون السلوكي	

المتغير التابع: الاختيار والتعيين

الجدول رقم (٤) يبين كل التشبعات لجميع فقرات المحاور والمتغيرات أكثر من (٠.٥٠) ومحصورة بين (٠.٧٥٩ و ٠.٨٦٠) وهي قيم مقبولة في هذه الدراسة حيث إن حجم العينة أكثر من ٢٠٠.

جدول (5): كمو واختبار باتليت

0.948	مقياس أخذ العينات الملائمة لكايير ماير أولكين KMO		
11373.391			اختبار كروية لباتليت
861	DF	درجة الحرية	Bartlett
0.000	Sig	النسبة الفئوية	

من ناحية الجودة الكلية للاختبار، ومدى ملاءمة العينة، فقد كشفت نتيجة اختبار قيصر (كايير ماير أولكين واختبار باتليت) الجودة العالية لهذا الاختبار. يعتبر مقياس كايير-ماير- أولكين (مقياس كمو) واختبار بارتلليت معايير أساسية لاختبار ملاءمة العينة للتحليل العاملي. اختبار بارتلليت يجب أن يكون ذا دلالة إحصائية أقل من (0.05)، وكانت متوسط نتيجة (KMO) لجميع المتغيرات تشير إلى جودة جيدة فوصلت إلى (0.948)، ونتيجة ((Bartlett بالنسبة الفئوية = 0.000) ودرجة الحرية (861)، والنتيجة كما هو واضح من الجدول التالي:

يوضح الجدول 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة القيم الإسلامية بأبعاده (المكون المعرفي- المكون الوجداني-المكون السلوكي) كعوامل مستقلة والمتغير التابع الاختيار والتعيين.

قد تحصلت أبعاد المتغير المستقل القيم الإسلامية (المكون المعرفي- المكون الوجداني-المكون السلوكي) حصلت على متوسطات حسابية متقاربة 2.834، 2.883، 2.777 وهي أيضاً أقل من الوسط الافتراضي 3 ونسبة موافقة 56% و 57% 55% على التوالي وانحرافات معيارية جيدة وهي كالتالي 0.967 و 0.844 و 1.022، ويتضح من النتائج أن هناك إجماع على عدم موافقة أفراد عينة الدراسة على توافر القيم الإسلامية في كيفية إختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بالإدارة العامة في طرابلس.

وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة حصول المتغير التابع الاختيار والتعيين على متوسط

حسابي ٢.٨٥٣١ من إجمالي ٥ وهي قيمة منخفضة ونسبة موافقة ٥٧% وانحراف معياري ٠.٠٩٨٢. وتعزو الباحثة ذلك ان افراد عينة الدراسة يدركون على أن إختيار وتعيين الموظفين في الادارة العامة بمصلحة الاحوال المدنية بطرابلس يتم على اسس ومعايير غير موضوعية وتغيب عنها الشفافية. الجدول رقم ٦، يوضح المتوسطات الحسابية ونسبة الموافقة والانحراف المعياري لجميع متغيرات الدراسة.

الجدول رقم ٦ المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	المتوسط الحسابي	البعد	المتغير
.96779	%56	2.8346	المكون المعرفي	القيم الاسلامية
.84481	%57	2.8834	المكون الوجداني	
1.02256	%55	2.7776	المكون السلوكي	
.98241	%57	2.8531	الاختيار والتعيين	
.9562	%56	2.8163	المتوسط العام	

تم استخدام تحليل الارتباط كإجراء إحصائي لتحديد ما إذا كان متغيران مرتبطان أم لا. نتيجة التحليل هي معامل ارتباط يمكن أن يأخذ القيم بين ١- و ١+. تشير العلامة إلى نوع الارتباط بين المتغيرين. تشير العلامة الإيجابية إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين ؛ أي عندما يزيد حجم أحدهما، والآخر أيضاً. تشير العلامة السالبة إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين. بينما تزيد قيم واحد، تنخفض قيم المتغير الثاني. إذا كان هناك متغيران مستقلان، فإن معامل الارتباط يكون صفراً. تزداد قوة العلاقة الخطية مع اقتراب معامل الارتباط -١ أو ١+. يوضح الجدول التالي ٧ النتائج التي تم الحصول عليها متبوعة ببعض الاستنتاجات.

جدول ٧ تحليل الارتباط

	المعرفي	الوجداني	السلوكي	التعيين
المعرفي	Pearson Correlation	١		
	Sig. (٢-tailed)			
الوجداني	Pearson Correlation	.٤٤٠**	١	
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠		
السلوكي	Pearson Correlation	.٦٧٩**	.٣٤٥**	١
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠	
التعيين	Pearson Correlation	.٤٦٤**	.٥٨٩**	.٣٣٠**
	Sig. (٢-tailed)	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠

** . Correlation is significant at the ٠.٠١ level (٢-tailed).

Adjusted
R²

٥٣%

Dependent Variable: a. التعيين

٥.٠ المناقشة

احتوت الدراسة الحالية على العديد من الاختبارات وأهمها كانت، المتوسطات الحسابية. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة القيم الإسلامية بأبعاده (المكون المعرفي -المكون الوجداني-المكون السلوكي (كعوامل مستقلة والمتغير التابع الاختيار والتعيين فقد كان حصل أبعاد المتغير المستقل القيم الإسلامية) (المكون المعرفي -المكون الوجداني-المكون السلوكي (حصلت على متوسطات حسابية متقاربة ٢.٨٣٤، ٢.٨٨٣، ٢.٧٧٧ وهي أيضاً أقل من الوسط الافتراضي ٣ وبنسبة موفقة ٥٦% و ٥٥% و ٥٧% على التوالي وانحرافات معيارية جيدة وهي كالتي ٠.٩٦٧ و ٠.٨٤٤ و ١.٠٢٢، ويتضح من النتائج أن هناك إجماع على عدم موافقة أفراد عينه الدراسة على توافر القيم الإسلامية في كيفية اختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بالإدارة العامة في طرابلس .

وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة حصول المتغير التابع الاختيار والتعيين على متوسط حسابي ٢.٨٥٣١ من إجمالي ٥ وهي قيمة منخفضة وبنسبة موافقة ٥٧% وانحراف معياري ٠.٩٨٢. وتعزو الباحثة ذلك أن أفراد عينة الدراسة يدركون على أن اختيار وتعيين الموظفين في الإدارة العامة بمصلحة الأحوال المدنية بطرابلس يتم على أسس ومعايير غير موضوعية وتغيب عنها الشفافية.

تم استخدام تحليل الارتباط لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. توصلت نتائج تحليل الارتباط إلى انه توجد علاقة إيجابية وهامة بين المكون المعرفي واختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس مع $r = ٠.٤٦٤$ =ومستوى هام $= ٠.٠٠٠٠$ كما وجدت علاقة إيجابية وهامة بين المكون الوجداني واختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس مع $r = ٠.٥٨٩$ =ومستوى هام $= ٠.٠٠٠٠$ وأخيراً توجد علاقة إيجابية وهامة بين المكون السلوكي واختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس مع $r = ٠.٣٣٠$ =ومستوى هام $= ٠.٠٠٠٠$.

كما تم استخدام تحليل المسار وتوصلت الدراسة إلى ان العلاقة بين (المكون المعرفي، المكون الوجداني، والمكون السلوكي (واختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس (بنسبة ٥٣% وبقية العلاقة يمكن تفسيرها

بمتغيرات أخرى يتم استخدام اختبار الانحدار للتنبؤ بنتائج النموذج الموجود بناءً على اختبار الانحدار، تم تطوير معادلة الانحدار حيث أن الوصول إلى المكون المعرفي له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس). ($\beta = 0.103$, $t = 2.469$, $p = 0.014$) (أيضاً، المكون الوجداني له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس). ($\beta = 0.541$, $t = 13.164$, $p = 0.000$) (أخيراً، المكون السلوكي له تأثير كبير وإيجابي على اختيار وتعيين الموظفين داخل مصلحة الأحوال المدنية بليبيا (طرابلس). ($\beta = 0.159$, $t = 4.030$, $p = 0.000$) (يوضح الجدول ٨ التالي النتائج التي تم الحصول عليها.

هذه النتائج تعتبر مشابهة للنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة حيث انه تعد عملية التوظيف والاختيار من أهم الخطوات في إدارة الموارد البشرية. يعتمد الموظف الكبير في المؤسسة على هذه العملية بحيث تؤدي المنظمة أداءً جيداً للغاية. عملية التوظيف هي اختيار أي شخص مؤهل ليكون مرشحاً لمنصب الوظيفة بينما عملية الاختيار هي الاختيار من بين المرشحين الذين يناسبون الوظيفة المعروضة. في عملية التوظيف، سيجذب الإعلان الرائع عن الوظيفة المعروضة والمعلومات الكاملة حول مواصفات الوظيفة الأشخاص المؤهلين لتطبيق الوظيفة في الشركة. هذا سيجعل الشركة أسهل لاختيار المرشحين المناسبين ليتم تقييمهم للمرحلة التالية. سيتم تقييم قدرة وتأهيل المرشحين من خلال عملية الاختيار. قد يضطر المرشحون إلى المرور بمراحل عديدة في عملية الاختيار تتضمن بعض الاختبارات والمقابلات من الشركة.

يمكن الجدول على أساس المبادئ التي نوقشت أن الإسلام يؤثر على عمليات التوظيف والاختيار. تتضمن المعايير الأساسية المستخدمة في التوظيف والاختيار عادةً الخبرة والكفاءة في تنفيذ واجبات الوظيفة. لاختيار المحافظين، يقترح النبي محمد اختيار أولئك الذين يتميزون بالشجاعة والثقة والتوكيد والالتزام الاجتماعي النبيل (Fesharaki & Sehhat, 2018). ويروي القرآن الكريم قصة النبي موسى عندما ذهب إلى بئر في قرية ووجد مجموعة من الناس يروون ماشيتهم. وجد ابنتي النبي شعيب اللتين وقفنا جانبا ولم تستطعا الحصول على الماء. هذا دفعه إلى مساعدتهما، تشاركت إحدى ابنتي شعيب القصة مع والدها. قالت: "يا أبت، استأجره. في الواقع، أفضل ما يمكنك توظيفه قوي وجدير بالثقة." لقد حدد القرآن الكريم هنا المبدأين الرئيسيين لاختيار الموظفين وهما القوة الجسدية و/أو العقلية والجدارة بالثقة. هذا ما أكدته النبي

محمد ﷺ عندما قال عندما تأتي السلطة أو السلطة في أيدي أشخاص غير صالحين، فانتظر يوم القيامة) "البخاري"، (١٩٨٧) وهذا يوضح كيف يدعو الإسلام إلى تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب. على الرغم من التأثير القوي للإسلام، فإن توظيف واختيار الموظفين في الدول الإسلامية المعاصرة يتأثر بعوامل مثل المحسوبية والبيروقراطية (Febriani, Sa'diyah, & Pratika, ٢٠١٩). غالبًا ما تتأثر عملية الاختيار بالذاتية التي تتضمن العلاقات الشخصية والتفضيلات الإقليمية والمحسوبية السائدة ضد الموضوعية والإجراءات الشرعية.

٦.٠ الخلاصة:

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لبيان خصائص مفردات عينة الدراسة، والوسط الحسابي لمعرفة مستوى إجابة أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة. والانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي. من خلال ما تمخضت إليه الدراسة الحالية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

من خلال نتائج الدراسة) تحليل المسار (لفحص وتأثير القيم الإسلامية على اختيار وتعيين الموظفين في مصلحة الأحوال المدنية بطرابلس، حيث أظهرت النتائج التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي وذات دلالة إحصائية بين القيم الإسلامية واختيار وتعيين الموظفين، وكانت جميع القيم تدل على مطابقة جيدة جاءت تمامًا مع المعايير المحددة كما ذكرت سابقاً.

المراجع:

١. Ali, A. R. A. H., Noordin, K. B., & Achour, M. (٢٠١٨). The Islamic approach of obligations in mutual relations between employee and employer. *International Journal of Ethics and Systems*
٢. . Atan, S. A., Arif, N., & Ahmad, K. (٢٠١٧). Incorporating Islamic Values into Business Towards Holistic Shariah Compliance. *Advanced Science Letters*, ٢٣(١١), ١٠٥٤٤-١٠٥٤٨.
٣. Balla, Z. I., Alias, R., Aziz, A., Isa, M., Zaroog, O., & Osman, Y. (٢٠١٦). Impact of Islamic Value as Strength of Human Resources Management Practice on the Organization Commitment?; Conceptual Framework. *International Review of Management and Marketing*, ٦, ٣٠٦-٣٠٩.
٤. CSA. (٢٠١٨). Dual job in the Civil Status Authority. Retrieved from <https://moi.gov.ly/>
٥. Elmansori, M. M., Atan, H., & Ali, A. (٢٠١٧). Factors affecting e-government adoption by citizens in Libya: A conceptual framework. *I-Manager's Journal On Information Technology*, ٦(٤).
٦. Febriani, R., Sa'diyah, C., & Pratika, Y. (٢٠١٩). The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. *KnE Social Sciences*, ٥٥٩-٥٧٥-٥٥٩-٥٧٥.

٧. Fesharaki, F., & Sehat, S. (٢٠١٨). Islamic human resource management (iHRM) enhancing organizational justice and employees' commitment. *Journal of Islamic Marketing*.
٨. Handayani, S. H. & Siswadi, Y. (٢٠٢٠). *Analysis Of Islamic Concept In Human Resource Management Practices*. Paper presented at the Proceeding International Seminar of Islamic Studies.
٩. Harahap, S. A. R. (٢٠١٨). Human Resources Development In Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya On Islamic Economic Perspective. *Li Falah: Journal of Islamic Economics and Business Studies*, ٣(٢), ١٦-٣١.
١٠. Ibrahim, N. (٢٠١٦). Employer branding: an Islamic perspective. *South East Asian Journal of Management*, ١٠(٢), ١٨١١٤١.
١١. Mahdih, O., Sharaf, R., & Shojae, A. (٢٠٢٠). Investigating the Effect of Islamic Values on Nurses' Professional Ethics with the Mediating Role of Organization's Code of Ethics. *Medical Ethics Journal*, ١٣(٤٤), ١-١٤.
١٢. Malik, N., & Yuli, S. B. C. (٢٠١٩). The Impact of Islamic Values Implementation on Organizational Commitments to Human Resources Management Practices at University of Muhammadiyah Malang. *KnE Social Sciences*, ٩٥٨-٩٧٢-٩٥٨-٩٧٢.
١٣. Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (٢٠١٩). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance: The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*, ٤٣(١/٢), ١٨٨-٢١٠.
١٤. Rahman, D. F. N. (٢٠١٨). Islamic Approaches to Human Resource Management in Organizations. *International Journal of Development Research*, ٨(١٠), ٢٣٥٤٢-٢٣٥٤٦.
١٥. Sarif, S. (٢٠١٩). Managing organizational conflict from Islamic perspective. *Jurnal Syariah*, ١٢(٢), ١٠٧-١٢٢.
١٦. Siyavooshi, M., Foroozanfar, A., & Sharifi, Y. (٢٠١٩). Effect of Islamic values on green purchasing behavior. *Journal of Islamic Marketing*.
١٧. Tlaiss, H. A., & Elamin, A. (٢٠١٦). Human resource management in Saudi Arabia. In *handbook of human resource management in the Middle East*: Edward Elgar Publishing.
١٨. Vandewalle, D. (٢٠١٨). *Libya since independence: oil and state-building*: Cornell University Press.
١٩. Wehrey, F. M. (٢٠١٧). *Insecurity and governance challenges in Southern Libya*: JSTOR.
٢٠. Zhu, C. J., & Warner, M. (٢٠١٩). The emergence of human resource management in China: Convergence, divergence and contextualization. *Human Resource Management Review*, ٢٩(١), ٨٧-٩٧.