

A CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR ISLAMIC WORK ETHICS ON STRESS MANAGEMENT IN THE WORKPLACE

أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها على إدارة الضغوط في العمل: إطار مفاهيمي مقترح

Abraheem Mohammed Ahmed Almaryamiⁱ, Issa Khanⁱⁱ & Nor Azzah Kamriⁱⁱⁱ

ⁱ (Corresponding author). PhD Candidate, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. ebrahimalmaryami@gmail.com

ⁱⁱ Senior Lecturer, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. issa@um.edu.my

ⁱⁱⁱ Associate Professor, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. azzah@um.edu.my

Article Progress

Received: 21 August 2024

Revised: 23 October 2024

Accepted: 16 November 2024

Abstract	<p><i>This study explores the influence of Islamic work ethics (IWE) on managing workplace stress, focusing on Libya's educational sector. By utilizing a conceptual and theoretical framework, it reviews literature on Islamic ethics and stress management, identifying core ethical principles derived from the Quran and Sunnah that could help mitigate common workplace stressors such as role ambiguity, role conflict, and excessive workload. Findings indicate that specific ethical dimensions within IWE—such as sincerity, accountability, teamwork, and diligence—are theoretically linked to enhanced employee engagement and well-being. This linkage is achieved by providing clear role definitions, reducing conflicts, and promoting a supportive work environment. The proposed framework serves as a foundation for future empirical research to validate these effects in organizational settings, particularly where Islamic values are culturally significant. Practical recommendations for embedding IWE in workplace policies and training are also discussed to guide implementation efforts.</i></p> <p>Keywords: <i>Islamic Work Ethics, Stress Management, Islamic Management, Work Environment.</i></p>
-----------------	--

<p>تستكشف هذه الدراسة تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على إدارة الضغوط في مكان العمل، مع التركيز على القطاع التعليمي في ليبيا. من خلال إطار مفاهيمي ونظري، تراجع الدراسة الأدبيات المتعلقة بأخلاقيات العمل الإسلامية وإدارة الضغوط، وتحدد المبادئ الأخلاقية الأساسية المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، والتي يمكن أن تساعد في التخفيف من الضغوط الشائعة في بيئة العمل، مثل غموض الدور، وتعارض الأدوار، وعبء العمل الزائد. وتشير النتائج إلى أن أبعاداً معينة من أخلاقيات العمل الإسلامية—مثل الإخلاص، وتحمل المسؤولية، والعمل بروح الفريق، والإلتقان—ترتبط نظرياً بزيادة تفاعل الموظفين ورفاهيتهم. يتم تحقيق هذا الربط من خلال توفير تعريفات</p>	ملخص البحث
---	-------------------

<p>واضحة للأدوار، وتقليل النزاعات، وتعزيز بيئة عمل داعمة. ويُعد الإطار المقترح أساسًا للأبحاث التجريبية المستقبلية للتحقق من فعالية هذه التأثيرات في البيئات التنظيمية، خصوصًا في السياقات التي تكون فيها القيم الإسلامية ذات أهمية ثقافية. كما تُناقش توصيات عملية لتضمين أخلاقيات العمل الإسلامية في سياسات وبرامج التدريب في مكان العمل لتوجيه جهود التنفيذ.</p> <p>الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل الإسلامية، إدارة الضغوط، الإدارة الإسلامية، بيئة العمل.</p>	
--	--

المقدمة

في عالم يتسم بالتغير المستمر والتحديات المتزايدة، يبرز التوتر في مكان العمل كقضية محورية تؤثر على الأفراد والمنظمات على حد سواء. يعتبر التوتر ظاهرة ثنائية الأبعاد، حيث يمكن أن يكون إيجابيًا أو سلبيًا، بناءً على طبيعته وكيفية إدارته. مستوى معين من التوتر يعد ضروريًا للتطوير والتحفيز وإحداث التغييرات اللازمة لنمو الموظفين والمنظمة (Butler & Martin, 2020). ومع ذلك، يصبح التوتر مصدر قلق عندما يتجاوز هذا المستوى، مؤديًا إلى تأثيرات سلبية تعيق الأداء وتحد من إمكانيات النمو. تظهر الدراسات أن الإجهاد في مكان العمل لا يقتصر على المناصب العليا في التسلسل الهرمي التنظيمي ولكنه يتعلق بالموظفين على جميع المستويات (Contreras & Gonzalez, 2021). وقد أشارت الأبحاث إلى أن النساء تتعرض لمستويات أعلى من التوتر مقارنة بالرجال، مما يؤثر على قدرتهن على أداء أدوار متعددة ويعيق تقدمهن (Chirumbolo et al., 2020). في هذا السياق، تبرز أهمية استكشاف كيف يمكن لأخلاقيات العمل الإسلامي أن تسهم في إدارة الضغوط في العمل بطريقة تعود بالنفع على الأفراد والمنظمات.

أخلاقيات العمل الإسلامية، المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، تضع إطارًا للسلوك الأخلاقي والمهني الذي يعزز الكرامة، الإخلاص، والتعاون في بيئة العمل. وقد جاء في القرآن الكريم: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ (القرآن. التوبة: 105)، مما يدل على أهمية الإخلاص في العمل والحرص على أدائه بأفضل صورة. كما قال النبي صلى الله عليه وسلم: {إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه} (الحديث. البيهقي. باب الأمانات وما يجب من أدائها إلى أهلها رقم 4930)، وهو ما يعزز من مفهوم الإتيان والجودة في العمل.

وفقًا لـ Ali و Al-Owaihian (2008)، تؤثر هذه الأخلاقيات بشكل إيجابي على مشاركة ومساهمة الموظفين في بيئة العمل، مما يعكس تأثيرها الإيجابي على طريقة تعامل الموظفين مع وظائفهم والمنظمات التي يعملون بها. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على ضغوط العمل، خاصةً في القطاع التعليمي في ليبيا، وهو قطاع شهد تحديات متعددة ونموًا ملحوظًا على الرغم من العقبات

السياسية والاجتماعية. تهدف الدراسة إلى تطوير إطار مفاهيمي يربط بين أخلاقيات العمل الإسلامي وإدارة الضغوط في العمل، مع التركيز على الأكاديميين في ليبيا، في محاولة لتقديم إسهامات معرفية قيمة يمكن أن تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الأكاديمي والإداري في البلاد.

الإطار النظري

في بيئة العمل المعاصرة، تُعد الضغوط المهنية واحدة من أبرز التحديات التي تواجه الموظفين والمنظمات على حد سواء. النظرية الخطئية السلبية تقدم فهمًا عميقًا لكيفية تأثير الضغوط بشكل سلبي على أداء الأفراد. وفقًا لهذه النظرية، يُعتبر الإجهاد، بغض النظر عن مستواه، ضارًا بأداء الموظفين. الإجهاد يستنزف الطاقة الذهنية والجسدية للموظفين، مما يؤدي إلى تحويل تركيزهم من الأداء الوظيفي إلى محاولات التعامل مع الضغوط. هذا التحول يقلل من القدرة على التفكير العقلاني، مما يزيد من احتمالية الأخطاء ويؤثر سلبًا على الأداء (Jex, 1998; Kahn & Byosiere, 1992). تُظهر الأبحاث تأثيرات متباينة للضغوط على الأداء، ما يشير إلى وجود حاجة لاستراتيجيات فعالة لإدارة هذه الضغوط. في هذا الإطار، تأتي أخلاقيات العمل الإسلامية كمنهجية محورية ليس فقط في تحسين الأداء الوظيفي ولكن أيضًا في التخفيف من ضغوط العمل. أخلاقيات العمل الإسلامية، المستمدة من القرآن والسنة، تضع إطارًا للسلوك الأخلاقي والمهني الذي يعزز الكرامة، الإخلاص، والتعاون في بيئة العمل (Beekun & Badawi, 2005).

المبادئ الإسلامية تُشدد على أن العمل هو عبادة وجهاد، وهو ما يُفترض أن يُجزز وفقًا للشريعة الإسلامية، مما يُعطي من شأن الجودة والإتقان في العمل. الالتزام بهذه الأخلاقيات لا يُحسن من الأداء الوظيفي فحسب، بل يُسهم أيضًا في بناء بيئة عمل متناغمة وإيجابية تُقلل من الضغوط المهنية. فالصدق والأمانة في العمل من القيم الأساسية التي يدعو إليها الإسلام، حيث قال النبي صلى الله عليه وسلم: {عليكم بالصدق، فإن الصدق يهدي إلى البر، وإن البر يهدي إلى الجنة...} (البخاري، الأدب المفرد. باب لا يصلح الكذب رقم 386). كما أن الإسلام يشجع على تحمل المسؤولية، كما في الحديث الشريف: {كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته} (البخاري، الأدب المفرد، باب العبد راع رقم 206)، مما يخفف من التوترات الناتجة عن غموض الأدوار أو تضاربها.

إن الأساس الذي تقوم عليه أخلاقيات العمل الإسلامية يشمل العدالة، الصدق، والإخلاص، وهي قيم تُشجع على التعامل الأخلاقي والعدل في المعاملات، وتُعزز الثقة والاحترام المتبادل بين الموظفين والإدارة. هذه الأخلاقيات تُعلم الموظفين الصبر والتسامح، وكيفية التعامل مع الضغوط بطريقة إيجابية، مما يُقلل من تأثيرها السلبي على الأداء الوظيفي (Yaken, 2006). التطبيق العملي لأخلاقيات العمل الإسلامية يُمكن أن يُحدث تحولًا كبيرًا في طريقة إدارة الضغوط في المنظمات. على سبيل المثال، تُشجع هذه الأخلاقيات على

تبنى ثقافة العمل الجماعي والتعاون، وهو ما يُسهل على الموظفين مشاركة المسؤوليات والتحديات، مما يُخفف من الضغوط المهنية ويُعزز الإنتاجية (Khalid et al., 2018).

من المهم أيضاً الإشارة إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية تُعطي من شأن الإتقان والجودة في العمل. كما أن الإسلام يشدد على أهمية التعاون والعمل بروح الفريق، حيث جاء في قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ (القرآن. المائدة: 2)، وهو ما يعزز العمل الجماعي ويخفف من الأعباء النفسية وضغوط العمل. الإسلام يُشجع على الإتقان في كل الأعمال، وهو ما يُعد دافعاً للموظفين للسعي نحو تحقيق أعلى مستويات الأداء والإنتاجية، مما يُقلل من الضغوط الناجمة عن المهام غير المكتملة أو الأداء غير المتقن (Din et al., 2019). بالإضافة إلى ذلك، تُسهم أخلاقيات العمل الإسلامية في تعزيز الرضا الوظيفي والتزام الموظفين، حيث تُعزز هذه الأخلاقيات شعور الموظفين بالانتماء والتقدير في المنظمة. الرضا الوظيفي والالتزام العالي يُقللان من احتمالية تأثير الضغوط السلبية على الأداء (Saban et al., 2020). في الختام، يُمكن القول إن دمج أخلاقيات العمل الإسلامية في البيئة التنظيمية يُقدم ليس فقط إطاراً للسلوك الأخلاقي والمهني الرفيع، بل يُعد أيضاً استراتيجية فعالة لإدارة ضغوط العمل وتعزيز الأداء الوظيفي. تُشير الدراسات والأبحاث إلى أن هذه الأخلاقيات تُسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تُقلل من الضغوط وتُحفز على الإنتاجية والتميز

دراسة الأدب

في سياق البحث عن تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل، يتطلب فهم الديناميكيات المعقدة لهذه العلاقة استكشاف الأدبيات السابقة التي تناولت موضوعات ذات صلة. على مر السنين، تم إجراء العديد من الدراسات لفهم كيف يمكن لممارسات أخلاقيات العمل الإسلامية أن تؤثر على بيئة العمل وتقلل من الضغوط التي يواجهها الموظفون، خاصة في قطاع التعليم العالي وغيره من القطاعات.

تقديم فهم شامل لوظائف الجامعات ودورها في إنتاج القيم واختيار النخبة وتدريب القوى العاملة، بالإضافة إلى إنتاج المعرفة، يسلط الضوء على أهمية البيئة التعليمية كميدان لتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية (كاستلس، 2000؛ Delanty، 2001). الزيادة الكبيرة في الطلب العالمي على التعليم العالي والتوسع في الالتحاق به تبرز الحاجة إلى بيئات عمل تدعم الرفاهية النفسية والجسدية للموظفين والطلاب على حد سواء (Van Der Wende، 2001؛ OECD، 2009؛ Altbach، 2009؛ Zaman، 2016). من خلال استعراض الدراسات السابقة، نجد أن ضغوط العمل لها تأثير ملموس على أداء الموظفين في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الفندقي والبنوك التجارية والمنظمات الصحية والتعليمية (الملاحمة وآخرون، 2018؛ سلامة، 2018؛ شويب، 2015؛ الزهرة، 2020؛ بلال، 2018). هذه الدراسات تؤكد على العبء الذي تشكله ضغوط العمل على الموظفين وكيف يمكن أن تؤثر سلباً على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

في المقابل، تشير الأدبيات إلى أن تبني أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي في تقليل ضغوط العمل وتعزيز الأداء الوظيفي (Amilin, 2016؛ Kathir, 2019). توضح هذه الدراسات كيف يمكن لمبادئ مثل الإخلاص، والكفاءة، والإتقان، والرفق والتسامح، أن تؤدي إلى بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية. على سبيل المثال، توصلت دراسة أجريت على المحاسبين في صناعة التمويل الإسلامي في إندونيسيا إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تقلل بشكل فعال من ضغوط العمل وتقليل الرغبة في ترك الوظيفة (Amilin, 2016). إضافة إلى ذلك، تبرز دراسة كاتير (2019) دور سلوك المواطنة التنظيمية كوسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي، مما يؤكد على أهمية البناء الثقافي والأخلاقي في تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز الالتزام التنظيمي.

من خلال النظر في الدراسات السابقة، يمكن استنتاج أن هناك علاقة وثيقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وضغوط العمل. تشير الأدلة إلى أن تبني ممارسات أخلاقية إسلامية في بيئة العمل يمكن أن يخفف من ضغوط العمل ويعزز بيئة عمل إيجابية تدعم الأداء الفعال والرضا الوظيفي. ومع ذلك، يظل هناك حاجة لمزيد من البحث لاستكشاف كيف يمكن تطبيق هذه الممارسات بشكل فعال في مختلف البيئات الثقافية والتنظيمية، وكيف يمكن للمؤسسات تعزيز التزامها بأخلاقيات العمل الإسلامية لتحقيق أقصى قدر من الفوائد لكل من الموظفين والمؤسسة ككل.

فجوة الدراسات السابقة

على الرغم من التقدم الكبير في دراسات ضغوط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامية في السنوات الأخيرة، تكشف الأدبيات المراجعة عن وجود فجوات بحثية مهمة يسعى البحث الحالي لمعالجتها. الدراسات السابقة، مثل تلك التي أجراها ملالة (2018) و Amilin (2016)، قد تناولت جوانب محددة من أخلاقيات العمل الإسلامية وضغوط العمل، لكنها إما اقتصرت على أبعاد محددة أو تبنت منهجيات لا تستكشف تأثيرات هذه الأبعاد بشكل مفصل. ملالة (2018)، على سبيل المثال، ركزت على التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية، والتعاون كأبعاد لأخلاق العمل الإسلامي مؤثرة على أداء العاملين، لكنها لم تشمل أبعاداً أخرى قد تكون لها أهمية متساوية أو أكبر في تحديد تأثيرات أخلاقيات العمل الإسلامية على بيئة العمل. البحث الحالي يوسع نطاق الدراسة ليشمل ستة أبعاد أخرى لأخلاقيات العمل الإسلامي، مما يعطي نظرة أكثر شمولية على تأثيرات هذه الأخلاقيات.

Amilin (2016) قدمت دراسة قيمة حول دور أخلاقيات العمل الإسلامية في تقليل ضغوط العمل، لكنها لم تدرس أبعاد أخلاقيات الإسلام بشكل مفصل. الدراسة الحالية تتجاوز هذه الفجوة من خلال استكشاف كيف يمكن لمختلف أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية أن تؤثر على ضغوط العمل بشكل مفصل ومنهجي. بالإضافة إلى ذلك، دراسة الحياصات وآخرون (2012) ودراسات أخرى قد ركزت على

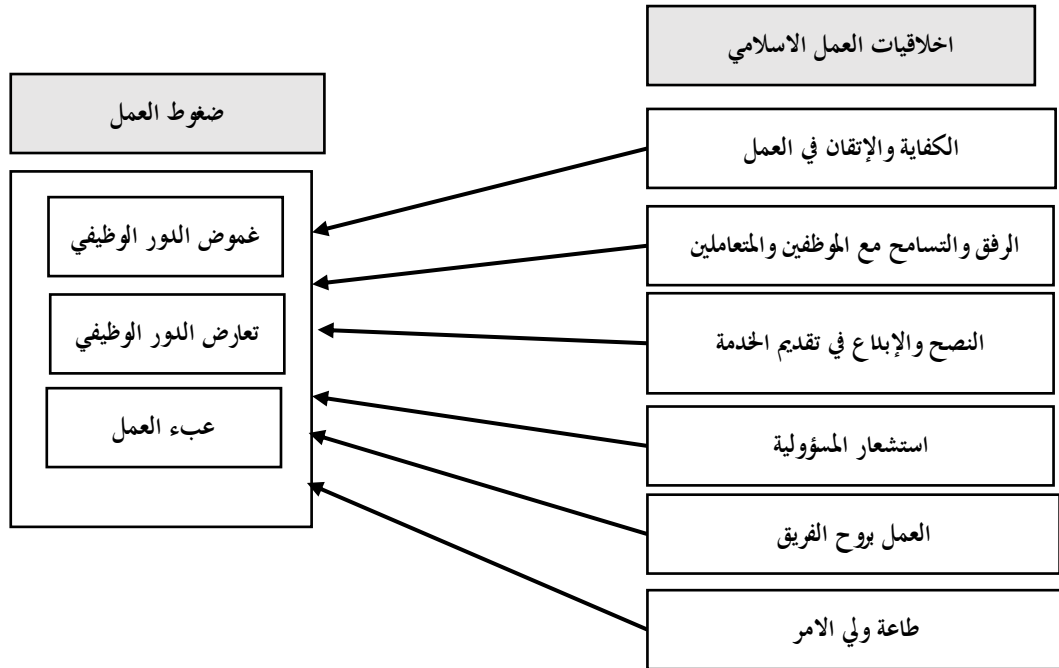
الالتزام التنظيمي أو الأداء الوظيفي كمتغيرات تابعة، مغايرة لتركيز الدراسة الحالية على ضغوط العمل كمتغير تابع. هذا يسלט الضوء على أهمية فهم تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل بشكل خاص، مما يعد إضافة نوعية للأدبيات القائمة.

كذلك، استخدمت دراسات مثل Al Sharif (2018) المنهج الوصفي لمقارنة أخلاقيات العمل من منظور إسلامي بالمنظور الإنساني من واقع الدراسات الغربية، مما يبرز الحاجة لدراسات تبني مناهج تحليلية تقييم العلاقات السببية بين أخلاقيات العمل الإسلامية وضغوط العمل. الدراسة الحالية تعالج هذه الفجوة من خلال تبني منهج تحليلي يستكشف كيف تؤثر أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل في بيئة التعليم العالي الليبية. ان الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية تتمثل في استكشاف تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية الموسعة على ضغوط العمل، مع التركيز على بيئة التعليم العالي في ليبيا كسياق بحثي جديد. هذا يمثل إضافة معرفية قيمة تساهم في فهم أعمق للديناميكيات الأخلاقية والثقافية في بيئات العمل الإسلامية وتأثيرها على الرفاهية النفسية للموظفين.

الإطار المفاهيمي

الإطار المفاهيمي للدراسة يركز على فهم العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع، مع التركيز على كيفية تأثير الأول على الثاني. هذا الفهم يتطلب تحليلاً مفصلاً لكل من المتغيرات الرئيسية والفرعية المتضمنة في الدراسة.

يوضح الشكل رقم 1.1 الاطار المفاهيمي المقترح



المتغير المستقل: أخلاقيات العمل الإسلامي

أخلاقيات العمل الإسلامية تمثل مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد والمؤسسات في البيئة العملية. هذه الأخلاقيات تستند إلى مبادئ الشريعة الإسلامية وتشمل ستة أبعاد فرعية:

- الكفاية والإتقان في العمل: تشير إلى الجودة والدقة في الأداء الوظيفي، مع التأكيد على الجهد المبذول لتحقيق أفضل النتائج.
- الرفق والتسامح مع الموظفين: تؤكد على أهمية التعامل اللطيف والتسامح مع الزملاء والمرؤوسين، مما يخلق بيئة عمل متوازنة ومحفزة.
- النصح والإبداع في تقديم الخدمة: تحث على الابتكار والإبداع في العمل وتقديم النصح للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة.
- استشعار المسؤولية: تدعو إلى تحمل المسؤولية الكاملة عن الأعمال المنوطة بالفرد، مع الإخلاص والأمانة في الأداء.
- العمل بروح الفريق: تشدد على أهمية التعاون والعمل الجماعي وتقدير جهود الآخرين في تحقيق الأهداف المشتركة.
- طاعة ولي الأمر: تؤكد على أهمية احترام القيادة والتعاون مع الإدارة في سياق العمل، مع مراعاة الأخلاق الإسلامية.

المتغير التابع: ضغوط العمل

ضغوط العمل تشير إلى الأعباء النفسية والجسدية التي قد يواجهها الأفراد نتيجة للمطالب المهنية. يتألف هذا المتغير من ثلاثة أبعاد فرعية:

- غموض الدور: يحدث عندما يكون هناك عدم وضوح في المسؤوليات والأهداف الوظيفية، مما يسبب الارتباك والتوتر للموظف.
- تعارض الدور: ينشأ عند وجود تضارب في المتطلبات الوظيفية أو بين الأدوار الشخصية والمهنية، مما يؤدي إلى الإجهاد.
- عبء العمل: يتعلق بكمية العمل المطلوبة ومدى تحديها لقدرات الفرد، حيث يمكن أن يؤدي الضغط المفرط إلى الإرهاق.

العلاقة بين المتغيرات

تشير الأدبيات إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامي، مثل الإخلاص والتعاون وتحمل المسؤولية، يمكن أن تؤدي إلى تقليل ضغوط العمل من خلال تعزيز الوضوح الوظيفي وتقليل النزاعات وتوزيع المهام بشكل أكثر عدالة.

فقد وجدت دراسة أميلين (2016) أن هذه الأخلاقيات تسهم في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل التوتر المرتبط بالمهام. كما أكدت دراسة كاثير (2019) أن التعاون وسلوك المواطنة التنظيمية، المستمدين من الأخلاقيات الإسلامية، يسهمان في تقليل النزاعات وضغوط العمل. استنادًا إلى هذه الأدبيات، يمكن اقتراح عدة فرضيات لاختبار العلاقة بين هذه المتغيرات في الدراسات المستقبلية، مثل أن أخلاقيات العمل الإسلامي تؤدي إلى تقليل غموض الدور وتعارض الأدوار، وتوزيع عبء العمل بشكل أفضل.

مناقشة وتحليل النتائج

1. التأثير الإيجابي على مشاركة وأداء الموظفين

أظهرت نتائج الدراسة أن لأخلاقيات العمل الإسلامية تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا على مشاركة وأداء الموظفين. وفقًا للقيم المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، مثل العمل الجاد والإخلاص والتعاون، يتزايد أداء الموظفين وإنتاجيتهم. تتماشى هذه القيم مع نظريات التحفيز الداخلي التي تشير إلى أن الموظفين يكونون أكثر اندماجًا عندما يتماشى عملهم مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية (Al-Owaihan & Ali, 2008; Beekun & Badawi, 2005). عندما يدرك الموظفون أن عملهم هو نوع من العبادة والواجب الأخلاقي، فإن التزامهم وجهدهم يزدادان بشكل طبيعي. هذا التحفيز الداخلي لا يعزز الأداء الفردي فحسب، بل يسهم أيضًا في الكفاءة والنجاح العام للمنظمة.

2. تقليل التوتر في مكان العمل

توضح الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامية تساعد في تقليل التوتر في مكان العمل من خلال معالجة غموض الدور، وتعارض الدور، وعبء العمل (Jex, 1998; Kahn & Byosiére, 1992). يتحقق ذلك من خلال المبادئ الأخلاقية للتواصل الواضح، والعدالة، والاحترام المتبادل. عندما تكون الأدوار والمسؤوليات واضحة ويوجد جو من الثقة والعدالة، يشعر الموظفون بأقل قدر من الارتباك والصراع. بالإضافة إلى ذلك، فإن التركيز على التعاون والدعم المتبادل يساعد في توزيع عبء العمل بشكل أكثر توازنًا، مما يمنع الإرهاق ويقلل من مستويات التوتر العامة.

3. تحسين بيئة العمل

يساهم دمج أخلاقيات العمل الإسلامية في ثقافة المنظمة في تعزيز بيئة عمل داعمة ومتناسقة، مما يعزز العمل الجماعي والتعاون (Ahmad, 2006). تعتبر هذه البيئة الداعمة حاسمة لتعزيز السلامة النفسية، حيث يشعر الموظفون بالأمان للتعبير عن أفكارهم ومخاوفهم دون الخوف من الانتقام. المبادئ الأخلاقية للرفق، والتسامح، والاحترام المتبادل تخلق جو عمل إيجابيًا، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من معدلات الدوران. بالإضافة إلى

ذلك، تعزز بيئة العمل المتناسقة حل المشكلات بشكل جماعي والابتكار، حيث يكون الموظفون أكثر استعدادًا للتعاون ودعم بعضهم البعض.

4. تعزيز التوازن بين العمل والحياة

تشجع أخلاقيات العمل الإسلامية على نهج متوازن للعمل والحياة الشخصية، وهو أمر ضروري للحفاظ على رفاهية الموظفين (Yaken, 2006). يشجع الإطار الأخلاقي الموظفين على تقدير وقتهم الشخصي والالتزامات العائلية، مما يمنع العمل من التدخل في الحياة الشخصية. هذا التوازن ضروري للإنتاجية والصحة على المدى الطويل، حيث يمكن أن يؤدي التوتر المزمن والإفراط في العمل إلى مشاكل صحية خطيرة وانخفاض الأداء. من خلال تعزيز التوازن بين العمل والحياة، يمكن للمنظمات تحسين رضا الموظفين والاحتفاظ بهم.

5. رؤى من دراسة الحالة

تقدم دراسة حالة القطاع التعليمي في ليبيا رؤى عملية حول فوائد وتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في إدارة التوتر في مكان العمل (Al Sharif, 2018). يتميز القطاع التعليمي، الذي يتسم بمستويات عالية من التوتر بسبب الأعباء الكبيرة والعمل المعقد مع مختلف أصحاب المصلحة، بفوائد كبيرة من النهج الأخلاقي والمنظم المقترح. تُظهر دراسة الحالة أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن تكييفها لتلائم التحديات الفريدة للقطاعات المختلفة، مما يوفر إطار عمل مرناً لمختلف السياقات التنظيمية.

6. توصيات للتنفيذ

توصي الدراسة بعدة خطوات عملية لتعزيز فهم وتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في أماكن العمل لتحسين الأداء والرفاهية (Amilin, 2016). تشمل هذه التوصيات تطوير برامج تدريبية شاملة تتقف الموظفين حول أخلاقيات العمل الإسلامية، وتنظيم ورش عمل لتسهيل التطبيق العملي، وتضمين هذه الأخلاقيات في السياسات والإجراءات التنظيمية. من خلال جعل هذه المبادئ الأخلاقية جزءاً من الثقافة التنظيمية، يمكن للمنظمات ضمان تطبيقها بشكل مستمر على جميع المستويات، مما يؤدي إلى تحسينات مستدامة في الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظفين.

الآثار الأوسع

الأهمية الثقافية في السياسات التنظيمية

تسلط الدراسة الضوء على أهمية دمج القيم الثقافية والدينية في السياسات التنظيمية. يمكن لهذا النهج جعل الأطر الأخلاقية أكثر قرباً وتأثيراً للموظفين، مما يعزز قبولها وتكاملها في الممارسات اليومية. في المناطق التي

تسود فيها القيم الإسلامية، مثل لبيبا، يمكن أن يعزز دمج هذه المبادئ من اندماج الموظفين والتزامهم التنظيمي.

القيادة الأخلاقية والديناميات التنظيمية

تؤكد الدراسة على إمكانية القيادة الأخلاقية في تحويل الديناميات التنظيمية. يمكن للقادة الذين يتبنون أخلاقيات العمل الإسلامية أن يكونوا قدوة قوية لفرقهم، مما يعزز ثقافة النزاهة والاحترام والدعم المتبادل. يمكن أن يؤدي ذلك إلى بيئة عمل أكثر انسجامًا حيث يكون السلوك الأخلاقي هو القاعدة ومستويات التوتر تكون منخفضة.

قابلية التطبيق عبر القطاعات

على الرغم من أن الدراسة تركز على القطاع التعليمي، فإن مبادئ أخلاقيات العمل الإسلامية قابلة للتطبيق عالميًا. يمكن للأبحاث المستقبلية استكشاف تأثيرها في قطاعات أخرى مثل الرعاية الصحية، والتمويل، والتصنيع لتوفير فهم أكثر شمولية لفوائدها. يمكن أن تسلط الدراسات المقارنة عبر سياقات ثقافية مختلفة الضوء على قابلية تطبيق هذه المبادئ الأخلاقية عالميًا.

الاستدامة على المدى الطويل

يمكن أن يؤدي تنفيذ أخلاقيات العمل الإسلامية إلى استدامة طويلة الأمد في رفاهية الموظفين وأداء المنظمة. الممارسات الأخلاقية التي تعزز العدالة والشفافية والاحترام يمكن أن تبني أساسًا قويًا من الثقة داخل المنظمة، مما يؤدي إلى معنويات عالية وولاء الموظفين. هذه الاستدامة ضرورية للحفاظ على الميزة التنافسية وتحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل. تكشف مناقشة وتحليل النتائج أن دمج أخلاقيات العمل الإسلامية في ممارسات مكان العمل يقدم فوائد كبيرة لإدارة التوتر وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. تظهر القيم المستمدة من القرآن والسنة، مثل العمل الجاد والإخلاص والتعاون والاحترام، أنها تعزز مشاركة الموظفين، وتقلل من التوتر في مكان العمل، وتحسن بيئة العمل، وتعزز التوازن بين العمل والحياة. تؤكد دراسة حالة القطاع التعليمي في ليبيا على التطبيق العملي والفعالية لهذه الأخلاقيات في السياقات الواقعية.

من خلال دمج هذه الأخلاقيات، يمكن للمنظمات خلق بيئة عمل داعمة ومتناسقة، وتعزيز العمل الجماعي والتعاون، وتقديم نهج منظم لإدارة الضغوط مثل غموض الدور، وتعارض الدور، وعبء العمل. بالإضافة إلى ذلك، تشجع هذه الأخلاقيات الموظفين على تقدير وقتهم الشخصي والالتزامات العائلية، مما يساهم في رفاهيتهم العامة ورضاهم الوظيفي. تسلط الدراسة الضوء على أهمية دمج القيم الثقافية والدينية في السياسات والممارسات التنظيمية، مشيرة إلى أن القيادة الأخلاقية يمكن أن تحول الديناميات التنظيمية وتعزز

بيئة عمل أكثر انسجامًا وإنتاجية. تبرز النتائج أيضًا قابلية التطبيق عبر القطاعات والاستدامة على المدى الطويل لممارسات أخلاقيات العمل الإسلامية. بشكل عام، تبرز الدراسة الحاجة إلى المزيد من البحث والتطبيق العملي لأخلاقيات العمل الإسلامية لتحقيق إمكاناتها الكاملة في تعزيز رفاهية الموظفين ونجاح المنظمات. من خلال دمج هذه المبادئ الأخلاقية في ثقافتهم، يمكن للمنظمات معالجة تحديات مكان العمل المعاصرة بفعالية وتحقيق تحسينات مستدامة في الأداء ورضا الموظفين.

التوصيات

استنادًا إلى نتائج هذه الدراسة، تُقدم عدة توصيات رئيسية لتعزيز فهم وتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية في مكان العمل، خاصة في قطاع التعليم في ليبيا.

ينبغي على المنظمات تنفيذ برامج تدريبية شاملة تثقف الموظفين حول أخلاقيات العمل الإسلامية، مع التركيز على مبادئ مثل العمل الجاد، والإخلاص، والتعاون، والاحترام. يجب أن تسلط هذه البرامج الضوء على التطبيقات العملية لهذه الأخلاقيات في الأنشطة اليومية للعمل وتأثيرها على إدارة التوتر والأداء العام. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تنظيم ورش عمل وندوات منتظمة لتسهيل التطبيق العملي لأخلاقيات العمل الإسلامية. يمكن أن تشمل هذه الجلسات سيناريوهات لعب الأدوار، والمناقشات الجماعية، ودراسات الحالة لمساعدة الموظفين على فهم كيفية تطبيق هذه المبادئ في مختلف مواقف العمل.

يجب دمج أخلاقيات العمل الإسلامية في السياسات والإجراءات التنظيمية. يشمل ذلك مراجعة السياسات الحالية لتتماشى مع المبادئ الأخلاقية وضمان تطوير السياسات الجديدة مع مراعاة هذه الأخلاقيات. ينبغي توفير إرشادات واضحة حول السلوك الأخلاقي واتخاذ القرارات لجميع الموظفين. لتعزيز القيادة الأخلاقية، يجب على المنظمات تدريب المديرين والقادة على أخلاقيات العمل الإسلامية. يجب أن يكون القادة نماذج يحتذى بها، ويظهرون السلوك الأخلاقي ويعززون ثقافة النزاهة والاحترام والدعم المتبادل داخل فرقهم. يجب تنفيذ سياسات تشجع على التوازن الصحي بين العمل والحياة. يشمل ذلك ساعات العمل المرنة، وفرص العمل عن بعد، ودعم التزامات الموظفين الشخصية والعائلية. من خلال تعزيز التوازن، يمكن للمنظمات تحسين رفاهية الموظفين وتقليل التوتر. يعد إنشاء أنظمة دعم داخل المنظمة لمساعدة الموظفين على إدارة التوتر أمرًا بالغ الأهمية أيضًا. يمكن أن تشمل هذه الأنظمة خدمات الاستشارة، وورش عمل لإدارة التوتر، ومجموعات دعم الزملاء. يعد إنشاء بيئة داعمة يشعر فيها الموظفون بالراحة في طلب المساعدة أمرًا حيويًا لإدارة التوتر بشكل فعال.

هناك حاجة لمزيد من البحث التجريبي للتحقق من صحة الإطار المفاهيمي المقدم في هذه الدراسة. ينبغي أن تستكشف الأبحاث المستقبلية تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية عبر مختلف القطاعات والسياقات الثقافية لتقييم مدى قابلية تطبيقها وفعاليتها على نطاق أوسع. يمكن أن توفر الدراسات الطولية رؤى حول

الفوائد طويلة الأمد لدمج هذه الأخلاقيات في الممارسات التنظيمية. يُوصى أيضاً بإشراك الموظفين في عملية دمج أخلاقيات العمل الإسلامية من خلال طلب مدخلاتهم وملاحظاتهم. يمكن أن يساعد هذا النهج التشاركي في تكييف الممارسات الأخلاقية لتلبية الاحتياجات والتحديات المحددة للقوى العاملة، مما يضمن قبولها وفعاليتها بشكل أكبر. يجب إنشاء آليات لمراقبة وتقييم تنفيذ أخلاقيات العمل الإسلامية في مكان العمل. يمكن أن تساعد التقييمات الدورية وحلقات التغذية الراجعة في تحديد مجالات التحسين وضمان تطبيق المبادئ الأخلاقية بشكل فعال والالتزام بها. أخيراً، يجب على المنظمات التي تنجح في تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية مشاركة تجاربها وأفضل ممارساتها مع المنظمات الأخرى. يمكن تحقيق ذلك من خلال المؤتمرات الصناعية، والمنشورات، والأحداث الشبكية، مما يساهم في نشر الممارسات الأخلاقية الفعالة على نطاق أوسع.

تتبنى هذه التوصيات، يمكن للمنظمات تعزيز فهم وتطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية، مما يؤدي إلى تحسين رفاهية الموظفين، وتقليل التوتر، وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. لن تعود هذه الخطوات بالفائدة على قطاع التعليم في ليبيا فحسب، بل يمكن أن تكون نموذجاً يحتذى به للقطاعات والمناطق الأخرى التي تسعى لدمج المبادئ الأخلاقية في ممارساتها في مكان العمل.

الخلاصة

تقدم الدراسة أدلة قوية على أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تعزز بشكل كبير إدارة التوتر والأداء التنظيمي العام، خاصة في قطاع التعليم في ليبيا. من خلال اشتقاق المبادئ الأخلاقية الرئيسية من القرآن والسنة، تبرز الدراسة التأثير الإيجابي لقيم مثل العمل الجاد، والإخلاص، والتعاون، والاحترام على مشاركة الموظفين، وأدائهم، وتقليل التوتر. يعزز دمج هذه المبادئ الأخلاقية في ثقافة المنظمة بيئة عمل داعمة ومتناسكة، مما يشجع على العمل الجماعي والتعاون. الموظفون الذين يلتزمون بأخلاقيات العمل الإسلامية يبلغون عن توازن أفضل بين العمل والحياة وانخفاض مستويات التوتر، مما يؤدي إلى تحسين الرفاهية والرضا الوظيفي. تظهر دراسة حالة قطاع التعليم في ليبيا التطبيق العملي والفوائد لهذه الأخلاقيات، مما يشير إلى أنه يمكن دمجها بشكل فعال في مختلف البيئات التنظيمية. تؤكد الدراسة على أهمية البرامج التدريبية الشاملة، وورش العمل، والقيادة الأخلاقية في دمج أخلاقيات العمل الإسلامية في الممارسات التنظيمية. كما تؤكد على الحاجة إلى مزيد من البحث التجريبي للتحقق من صحة الإطار المفاهيمي واستكشاف تطبيق هذه الأخلاقيات عبر مختلف القطاعات والسياقات الثقافية.

من خلال تبني التوصيات المقدمة، يمكن للمنظمات تعزيز فهمها وتطبيقها لأخلاقيات العمل الإسلامية، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر أخلاقية ودعمًا وإنتاجية. لا يعالج هذا النهج تحديات مكان العمل المعاصرة فحسب، بل يعزز أيضاً الاستفادة طويلة الأمد في رفاهية الموظفين ونجاح المنظمات. يمكن أن تكون

نتائج وتوصيات هذه الدراسة نموذجًا للقطاعات والمناطق الأخرى التي تسعى لدمج المبادئ الأخلاقية في ممارساتها في مكان العمل، مما يساهم في نشر الممارسات الأخلاقية الفعالة على نطاق أوسع.

المراجع

- أحمد، ب. ك. (2011). المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية والأخلاقية في الإسلام. في هاشم، م. (محرر)، الأخلاق الإسلامية والمجتمع، كندال/هنت للنشر.
- ألتباخ، ب. ج. (2009). الماضي، الحاضر، ومستقبل الجامعة البحثية. البحث في التعليم المقارن والدولي، 4(4)، 318-334.
- أميلين، أ. (2016). تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. مجلة اختراع الأعمال والإدارة، 5(5)، 1-8.
- بتلر، ج.، ومارتن، د. (2020). دور التوتر الإيجابي في تطوير القوى العاملة والإنتاجية. مجلة علم النفس العملي، 34(2)، 113-129.
- بيكون، ر. آي.، وبدوي، ج. آ. (2005). تحقيق التوازن بين المسؤولية الأخلاقية بين أصحاب المصلحة التنظيميين المتعددين: منظور إسلامي. مجلة أخلاقيات الأعمال، 60(2)، 131-145.
- جكس، س. م. (1998). التوتر والأداء الوظيفي: النظرية، البحث، والآثار على الممارسة الإدارية. منشورات سيج.
- الحياصات، ع. وآخرون. (2012). تأثير التزام العمل والعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 61-86.
- الحياصات، ع.، وآخرون. (2012). تأثير التزام العمل والعدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الجامعات الأردنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 15(2)، 61-86.
- خان، ر. إل.، وبيوزير، ب. (1992). التوتر في المنظمات. في دانيت، م. د. وهوف، ل. م. (محرران)، دليل علم النفس الصناعي والتنظيمي (الطبعة الثانية، المجلد الثالث، ص. 571-650). مطبعة علماء النفس الاستشاريين.
- ديرتي-باه، ك.، أموكو، ج. ك.، وبواما، س. أ. (2020). توتر مكان العمل: نظرة نقدية إلى الأسباب، الآثار والتدخلات. إدارة الموارد البشرية، 58(3)، 237-250.
- ديلانتي، ج. (2001). تحدي المعرفة: الجامعة في المجتمع المعرفي. باكنغهام: دار نشر الجامعة المفتوحة.
- رايس، ج. (1999). الأخلاقيات الإسلامية وانعكاساتها على الأعمال التجارية. مجلة أخلاقيات الأعمال، 18(4)، 345-358.
- الشريف، ع. ز. (2018). أخلاقيات العمل الإسلامية وتأثيرها على أداء الموظفين: دراسة في قطاع الاتصالات الأردني. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 13(3)، 81-93.

- شويب، أ. (2015). أثر الإجهاد على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في الأردن. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18(2)، 61-86.
- شويب، ع. (2015). أثر الإجهاد على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في الأردن. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 18(2)، 61-86.
- شيرومبولو، أ.، كاليا، أ.، وأوريني، ف. (2020). الفروقات بين الجنسين في توتر العمل: لماذا هو مهم وما يمكن القيام به حيال ذلك. إدارة النوع الاجتماعي: مجلة دولية، 35(1)، 57-69.
- عويهان، أ.، وعلي، أ. ج. (2008). أخلاقيات العمل الإسلامية: مراجعة نقدية. إدارة الثقافات المتعددة: مجلة دولية، 15(1)، 5-19.
- غليزر، س.، دانيل، س. ك.، وشورت، ك. م. (2004). دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والقيم الإنسانية في أربع دول. العلاقات الإنسانية، 57(3)، 323-345.
- فان دير ويندي، م. (2001). العولمة والدولية في التعليم العالمي. المجلة الدولية لعلم اجتماع التعليم، 10(1)، 4-1.
- كاثير، ر. (2019). أخلاقيات العمل الإسلامية وأداء الموظفين: دراسة بين الموظفين في ماليزيا. المجلة الدولية للأعمال والمجتمع، 20(S1)، 157-172.
- كونتيراس، ف.، وغونزاليس، ج. (2021). التوتر في العمل: مراجعة للمشكلة وحلوله. مراجعة الصحة الصناعية، 39(4)، 221-230.
- ملاحمة، ع.، وآخرون. (2018). تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية والرغبة في ترك الوظيفة: دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع البنكي الأردني. المجلة الأردنية في العلوم الإدارية، 14(1)، 1-25.
- ملاحمة، ع.، وآخرون. (2018). تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية والرغبة في ترك الوظيفة: دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع البنكي الأردني. المجلة الأردنية في العلوم الإدارية، 14(1)، 1-25.
- ملالة، ع. (2018). تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء العاملين: دراسة في قطاع الاتصالات الأردني. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 13(3)، 81-93.
- ملالة، ع. (2018). تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على أداء العاملين: دراسة في قطاع الاتصالات في الأردن. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 13(3)، 81-93.

REFERENCES

- Ahmed, P. K. (2011). Social, economic, and ethical concepts in Islam. In M. Hashim (Ed.), *Islamic ethics and society* (pp. 45-60). Kendal/Hunt Publishing Company.
- Al Sharif, A. Z. (2018). Islamic work ethics and its impact on employee performance: A study in the Jordanian telecommunication sector. *International Journal of Business and Management*, 13(3), 81-93.
- Al-Hiyasat, A., Wa Akharun. (2012). Ta'thir Iltizam Al-'Amal Wa Al-'Adala Al-Tanzimiya 'Ala Al-Ada' Al-Wazifi Fi Al-Jami'at Al-Urduniya. *Majalat Al-'Ulum Al-Iqtisadiya Wa Al-Idariya*, 15(2), 61-86.

- Al-Owaihian, A., & Ali, A. J. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- Altbach, P. G. (2009). The past, present, and future of the research university. *Research in Comparative and International Education*, 4(4), 318-334.
- Amilin, A. (2016). The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(5), 1-8.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60(2), 131-145.
- Butler, G., & Martin, D. (2020). The role of positive stress in workforce development and productivity. *Journal of Work Psychology*, 34(2), 113-129.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Gender differences in work stress: Why it matters and what to do about it. *Gender in Management: An International Journal*, 35(1), 57-69.
- Contreras, F., & Gonzalez, J. (2021). Stress at work: A review of the problem and its solutions. *Industrial Health Review*, 39(4), 221-230.
- Dartey-Baah, K., Amoako, G. K., & Boamah, S. A. (2020). Workplace stress: A critical insight of causes, effects, and interventions. *Journal of Human Resource Management*, 58(3), 237-250.
- Delanty, G. (2001). *Challenging knowledge: The university in the knowledge society*. Buckingham: Open University Press.
- Glazer, S., Daniel, S. C., & Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57(3), 323-345.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Sage Publications.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
- Kathir, R. (2019). Islamic work ethics and employee performance: A study among employees in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 20(S1), 157-172.
- Malakhma, A., Wa Akharun. (2018). Ta'thir Dughut Al-'Amal 'Ala Al-Intajiya Wa Al-Ragha Fi Tark Al-Wazifa: Dirasah Tatbiqiya 'Ala Al-'Amilin Fi Al-Qita' Al-Banki Al-Urduni. *Al-Majalla Al-Urduniya Fi Al-'Ulum Al-Idariya*, 14(1), 1-25.
- Malala, A. (2018). Ta'thir Akhlaqiyat Al-'Amal Al-Islamiya 'Ala Ada' Al-'Amilin: Dirasah Fi Qita' Al-Ittissalat Fi Al-Urdun. *Al-Majalla Al-Dawliya Lil-A'mal Wa Al-Idara*, 13(3), 81-93.
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345-358.
- Shuwaib, A. (2015). Athar Al-Ijhad 'Ala Al-Ada' Al-Wazifi Fi Al-Mu'assasat Al-Hukumiya Fi Al-Urdun. *Majalat Al-'Ulum Al-Iqtisadiya Wa Al-Idariya*, 18(2), 61-86.
- Van der Wende, M. (2001). Globalisation and internationalisation of higher education. *International Journal of the Sociology of Education*, 10(1), 1-4.

إنكار

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.