

## المنظور الإسلامي في تسيير الإدارة- مشروع حضاري جديد

د. العايب سليم

أستاذ محاضر "أ" قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

جامعة البليدة

أ محامدية إيمان

أستاذة مساعدة قسم علم الاجتماع

جامعة ورقلة

### ملخص المدخل:

إن التراكم الحضاري الرأسمالي اوجد نظما وبرامج اهتمت بالإدارة والتسيير الأفراد والمجتمعات والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية وفق الرؤية الخاصة بها والتي تلائم مجتمعاتها، مما يجعل تطبيقها في مجتمعاتنا ذا إنتاجية اضعف عما هو في البلدان الأصلية، لذا كان من الضروري صياغة برنامج وخطط إدارية تتلائم مع التراكم الحضاري في مجتمعاتنا الإسلامية ومما لا شك فيه، أننا عند صياغة هذا البرنامج قد نعتمد بشكل أو بآخر على بعض الأفكار والمبادئ التي وضعها الإداريون الرأسماليون، أو من خلال الإسهامات المفكرين من الحضارات السابقة، وهذا لا يتناقض مع المبدأ التبادل الحضاري الذي يؤدي إلى ارتقاء الأمم جميعها مع احتفاظ بھويتها الخاصة.

إن محاولة تأسيس رؤية منهجية إسلامية خاصة، مبنية فكرنا المعاصر، من اجل النهوض بمجتمعنا كمشروع حضاري ومحاولة تجاوز الفكر الرأسمالي، الذي يحاول أن يعتزل الفكر الإسلامي في إرساء قواعد ومبادئ النهوض بالمنظمة الإسلامية، التي تحت على العمل والإتقان والإنتاج والتعاون.

فمن خلال هذه المداخل نحاول أن نركز المنظور الإسلامي في الإدارة كمشروع حضاري جديد وإعطاء أهم المبادئ والأسس التي تقوم عليه الرؤية الإسلامية في التسيير، وعرض بعض إسهامات المسلمين في هذا الجانب، لتأسيس إدارة إسلامية نعتني بالأفراد والمنظمة على حد سواء.

### ● الإدارة والتنظيم في الإسلام:

لعب الدين الإسلامي دورا مهما في تطور الإدارة والتنظيم بكل جوانبهما، وذلك بفضل ما جاء في كتاب الله وما أمر به النبي محمد رسول الله (ص) وما قام بتطبيقه والاجتهاد فيه من الخلفاء الراشدين والتابعين بعدهم، وظهر الفكر الإسلامي في مجال الإدارة بشكل واضح وعملي مع اتساع الدولة الإسلامية، فانعكس هذا في شكل قبول مختلف بقاع العالم للإدارة الإسلامية وتبنيها لكل ما تنادي به من مبادئ وأسس إدارية.

ويعجز الإنسان عن حصر الشواهد التي تدل على تطور الفكر الإداري الإسلامي، فقد نادى الإسلام بالمساواة بين الأفراد، وأن الفرق بين الأفراد هو أن الذي يعمل درجته أعلى عند الله وعند عباده، قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ سورة

الحجرات الآية 13، وتشجيعاً على العمل والنصح فيه، قال رسول الله (ص) (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

إذ يتضح من هذا، تشجيع الإسلام للعمل المبني على الصدق والوضوح الذي يؤدي إلى بناء الدولة وإزهارها. ونادى الإسلام بأهمية وضرة الوظائف الإدارية في إنجاز الأعمال على أكمل وجه، ويمكن استنباط ذلك من خلال النقاط التالية:

\* **التخطيط:** ترغيباً في إتباع التخطيط وممارسته وتجنباً للعمل العشوائي، قال الله تعالى: ﴿وَأَعِدُوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْحَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمْ﴾ سورة الأنفال الآية 60.

\* **التنظيم:** وفيما يتعلق بالتنظيم الإداري، هناك الكثير من الأدلة من كتاب الله وكلام رسوله، كقول الله تعالى: ﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ﴾ سورة الأنعام الآية 166. مشيراً في ذلك إلى التدرج الرئاسي بين الأفراد، وأكد الرسول (ص) على المسؤولية فقال: "ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع وهو مسؤول عن رعيته والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية على أهل بيت زوجها وولده، وهي مسؤولة عنهم والخدام راع على مال سيده وهو مسؤول عنه، ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته"، وهي إشارة إلى ضرورة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب<sup>1</sup>.

\* **المسؤولية والتعاون:**

يتميز الإنسان المسلم بقوة إيمانه وثقته في ربه سبحانه وتعالى، ومن ثم فهو يقبل على عمله معتمداً على الله سبحانه وتعالى، ثم على ما حباه الله به من قدرات ومهارات، وهو يطمع في خير الدنيا متمثلاً فيما يعود عليه من عمله في شكل رواتب ومكافآت ومميزات مادية ومعنوية مختلفة.

وقد جاء في الذكر الحكيم: ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يَخْتَفُونَ﴾ سورة الأحقاف الآية 18. كما نجد بأن التعاون هو من الأمور التي أمرنا الله سبحانه وتعالى بها، حيث يقول الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ سورة المائدة الآية 2. يتضح بأن الإسلام يميز العمل الجماعي ويؤكد على أهمية الترابط والتلاحم بين أفراد المجتمع، لبلوغ الأهداف والمنافع لهم<sup>2</sup>.

\* **الرقابة:** أدت مبادئ الإسلام السمحة والقيم التي غرسها في الناس إلى الرقابة الذاتية عن طريق مراقبة الناس لربهم من خلال إتباع أوامره واجتناب نواهيه، واعتبار هذه الأوامر والنواهي الشاملة، لكل نواحي الحياة هي الضوابط للسلوك البشري، قال الله تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ سورة آل عمران، الآية 104.

<sup>1</sup> غنية المهدي (الطاهر): مبادئ إدارة الأعمال - المفاهيم والأسس والوظائف. الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2003، ص. 71.

<sup>2</sup> السلمي (علي): إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. دار غريب، القاهرة، 2001، ص. 35.

<sup>(1)</sup> دهمان عبد المنعم: إدارة الموارد البشرية من منظور إسلام - شعاع للنشر والعلوم، حلب (سورية) 2010، ص 31

\* السعي إلى التعلم والتدريب: من النصوص النبوية التي تؤكد على هذه الوظيفة، حيث يقول عليه الصلاة والسلام: "أطلبوا العلم من المهدي إلى اللحد".

وكذلك أكد على أهمية ودور تحفيز الأفراد (العاملين) وإعطائهم حقوقهم، فقال " أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

#### - أما في مجال تحكم العلاقات العمالية الإسلامية مثلاً:

● حسن المعاملة: وذلك من خلال التعامل بأدب ولطف، والتزام الأخلاق الحسنة التي يأمر بها الشرع، وتجنب ذميمة الأخلاق من سب وشتم وسخرية وغيرها، والالتزام بالقدوة التامة للسنة النبي عليه الصلاة والسلام، حيث روي عن انس رضي الله عنه قال: "خدمت النبي صلى الله عليه وسلم فما قال لي أف ولا لم صنعت؟ ولا ألا صنعت" رواه البخاري.

وان أدبيات الإدارة الحديثة دعت إلى المعاملة الحسنة مع العمال، واعتبرتها أساس العلاقة الناجحة، وكان صلى الله عليه وسلم يبحث أصحابه بأهمية الرفق بالرعية والأتباع وبخاصة من هم تحت مسؤولية العامل

● أما في مجال دفع الأجور المتفق عليها كاملة في موعدها، والأحسن في مثل ذلك كتابة عقد يوضح فيه واجبات العامل وأجرته ويشهد عليه، للحيلولة عما يحصل من تنازع واختلاف.

● إن حرمان العامل من أجرته أو بعضها منكراً عظيماً وكبيراً من الكبائر ينبغي عدم التهاون بها، حيث يقول عليه الصلاة والسلام عن الحديث القدسي قال تعالى: " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطيه أجره" رواه البخاري<sup>(1)</sup>.

● التزام بسياسة المنشأة (الإدارة) والأوامر التي تصدر عن المدبرين فيها.

فالعامل بحجم عمله يجب أن يطيع وينفذ التعليمات التي تصدر عن رؤسائه، وهذا مقبول شرعاً وقانوناً وعرفاً، وذلك قوله عليه الصلاة والسلام: " على المرء المسلم السمع والطاعة فيما يجب وكره إلا أن يؤمن بمعصية فإن أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة " رواه مسلم.

إن الالتزام والطاعة يقتضيان من العامل تبني وجهة نظر إدارته والدفاع عنها ولو كان ذلك يخالف رأيه، وهذه الطاعة لا تعني أن العامل لا يستطيع إبداء وجهة نظره أو طرح أفكاره مادام وصل إلى ذلك دون تحيز أو هوى، ولكن عليه أن يطرح آراءه ضمن الأصول المتبعة في الإدارة التي يعمل فيها، وإن يطرحها بلطف وأدب ووضوح، كما علمنا الله تعالى: " وقولوا للناس حسناً " البقرة<sup>(1)</sup>

#### \*تعميق مبدأ الولاء المؤسسي:

يرى العديد من الباحثين أن من أهم أسباب الفساد الإداري هو انعدام الولاء المؤسسي، كما أن ضعف درجات الولاء المؤسسي أثرت سلباً في نمو الموارد البشرية وتطورها داخل المؤسسة الواحدة، بسبب التغيير المستمر، وعدم القدرة على وضع إستراتيجية لتأهيل الموارد بحيث تكون قادرة على مجابهة التحديات المستقبلية، سواء كان ذلك على صعيد المؤسسة على صعيد الشخصي.

إن تعميق مبدأ الالتزام المؤسسي هو جزء من الالتزام بالعهد والمواثيق الذي يشدد عليه القرآن الكريم في أكثر من موقع وفي ذلك قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ النساء 58.

إن ما سبق عرضه من الوظائف الإدارية والتنظيم، ما هي إلا أمثلة فقط، وذلك للإشارة والتوضيح عن أهميتها التي تكتسبها في حياة الأفراد (المجتمع الإسلامي)، وأن إرساء مبادئ وأسس ومفاهيم تظهر في كتابات كثيرة من المهتمين بالإدارة وليس جديدا، بل عرفته الدولة الإسلامية في عصرها المميز والذي يعتبر مرجعا لما هو موجود اليوم.

#### أ- أبو نصر الفراءي (873-950):

ساهم بكتاباته عن الدولة النموذجية، والتي ظهرت بكتابه الذي كان عنوانه "أراء أهل المدينة الفاضلة"، اقترح فيه ضرورة وجود تسلسل<sup>3</sup> هرمي في الدولة، وأن الرئيس (القائد) للدولة، يكون على رأس الهرم، وأشار إلى بعض الشروط التي يجب توفرها للقائد كالذكاء، اللباقة، العدل، العلم، الصدق،... إلخ، وتحدث الفراءي أيضا عن اللجان في الإدارة وأهمية استخدامها، وهذا ما أكدته الدراسات الحديثة في الإدارة.

#### ب- أبو الحسن الماوردي (957-1058م)

الذي ألف كتابا في الإدارة الحكومية بعنوان "الأحكام السلطانية في قانون الوزارة وسياسة الملك"، تعرض فيه إلى كثير من المواضيع الإدارية أبرزها ما يلي:

1- ذكر الماوردي واجبات وشروط من يتقلد أعلى سلطة في الدولة، كالخلافة والإمامة آنذاك، فذكر من هذه

الواجبات ما يلي:

- حل الخلافات التي تنشأ بين الأطراف المختلفة في الدولة.

- بث الشعور بالأمن والطمأنينة بين الناس يزيد من الإنتاج.

- مكافأة من يعمل بنصح وإبداع في عمله.

2- أشار إلى أهمية الإشراف وأكد على ضرورة الشدة في الرقابة من طرف المشرفين على مرؤوسيه، بهدف

التقليل من التهاون والتعاس.

3- أشار إلى دور حق التظلم في إفشاء العدالة، وحل المنازعات بين الناس.<sup>4</sup>

#### ج- عبد الرحمان ابن خلدون (1332-1406):

ترجع أهمية مقدمة ابن خلدون لتضمنها موضوعات علمية عديدة، والكثيرون في التخصصات المختلفة، يجدون في هذه المقدمة إسهاما في علمهم المختلفة. إذ يرى ابن خلدون "إن اختلاف الأجيال في أحوالهم، إنما هو باختلاف نحلهم من المعاش".

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 32.

<sup>4</sup> غنية المهدي (الطاهر): المرجع السابق، ص 76.

هذه العبارة تشير إلى تفسير الواقع الاجتماعي بعوامل اقتصادية، إذ نجد ابن خلدون يتجه في تحليله لسوسيولوجيا التنظيم الاقتصادي، حيث يعتمد إلى الكشف عن الجوانب الثقافية والاجتماعية المصاحبة للتنظيم الاقتصادي، والتي تعتبر ضرورة ملازمة له وجزءاً من إيقاعاته، إذ أن المجتمع لا يقرر التنظيم الاقتصادي الذي يناسب استغلال الثروات التي في حوزته استغلالاً أمثل، بل أن هذا التنظيم يتقرر في معطيات البيئة التي تفرض التنظيم الاقتصادي الملائم، ومن ثم يتشكل المجتمع في علاقاته وخصائصه الثقافية والاجتماعية، في ضوء هذا التنظيم، فالثروات التي في حوزة المجتمع هي معطى مسبق، يقتضي استغلاله تنظيمياً اقتصادياً محدداً، وهذا التنظيم الاقتصادي يرتبط بخصائص، ثقافية واجتماعية معينة، تجدها حيث يوجد هذا التنظيم الاقتصادي<sup>5</sup>.

كما يبرز ابن خلدون على أهمية تقسيم العمل، فهو المحور الأساسي الذي يدور حوله كل وسائل الإنتاج، وإنه الجزء الرئيسي لعمليات الإنتاج، وفي هذا الصدد يركز ابن خلدون على أهمية سعي الإنسان لتحصيل معاشه وحاجاته الضرورية، وبالتالي فقد سعى لإبراز قيمة العمل الإنساني ودوره في تحقيق المصالح الخاصة والعامّة، فيقول: "أعلم أن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء والقصد إلى التحصيل، فلا بد في الرزق من سعي وعمل".

ومن ناحية أخرى، يشير ابن خلدون إلى حقيقة هامة، مفادها أن نوعية التخصص المهني والحرفي للأنشطة الاقتصادية - الطبيعية - ترتبط بنوعية المجتمعات وتطورها في مراحل التحول ذاتها، فالمجتمعات البدوية ترتبط بها الأعمال الزراعية أو الصيد والرعي وغير ذلك من حرف مهنية بسيطة. وتنشأ الصناعة والتجارة عندما تتحول المجتمعات إلى المجتمعات العمرانية، الحضرية، وبالطبع فإن ذلك التغيير في النظام الحرفي والمهني، حسب تصورات ابن خلدون، يوضح نوعية (تقسيم العمل)، والتخصص في الأعمال الاقتصادية وارتباطها بدرجات التغير والتعقيد الحضري، ويظهر ذلك بصورة أكثر وضوحاً، عندما تصل المجتمعات الحضرية إلى أعلى درجة لها من التقدم والطلب للحاجات الكمالية، بعد أن تشبعت بالضروريات الأساسية<sup>6</sup>.

فحالة المجتمع المعقد وما تستلزمه نوعية الحياة من الترف تتطلب بطبيعتها المزيد من الحرف والمهن، الأمر الذي يوضح زيادة الحاجة نحو التخصص وتقسيم العمل معاً، حتى تؤدي تلك الأنشطة دورها في المجتمع وتغطية احتياجاتها المتنوعة وخاصة الحاجات الكمالية، ولهذا السبب يركز ابن خلدون على المرحلة الأخيرة من تعقد المجتمع، حيث تظهر نوعيات من الحرف والمهن الجديدة مثل: النجارين، والصناعة، والحدادين، والبنائين،... وغيرهم.

وفي إطار تحليلي مميز، حاول ابن خلدون أن يربط بين تقسيم العمل والحاجة إلى التعاون، فيقول: "إن الكسب الذي يستفيد به البشر إنما هو قيم أعمالهم، ولقد قدر أحد عطل عن العمل، لكان فاقد الكسب بالكلية وعلى قدر عمله وشرفه بين الأعمال وحاجة الناس إليه، يكون قدر قيمته وعلى نسبة ذلك نمو كسبه أو نقصانه..."، ويقول أيضاً: "إن الجاه متوزع في الناس ومترتب فيهم، طبقة بعد طبقة ينتهي في العلو إلى الملوك الذين ليس فوقهم يد عالية، حكمة الله في خلقه، بما ينتظم معاشهم وتيسر مصالحهم ويتم بقاؤهم، لأن النوع الإنساني لا يتم وجوده وبقاؤه إلا بتعاون أبنائه على

<sup>5</sup> عبد الغني غانم (عبد الله): علم الاجتماع الاقتصادي في دراسات المسلمين. مكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، 1993، ص.36.

<sup>6</sup> الحواجة (محمد ياسر): علم الاجتماع الاقتصادي بين النظرية والتطبيق. الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 1998، ص.27.

مصالحهم، لأنه قد تقرر أن الواحد منهم لا يتم وجوده إلا بالتعاون، وإنه إن ندر فقد ذلك في صورة مفروضة لا يصح بقاؤه".

وعلى هذا الأساس، نجد بأن تقسيم العمل جاء نتيجة للتقدم الحضاري وزيادة حجم المدن والأمصار، ومن أهم تلك الصناعات، صناعة الطب والتوليد، واعتبارها من الصناعات الهامة التي تقوم بمداواة المرضى، كما تعكس تحليلاته عن أهمية أهل المعرفة والخبرة، توجيه الناس إلى العمل والتعاون وحملهم على تحقيق الصالح العام وذلك في ضوء اهتمام الشرائع.<sup>7</sup>

ومن زاوية أخرى يشير ابن خلدون إلى ما يمكن أن نسميه " بالتنشئة القانونية "، موضحاً أنها تختص الحضر أكثر من البدو، ويربط بينها وبين نشر الاستكانة والضعف والخضوع والانقياد، في حيث أن البدو متحررون من تأثير هذه العملية، لتحررهم من سلطة (السلطة والقانون).

حيث يوضح ابن خلدون أن القانون (الأحكام السلطانية)، والتعليم والتأديب تختص بالحضر في حين أن البدو بمعزل عنها، ثم يعود إلى توضيح العلاقة بين القانون والتأديب والتعليم، وخصائص الشخصية الحضرية، فيقول: " ليس كل أحد مالك أمر نفسه، إذ الرؤساء والأمراء والمالكون لأمر الناس قليل بالنسبة لغيرهم، فمن الغالب أن يكون الإنسان في ملكه غيره، ولا بد - أي في حكم غيره حتماً - وهنا يقسم ابن خلدون أنواع الحكم في المناطق الحضرية، من حيث أثارها إلى الأنواع الآتية:

- إذا كانت المملكة - الحكم - رفيقة وعادلة، لا يعني منها حكم ولا منع وصد فكل الناس من تحت يدها، مدلين بما في أنفسهم من شجاعة أو جبن واثقين بعدم الوازع حتى صار الإدلاء جبلة، لا يعرفون سواها.
- وأما إذا كانت الملكة بالقهر والسطوة والإضافة، فتكسر حينئذ من سورة بأسهم، وتذهب المتعة عنهم لما يكون من التكاسل في النفوس المضطهدة.
- وأما إذا كانت الأحكام بالعقاب، فمذهبه للباس بالكلية، لأنه إذا وقع العقاب له ولم يدافع عن نفسه، بكسبه المذلة التي تكسر من سورة بأسه بلاشك.
- وأما إذا كانت الأحكام تأديبية وتعليمية، وأخذت من عهد الصبا أثرت في ذلك بعض الشيء لمرباه، على المخالفة والانقياد، فلا يكون مدلاً بآسه، ونجد الذين يعاونون الأحكام وملكتها من لدن مرباهم في التأديب والتعليم في الصنائع والعلوم والديانات ينقص ذلك من بأسهم كثيراً، ولا يكادون يدفعون عن أنفسهم بوجه من الوجوه، وهذا شأن طلبة العلم المنتحلين للقراءة والأخذ عن المشايخ، والأئمة الممارسين للتعليم والتأديب.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> نفس المرجع، ص. 29

<sup>8</sup> عبد الغني غانم (عبد الله): المرجع السابق، ص. 50

## الخاتمة:

إن الاقتناع الإيماني بان الشريعة الإسلامية هي المنهجية الأسلم والأصح في توجيه علاقات الإدارة والأفراد، في خلق المناخ الأفضل لقيام علاقات موضوعية بين طرفين، بحيث تقوم على أسس من الإخلاص، الوفاء، والتعاون المتبادل، وتتوجه برغبة صادقة لتحقيق المصالح المشتركة في إطار ما يرضي سبحانه وتعالى.

لقد جمع الإسلام بين الإيمان والعمل والعلم بحكمه بالغة وهامة، فلقد جعل العمل مصدقا للإيمان، والعلم مصححا مسار العمل، إن هذا الربط يعطي الفعالية للعمل المنتج والحراك الصحيح المتوازن في المجتمع. إن أهم مع على المسلم إدراكه، هو أن الله تعالى جعل هذه الدنيا امتحانا مادته العمل. وعلى هذا الأساس حان الأوان لبناء مشروع حضاري تنموي يقوم على منهجية إسلامية بنظرة واقعية لإدارة وتسيير، مبني على أسس وقواعد تعتمد على التعاليم والقيم الإسلامية التي تحث على الخير والفضيلة وصالح العباد.

## قائمة المراجع:

- 1- غنية المهدي ( الطاهر): مبادئ إدارة الأعمال - المفاهيم والأسس والوظائف. الجامعة المفتوحة، طرابلس، 2003،
- 2- السلمي (علي): إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب، القاهرة، 2001،
- 3- دهمان عبد المنعم: إدارة الموارد البشرية من منظور إسلام - شعاع للنشر والعلوم، حلب (سورية) 2010،
- 4- عبد الغني غانم (عبد الله): علم الاجتماع الاقتصادي في دراسات المسلمين. مكتب الجامعي الحديث، إسكندرية، 1993.
- 5- الخواجة (محمد ياسر): علم الاجتماع الاقتصادي بين النظرية والتطبيق. الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 1998.