

جودة العمل الاحتسابي

لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر
في المسجد الحرام، وعلاقته بأنماط شخصياتهن (دراسة ميدانية)

الباحثة/ أمل بنت حسن أحمد الزهراني
باحثة ماجستير - جامعة أم القرى

مستخلص البحث

هدف البحث إلى الكشف عن جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وعلاقته بأنماط شخصياتهن من وجهة نظرهن، والتحقق من إمكانية وجود فروق بين متوسط درجات عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام في: (أنماط الشخصية، العمل الاحتسابي)، وفقاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، العمر. وي طرح في ضوء ذلك أبرز البرامج والدورات التدريبية التي من شأنها تطوير مهارات العضوات ورفع كفاءتهن في عملهن الاحتسابي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة البحث من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وعددهن (٢٣١) عضوة. واستخدمت الباحثة استبانة من إعدادها، ومقياس أنماط الشخصية من إعداد: د. أحمد عبد الله الشريفين، د. نضال كمال الشريفين، مي كامل الدقس، لجمع البيانات. وكانت أهم نتائج البحث: وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة العمل الاحتسابي ككل بما فيها من: (جودة الصفات الشخصية، جودة العلاقات الإنسانية والتواصل، جودة الأداء المهني) وبين أنماط الشخصية ككل بما فيها: (المنفتح/المتحفظ - حسي/حدسي - مفكر/وجداني - حاسم/تلقائي)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى: (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والعمر)، واقترحت عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام عدداً من البرامج التدريبية لتطوير مهارتهن ورفع كفاءتهن في العمل الاحتسابي.

الكلمات المفتاحية: جودة العمل، الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، أنماط الشخصية.

Abstract:

The study aimed to reveal the quality of the work of El Ehtisab among the female members of the Commission for Promotion of Virtue and Prevention of Vice in the Grand Mosque, and its relationship to their personality styles from their point of view. And to ensure that there are differences between the average scores of the members of the Commission for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice in the Grand Mosque in: (personality style, the work of El Ehtisab), due to the variables of: (academic qualification, years of experience, age). In light of this, it presents the most prominent programs and training courses that will develop the skills of the female members and improve their efficiency in their work of El Ehtisab. The researcher used the descriptive survey approach, the sample of the study consisted of (٢٣١) female members of the Commission for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice. The researcher used a questionnaire prepared by her, and a scale of personality styles prepared by: Dr. Ahmed Abdullah Al-Shraifin, d. Nidal Kamal Al-Shraifin, May Kamil Al-Daqas, to collect data. The most important results of the study were: There is a positive correlation statistically significant between the quality of the work of El Ehtisab as a whole, including: (the quality of personal characteristics, the quality of human relations and communication, the quality of professional performance) and the personality styles as a whole, including: (extroverted / reserved - sensory / intuitive - thinker/sentimental - decisive/spontaneous). There are no statistically significant differences between the members of the study sample regarding the quality of the work of El Ehtisab as a whole among the members of the Commission for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice in the Grand Mosque due to: (educational qualification, years of experience, age). The female members of the Commission for the Promotion of Virtue and Prevention of Vice at the Grand Mosque proposed a number of training programs to develop their skills and improve their efficiency in the work of El Ehtisab.

Keywords: quality of work, the Promotion of Virtue and Prevention of Vice, personality styles.

المُقَدِّمة

الحمدُ لله الذي يقول الحقَّ ويهدي السبيل، والصلاة والسلامُ على نبينا محمدٍ خاتم النبيين وإمام المرسلين، وعلى آله وأصحابه أجمعين.

أما بعد؛

فإنَّ لشعيرة الاحتساب مكانةً عظيمةً ومنزلةً رفيعةً في دين الإسلام، ومن منطلق أهميّة شعيرة الحسبة ومكانتها في المجتمع؛ فإنَّ من الأهميّة أن تقام هذه الشعيرة من أشخاص متّصّفين بخصائص خُلُقِيَّة وعلميَّة وشخصيّة معيَّنة يقومون بهذه الشعيرة على أكمل وجه، فالإسلام يحثُّنا على إتقان العمل وضرورة تحقيق الجودة فيه وخلوه من العيوب والسعي للتحسين الدائم، وضرورة أن يجودَّ العاملُ عمله ويخلصَ فيه، وجعل لمن يُحسن العملَ أطيبَ الجزاء، فالإتقانُ أمرٌ جليٌّ وواضحٌ فيما خلق الله وصنع.

ومن أهمِّ عناصر شعيرة الاحتساب هو القائمُ بها، فلا بدُّ أن يكون المحتسب مؤهلاً تتوفر فيه صفاتٌ وسماتٌ معيَّنة تُعينه على القيام بعمله، وعند اشتراك أكثر من سمة من سمات الشخصية في مجموعة متشابهة ومتراصة فيما بينها يُسمّى ذلك بـ(نمط الشخصية)، حيث يُمثّل أنماطُ الشخصية مجموعةً السمات والأفكار والاتجاهات والسلوكيات التي يتبنّاها الشخص في ممارساته الحياتيّة، وتساعد على اكتشاف نقاط قوته وضعفه وطريقة تعامله مع الآخرين، حتى يكون على بصيرة من نفسه، وعلى ضبطها، وتقويم سلوكها، فمجالُ أنماط الشخصية مهمٌّ للمحتسب في عمله الاحتسابي، ويساعد هذا المجال في اكتشاف المحتسب لطبيعته الشخصية وصفاته النفسيّة وانفعالاته وتفكيره، فلكلِّ إنسان عالمه وتفكيره وقيمه وقدراته.

حيث إنَّ الغرض الرئيس من علم (أنماط الشخصية) بالنسبة للمحتسب اكتشافُ جملة السمات التي يتّصف بها، ممّا يُعينه على التبحّر بذاته وتقويمها، وقيادتها إلى طاعة الله ورسوله ﷺ، وتوجيه كافة قدراته وإمكاناته للالتزام بأحكام القرآن الكريم والسنة المطهرة والاستقامة عليها، وإعانتته على فهم سمات من يتعامل معهم من الجمهور بنجاح وفاعليّة.

تأسيساً لما سبق، يسعى البحث الحالي للتوصل إلى نتائج تتعلق بنوعية عمل أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وعلاقتها بأنماط شخصياتهم، والخروج بتوصيات برامج ودورات تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام ورفع كفاءتهم في العمل الاحتسابي.

مشكلة البحث:

تمّ اختيار البحث في هذا الموضوع للكشف عن جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام المكي الشريف، وعلاقته بأنماط شخصياتهنّ؛ ممّا يُسهم في إعدادهنّ، وتطويرهنّ، وتأهيلهنّ بأنّ يقمنّ بعملهنّ في هذا المكان الشريف على أكمل وجه، ومن هنا رأت الباحثة الكتابة في هذا الموضوع، للإجابة عن الأسئلة التالية:

ما جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟ ما أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟ هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟ هل توجد فروق بين متوسط درجات عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في (جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية) وفقاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، العمر؟ ما البرامج التدريبية التي يحتاج إليها عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالحرم المكي الشريف لتطوير شخصياتهنّ ومهاراتهنّ للقيام بعملهنّ الاحتسابي؟

أهمية البحث وأسباب اختياره:

١. أهمية شعيرة الحسبة، والإسهام في معرفة جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالحرم المكي الشريف.
٢. الكشف عن نتائج واقعية عن أنماط شخصية المحسبات التي تتفق مع ميولهنّ واتجاهاتهنّ وقدراتهنّ النفسية، وتأثيرها على عملهنّ الاحتسابي.
٣. أهمية عمل عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالحرم المكي، ودورهنّ المهمّ والفعال في عملهنّ الاحتسابي.

أهداف البحث:

١. الكشف عن جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وعلاقته بأنماط شخصياتهنّ.
٢. معرفة واقع الجودة في العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وعلاقته بأنماط شخصياتهنّ.
٣. التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وعلاقتها بأنماط شخصياتهنّ.

٤. التحقق من إمكانية وجود فروق بين متوسط درجات عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام في: (أنماط الشخصية، العمل الاحتسابي)، وفقاً لمتغيرات: المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، العمر.
٥. التوصل إلى أبرز البرامج والدورات التدريبية التي تحتاجها عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام لتطوير مهارتهن ورفع كفاءتهن للقيام بعملهن الاحتسابي.

حدود البحث:

- الحد الموضوعي: يقتصر البحث على دراسة جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وعلاقته بأنماط شخصياتهن، دراسة ميدانية.
- الحد البشري: عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام
- الحد المكاني: مكة المكرمة.
- الحد الزمني: ٢٠٢٣/٥١٤٤٤م

الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات المتعلقة بجودة العمل الاحتسابي تنوعاً متفاوتاً، حيث تناولت أنماط الشخصية في القرآن الكريم، وإشكالات الهوية الإسلامية، والإعداد النفسي للمحتسب، وأنماط الشخصية وسماتها في ظلال سورة التوبة، وأنماط الشخصية الصبورة وعلاقتها بالضغوط النفسية، وواقع الجودة في العمل الحسبي، ويتشابه هذا البحث مع الدراسات باعتمادها على الجانب الميداني والنظري، كما في دراسة اعتماد يعقوب الزيناتي (٢٠٠٢م)، والدراسات طُبقت على فئات تتعامل مع الجمهور، ويتشابه البحث الحالي مع الدراسات بأنماط الشخصية المذكورة في القرآن الكريم، كما في دراسة إبراهيم عبد السلام ياسين (٢٠١٨م)، ودراسة فريد فرج سعيد زيارة (٢٠١٤م)، ويتشابه هذا البحث مع دراسة حليلة بنت عائض عبد الله شويل (٢٠١٦م)، ودراسة أحمد بن صالح العياشي (٢٠١٢م) بتناولها للعمل الاحتسابي ومصطلح الجودة، وكلتاها تناولتا الجانب النظري والميداني.

منهج البحث وإجراءاته:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، والذي تم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم؛ وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها.

خطة البحث:

تتكون خطة البحث من مقدمة، وتمهيد، ومبحثين، وخاتمة. وذلك على النحو

التالي:

المقدمة: اشتملت على مشكلة البحث، وأهميّة البحث وأسباب اختياره، وأهداف البحث، وحدوده، والدراسات السابقة، ومنهج البحث، وخطة البحث.

المبحث التمهيدي، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: نشأة الرئاسة العامّة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي.

المطلب الثاني: التعريف بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام.

المطلب الثالث: التعريف بعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر المسجد الحرام ومهامهنّ.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة، وفيه أربعة مباحث:

المطلب الأول: الاحتساب مفهومه وفضائله.

المطلب الثاني: التعريف بالجودة في العمل الاحتسابي.

المطلب الثالث: مفهوم الشخصية، وجوانبها لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

المطلب الرابع: أنماط الشخصية في ضوء القرآن الكريم وعلم النفس الحديث.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة ونتائجها، وفيه مبحثان:

المطلب الأول: منهج الدراسة ومجتمع الدراسة والعينة والأدوات المستخدمة، وذلك كما

يلي:

أولاً: منهج البحث. ثانياً: مجتمع وعينة البحث. ثالثاً: أدوات البحث. الخاتمة: وفيها أهم النتائج.

المبحث التمهيدي: نشأة الرئاسة العامة، تعريف هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وعضواتها

المطلب الأول: نشأة الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي:

كانت الخدمات في الحرمين الشريفين وإدارة شؤونهما، قبل قيام الدولة السعودية الثالثة، يقوم بها أمراء مكة المكرمة والمدينة المنورة، وأخذوا لقب (شيخ الحرم)، وعيّنوا لشيخ الحرم (نائباً) ينوب عنهم في مراقبة الخدمات وإدارة الشؤون، ثم أنشؤوا دائرة للأوقاف ووضعوا لها رئيساً أسموه: (مدير الأوقاف)^(١)، ومهامه الموكّلة له: جباية غلّة ما هو موقوف على الحرم، وصرف المرتبات للموظفين، وصرف العوائد السنوية التي تأتي من الخارج للعاملين فيه، ودائرة الأوقاف هذه مرتبطة من الوجهة الإدارية بشيخ الحرم، ومن الوجهة المالية بنظارة الأوقاف^(٢).

ولمّا تولى الملك عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود ﷺ حُكْمَ الحجاز أوّلَى الحرمين الشريفين جُلّ عنايته واهتمامه، وأنشأ إدارةً مستقلةً تعنى بشؤون المسجد الحرام باسم (مجلس إدارة الحرم)، وجعل رئيسها نائب الحرم، ووظيفته: القيام بإدارة شؤون المسجد الحرام مع مراقبة عموم الخدمة به، وأوّل نائب تولى هذه المسؤولية السيد هاشم بن سليمان بن أحمد، وفي شهر ربيع الأول من عام (١٣٤٦هـ) صدر أمر الملك عبد العزيز ﷺ الموافقة على التقرير الصادر من مجلس إدارة الحرم حول حالة الحرم المكي الشريف، وتعدّ هذه أوّل عملية إصلاح لشؤون الحرم المكي الشريف، وقد أمر ﷺ بصرف عموم مرتبات العاملين في المسجد الحرام من صندوق المالية، وزاد في مرتبات البوابين والمؤذنين وغيرهم ضعّف ما كان يُصرف لهم في السابق^(٣).

ونتيجةً للتوسّعات المتلاحقة للمسجد الحرام والمسجد النبوي، وزيادة أعداد الحجّ والمعتمرين، والرغبة في ضمّ كثيرٍ من المهام والاختصاصات المتعلقة بالمسجد الحرام لتكون تحت إدارة واحدة، ولينضمّ المسجد النبوي للإدارة نفسها لتتشابه المهام، ولتتحد الجهود؛ صدر الأمر الملكي رقم أ/٢٥٦ وتاريخ ١١/٦/١٣٩٧هـ بإحداث (إدارة الحرمين الشريفين)، وأسند إليها مهامّ جديدة حدّدت اختصاصها، ولعلّ من أهمّها أن تختصّ الإدارة الجديدة بالإشراف على شؤون المسجد النبوي أيضاً، بالإضافة إلى المهام والمسؤوليات المتعلقة بالمسجد الحرام، وقد تمّ تعيين فضيلة الشيخ/ ناصر بن حمد الراشد ﷺ رئيساً لإدارة الحرمين الشريفين بمرتبة وزير عام ١٣٩٧هـ، وعلى إثر ذلك

(١) مدى تطبيق أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام للعلاقات الإنسانية من منظور شرعي، سعد بن ساعد المالكي، ص ١٨.
(٢) الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي: النشأة والتطور، محمد بن ناصر الخزيم، على بن سليمان العبيد، محمد بن عبد الكريم القويطي، محمد بن عبد الله باجودة، أحمد بن محمد المنصور، يحيى بن سعد السروري، ص ٩.
(٣) المرجع السابق: ص ٩-١٠.

صدر تنظيم إداري لإدارة الحرمين الشريفين بقرار اللجنة العليا للإصلاح الإداري رقم ٧٩ وتاريخ ١/٢٠/١٣٩٨هـ، وتعُدل بموجبه مسمّاها إلى: (الرئاسة العامة لشؤون الحرمين الشريفين)، ثم صدر الأمر السامي رقم ٧/ب/٧٨٥٥ وتاريخ ٦/٧/١٤٠٧هـ بتعديل مسمّى الرئاسة العامة لشؤون الحرمين إلى (الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي)، ويكون لها رئيسٌ يُعيّنُ بأمرٍ ملكيٍّ وبمرتبة وزير^(١).

المطلب الثاني: التعريف بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام: رؤية ورسالة وأهداف هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد

الحرام.

الرؤية: أن نكونَ أُنموذجًا عالميًا في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، قدوةً في تعظيم المسجد الحرام، ووعونا لقاصديه على نيل مرادهم بكلّ أدب واحترام.
الرسالة: هيئةٌ تُعنى بشعيرة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام وساحاته بالأسلوب الأمثل؛ تحقيقًا لطهارته وإيرازًا لقدسيتّه.

الأهداف:

١. التوجيه والنصح للزوّار، بتوجيههم وحثّهم على العمل بالأوامر الشرعيّة.
٢. الارتقاء بتعامل الموظفين، باتباعهم الأسلوب الأمثل في توجيه الزائرين.
٣. كسب قلوب القاصدين للمسجد الحرام، بتقديم الإهداءات: (الطيب - السواك - المطويات الدعوية).
٤. الحرص على ظهور الموظفين الميدانيين في الإدارة بمظهر المحتسب.
٥. إكساب الموظفين الميدانيين حُبّ العمل والانتماء والإخلاص.
٦. العمل على رفع مستوى أداء العاملين في الميدان^(٢).

المطلب الثالث: التعريف بعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام ومهامهنّ.

التعريف الإجرائي لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر: هُنَّ نساءٌ مؤهّلاتٌ علميًا؛ لممارسة عملهنّ على مدار العام، ويتحلّين بخلق الإسلام السمحة؛ ويوجّهنَ زوّار بيت الله الحرام للعقيدة الصحيحة، ولهنّ إدارةٌ خاصّةٌ في شؤون الحرمين الشريفين.

(١) الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي: النشأة والتطور، محمد بن ناصر الخزيم، وآخرون، ص ١٧.

(٢) مدى تطبيق أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام للعلاقات الإنسانية من منظور شرعي، سعد بن ساعد المالكي، ص ٢٤-٢٥.

مهام عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:

١. إعداد جداول تعليم القرآن والسنة والدروس، سواءً للقاصدات أو المرشدات أو العاملات (عاملات النظافة).
٢. تعليم الصلاة والطهارة بلغات متعددة، أبرزها: العربية، الإنجليزية، الأوردو، الفرنسية، التركية.
٣. تعليم مناسك العمرة والحج بلغات مختلفة.
٤. مصادرة الأعمال الشركية والأسحار والكتب البدعية.
٥. توزيع الحجاب والكتيبات والهدايا.
٦. ضبط الحلقات والدروس العلمية.
٧. الإشراف على المصليات النسائية، وتوعية القاصدات.
٨. تفعيل المعارض العلمية بما يخدم القاصدات فكرياً ودينياً وصحياً.
٩. إعداد وإخراج المطويات العلمية.
١٠. إقامة الحملات التوعوية والدعوية.
١١. استقبال الجهات الخارجية: وإعداد البرامج المناسبة لهم.

المبحث الأول : الإطار النظري للدراسة المطلب الأول: الاحتساب مفهومه وفضائله أولاً: مفهوم الاحتساب لغةً:

الاحتساب - أو الحسبة - مأخوذٌ من مادة (حسب)؛ وتأتي في اللغة على معانٍ عدّة، منها: العدّ والحساب؛ يقول ابن فارس رحمه الله: "الحاءُ والسينُ والباءُ أصولٌ أربعةٌ: فالأولُ: العدُّ تقولُ: حسبتُ الشيءَ أحسبُهُ حسَبًا وحُسبانًا"^(١)، الظنُّ؛ قال ابن فارس رحمه الله: "والحُسبانُ: الظنُّ، تقول: حسبتهُ أحسبُهُ محسبَةً وحسبانًا، وهو الظنُّ"^(٢)، الإنكار؛ قال ابن دريد رحمه الله: "احتسبتُ عليه الشيءَ: أنكرته"^(٣)

ثانياً: مفهوم الاحتساب في الاصطلاح:

عُرِّفت الحسبةُ أو الاحتسابُ في الاصطلاح بتعريفات كثيرة، منها:

(١) تعريف الإمامين: الماوردي، وأبي يعلى الفراء رحمه الله، وهو أنها: "هي أمرٌ بالمعروف إذا ظهر تركه، ونهي عن المنكر إذا ظهر فعله"^(٤).

(٢) تعريف أبي حامد الغزالي رحمه الله: "الحسبة عبارةٌ عن المنع عن منكرٍ لحقَّ الله، صيانةً للممنوع عن مقارفة المنكر"^(٥).

(٣) تعريف ابن خلدون رحمه الله: "أمّا الحسبة فهي وظيفةٌ دينيةٌ من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، الذي هو فرضٌ على القائم بأمر المسلمين، يعيّن لذلك من يراه أهلاً له، فيتعيّن فرضه عليه، ويتخذ الأعوان على ذلك، ويبحث عن المنكرات، ويعزّر ويؤدّب على قدرها، ويحمل الناس على المصالح العامة في المدينة"^(٦).

ثالثاً: فضائل الاحتساب(٧):

شرع الله ﷻ الاحتسابَ تحقيقاً لمصالح العباد، وقد بيّن الله ﷻ فضائله في كتاب الله تعالى وفي سنة رسوله ﷺ، ومن أبرزها:

١. تحقيق خيرية الأمة: أن الله ﷻ قدّم الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر على الإيمان بالله، وقد يكون هذا الموضع من أجل إبراز هذه الخاصية لهذه الأمة على غيرها من الأمم.

(١) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس الرازي، (٥٩/٢).

(٢) مجمل اللغة، أحمد بن فارس الرازي، ص ٢٣٣.

(٣) المرجع السابق: ص ٢٣٤.

(٤) الأحكام السلطانية، الماوردي علي بن محمد البصري البغدادي، ص ٣٤٩، والأحكام السلطانية، القاضي أبو يعلى محمد بن خلف بن الفراء، ص ٢٨٤.

(٥) إحياء علوم الدين، محمد بن محمد الغزالي، (٣٢٧/١).

(٦) ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر، ابن خلدون، (٢٨٠/١-٢٨١).

(٧) بتصرف: نحو مفهوم شامل للاحتساب، عبد الله بن عبد الرحمن الوطيان، ص ١١-٢٠.

٢. التحقّق بوصف الإيمان والبراءة من وصف النفاق: أخصّ الصفات التي اتّصف بها المؤمنون والتي وُصفوا بها في كتاب الله، ولا يكتمل ولاء المؤمنين بعضهم لبعض إلّا بالاحتساب.

٣. نيل الرحمة من الله: أنّ مَنْ يقوم بالعمل الاحتسابي؛ سينال الرحمة من الله ﷻ، قال ابن كثير ﷺ: "سيرحهم الله مَنْ اتّصف بهذه الصفات"^(١).

٤. النجاة من اللعن: أنّ الذين لا يقومون بالاحتساب يلعنهم الله، قال ابن كثير ﷺ: "أي: كان لا ينهي أحدٌ منهم أحدًا عن ارتكاب المآثم والمحارم، ثمّ ذمّهم على ذلك؛ ليحذر أن يرتكب مثل الذي ارتكبه"^(٢).

٥. النجاة من العذاب وإجابة الدعاء: وقال النبي ﷺ: «والذي نفسي بيده لتأمرنّ بالمعروف ولتنهونّ عن المنكر، أو ليوشكنّ الله أن يبعث عليكم عقابًا منه، ثمّ تدعونه فلا يُستجاب لكم»^(٣).

٦. حفظ سفينة المجتمع: ضرب النبي ﷺ مثلًا واضحًا جليًّا لهذا الأمر في قوله: «مثلُ القائم على حدود الله والواقع فيها، كمثل قوم استهموا على سفينة، فأصاب بعضهم أعلاها وبعضهم أسفلها، فكان الذين في أسفلها إذا استقوا من الماء مروا على مَنْ فوقهم، فقالوا: لو أنا خرقنا في نصيبنا خرقًا ولم نؤذِ مَنْ فوقنا، فإن يتركوهم وما أرادوا هلكوا جميعًا، وإن أخذوا على أيديهم نجوا، ونجوا جميعًا»^(٤).

٧. التآلف ووحدة القلوب: أنّ الله ﷻ أمرنا بالاعتصام بحبله والاجتماع على شرعه ودينه، وبذلك تتحقّق لنا الغاية من الاحتساب، وبه يحصل ائتلاف القلوب، فهو وسيلةٌ مهمّةٌ لردّ الناس جميعًا إلى الله.

٨. تحقيق الأمن بمفهومه الشامل: أي الأمن المادي والمعنوي؛ الأمن على الأبدان والأموال والممتلكات، والأمن على العقول والقلوب والأرواح^(٥).

المطلب الثاني: التعريف بالجودة في العمل الاحتسابي

أولاً: تعريف الجودة في اللغة:

الجودة تأتي في اللغة على عدّة معانٍ، منها:

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة: جاد، يَجود، جُدّ، جَوْدَةٌ وجُودَةٌ، فهو جَيِّدٌ، جَادَ العَمَلُ: حَسُنَ، علا مستواه، "العمل في غاية الجودة والإتقان - جاد المتأخّ: صار

(١) تفسير ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، إسماعيل بن عمر بن كثير، (١٥٤/٤).

(٢) المرجع السابق: (١٤٥/٣).

(٣) أخرجه الترمذي في سننه، أبواب الفتن، باب: ما جاء في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، (٤٦٨/٤)، رقم: (٢١٦٩)، وهو حديث (حسن) كما ذكر الألباني في سنن الترمذي.

(٤) أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب التركة، باب: هل يقرع في القسمة والاستهام فيه، (١٣٩/٣)، رقم: (٢٤٩٣).

(٥) نحو مفهوم شامل للاحتساب، عبد الله بن عبد الرحمن الوطيان، ص ١٩.

جيدًا نفيسًا، جادَ الرَّجُلُ: أتى بالحسن من القول أو الفعل "شخصٌ جيدٌ" (١)، وقال ابن سيده ﷺ: "الجيد: نقيض الرديء" (٢)، قال ابن منظور ﷺ: "يقال: هذا شيءٌ جيدٌ بينُ الجودة والجودة. وقد جادَ جودةً وأجاد: أتى بالجيد من القول أو الفعل. ويقال: أجاد فلانٌ في عمله وأجود، وجادَ عمله وجودَ جودة" (٣).

ثانياً: عناصر الجودة في العمل الاحتسابي:

(١) أصالة المصدر: أن أصالة الجودة في العمل الاحتسابي تعود لأصالة مصدرها: وهما الكتاب والسنة، من خلال الآيات القرآنية، والأحاديث الشريفة؛ التي تحمل معاني الجودة.

(٢) الشمولية: إنَّ العمل الاحتسابي مستمدٌ من القرآن الكريم ومن السنة النبوية الشريفة فلا يقبل التجزئة، وأحكام العمل الاحتسابي استوعبت الزمان والمكان.

(٣) جودة الأفراد: اهتم الإسلام بتربية الإنسان، وجعله على الدوام يرنو إلى المثل الأعلى، والقدوة الحسنة، واهتمَّ الدين الإسلامي بتوفير الحوافز اللازمة لأداء الفرد لعمله، وجاهزيته لتلبية متطلبات الجودة.

(٤) التركيز على المستفيد: إنَّ السبيل الأول لتحقيق رضا المستفيد (المحتسب عليه)، هو السعي نحو تحقيق رضا ربِّ العالمين ﷻ، فمن جعل نفسه من حزب الله ﷻ لا يخيب؛ لأنَّ السعي نحو تحقيق رضا الله ﷻ يقتضي التشمير عن ساعد الجدِّ في إتقان العمل، ومراعاة مقتضياته، والالتزام بضوابطه، ممَّا يُسهم في كسب رضا المستفيد (المحتسب عليه)، ونيل احترامه (٤).

(٥) التحسين المستمر: إنَّ الجودة في العمل الاحتسابي قائمةٌ على عنصر التحسين المستمر، ولا تنتهي أبداً مهما بلغت كفاءة الأداء وفعاليته، كما أنَّ مستوى الجودة في العمل الاحتسابي، ورغبات المستفيدين (المحتسب عليهم) ليست ثابتةً بل متغيرةً.

(٦) دوائر الجودة: إنَّ عنصر دوائر الجودة من عناصر تطبيق الجودة في العمل الاحتسابي، وهي: عبارة عن مجموعة من الأعضاء تُشكّل من (الوحدة الوظيفية)، بناءً على موافقة (الإدارة)، وليس لها سلطة، ويجتمع أعضاء هذه الفرق بشكل منتظم ودوريّ لمناقشة المشكلات، ووضع الحلول الخاصة بقضايا الجودة والإنتاج التي تؤثر على عملهم، ومن ثمَّ تقديم التوصيات المطلوبة، لتحسين الجودة في العمل الاحتسابي.

(١) معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عبد الحميد عمر، (٤١٧/١).

(٢) المحكم والمحيط الأعظم، علي بن إسماعيل بن سيده المرسي، (٥٢٨/٧).

(٣) لسان العرب، جمال الدين بن منظور الأنصاري، (١٣٥/٣).

(٤) بتصرف: الجودة الشاملة في التعليم العام: المفهوم والمبادئ والمتطلبات، بدرية بنت صالح الميمان، ص ٢٠-٢١.

ثالثاً: مراحل تطبيق الجودة في العمل الاحتسابي^(١):

ويُمكن تلخيص مراحلها فيما يلي:

أ- **مرحلة الإعداد:** تُسمّى هذه المرحلة بالصفريّة؛ لأنها تسبق مرحلة البناء، حيث يقوم كبار الأعضاء في المنظّمة بتوضيح الرسالة والرؤية المستقبلية للمنظّمة، ووضع الأهداف المشتركة، ومن النشاطات التي تتضمنها هذه المرحلة: تشكيل مجلس الجودة في العمل الاحتسابي، واتخاذ قرار الاستعانة بمستشارٍ خارجيٍّ في إدارة الجودة أو الاعتماد على العاملين بالمنظّمة.

ب- **مرحلة التخطيط:** في هذه المرحلة يتمّ وضع الخطط التطبيقية التفصيلية للتنفيذ، وتتضمن تحليل البيئة الخارجية لمعرفة الفرص المتاحة، والداخلية لمعرفة عناصر القوة والضعف، وضع الأهداف الإستراتيجية، ومناقشة خطة التطبيق لتخصيص الموارد اللازمة، اختيار منسق للجودة في العمل الاحتسابي وتدريبه.

ج- **مرحلة التنفيذ:** وفيها يبدأ التنفيذ الفعلي للخطط الموضوعية، حيث تبدأ عمليات تدريب العاملين مع تحديد طرق التحسين المستمر، ويتعين خلالها إنشاء عدد من الهياكل تتمثل باللجنة الموجهة للجودة، والفريق المنسق للجودة في العمل الاحتسابي، وفريق المسهلين لعملية الجودة في العمل الاحتسابي.

د- **مرحلة التقييم:** وهي مرحلة تصاحب كل المراحل السابقة، ومن ممارساتها: المراقبة المستمرة للأفراد من مرحلة التمهيدي حتى نهاية مرحلة التنفيذ، مع تقييم الأداء، ومقارنته بمعايير الجودة، وكذلك المراجعة المستمرة للجودة، وتحديد الأخطاء والانحرافات عن هدف العمل الاحتسابي.

هـ- **مرحلة التبادل ونشر الخبرات:** في هذه المرحلة يتمّ مناقشة النتائج المحققة خلال حلقة نقاشية تضمّ جميع العاملين في المنظّمة (الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي)؛ لتقييم نتائج التطبيق الأولي، كما يتمّ استثمار الخبرات والنجاحات في دعوة الآخرين للمشاركة في عملية التحسين، مع السعي في نشر تجارب المنظّمة ونجاحاتها وخبراتها في تطبيق الجودة في العمل الاحتسابي.

رابعاً: ركائز الجودة المتعلقة بالعمل الاحتسابي:

١) **الإخلاص:** إن الإخلاص من أهمّ ركائز العمل الاحتسابي وشرط لقبوله، فهو يعمل على تثبيت الفرد على القيم الأخلاقية الإسلامية: كالصدق والصبر، والتواضع والتعاون.

(١) بتصرف: إدارة الجودة الشاملة المفهوم - الأساسيات - شروط التطبيق، بنية لحبيب، ص ١٩٢-١٩٦، بتصرف: إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، نظمي إبراهيم، ص ٢٥-٢٦.

٢) **العقيدة:** تُعدّ عقيدة التوحيد بمنزلة العمود الفقري الذي تقوم عليه العبادات الظاهرة، والباطنة القلبية والجسدية، فكلّ عبادة لا تقوم عليها فهي شركٌ وضلالٌ^(٢).

٣) **المنهج الصحيح:** لقد اعتمد علماء الأمة على انتهاج مبدأ اختيار العلماء من المحتسبين، ويُعدّ ذلك من أهمّ معايير الجودة في اختيار جودة المحتسب^(١).

٤) **التحديث:** إنّ مراعاة التطوير والتحديث في العمل الاحتسابي، يتم من خلال من خلال تحديث الوسائل والأساليب التي تتماشى مع روح العصر الحاضر^(٢).

٥) **التخصّص:** وهذا يتحدّد في القدرات الذهنيّة والعلميّة في التخصّص للقائمين على العمل الاحتسابي، والمويل والرغبة النفسية للقائمين بهذا العمل، ومدى حيّهم للعمل في^(٣).

٦) **الواقعية والمصداقية:** من الواجب أن يتحلّى القائمون على العمل الاحتسابي بالمصداقية في القول والعمل، فلا يصحّ أن يظهر القائمون على العمل الحسبي بمظهر المخالفين لما يدعون إليه غيرهم من المحتسب عليهم^(٤).

٧) **التأهيل المعرفي:** ويُعدّ من أهمّ معايير التأهيل في مدى تمكّن القائمين على العمل الاحتسابي في مجال المواد العلميّة التي تشتمل على أصول الدين وفروعها، وما يناقضها، والمواد العلميّة التي تحتوي على أدوات البحث، والفهم، والإفهام، والدراسات التي تكشف زيف المذاهب المعاصرة، وتوضّح انحرافاتهما عن الصراط المستقيم^(٥).

٨) **التأهيل الفني:** ويُعدّ التأهيل الفني للقائمين على العمل الاحتسابي من المعايير التي تُسهم في إخراج الاحتساب بشكل منسجم مع التطوّرات العصريّة^(٦).

٩) **التأهيل المادي:** إنّ الدعم الماديّ يُعدّ من الأسباب التي تُسهم في استمرار العمل الاحتسابي لتحقيق أهدافه، والأخذ بالأسباب الموصلة إلى إنجاحه، فتوفّر الدعم الماديّ^(٧).

خامساً: معايير الجودة المتعلقة بعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:

أ- معايير الجودة الخاصّة بالجانب الشخصي لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

(٢) بتصرف: معايير الجودة في المواقع الدعوية، نوره بنت عبد الرحمن الزامل، ص ١٠١-١٠٢.

(١) بتصرف: واقع الجودة في العمل الحسبي، حليلة بنت عائض شويل، ص ٩٥.

(٢) بتصرف: المرجع السابق، ص ٩٦.

(٣) معايير الجودة في المواقع الدعوية، نوره بنت عبد الرحمن الزامل، ص ٩١.

(٤) بتصرف: واقع الجودة في العمل الحسبي، حليلة بنت عائض شويل، ص ٩٥.

(٥) بتصرف: المرجع السابق، ص ١١٦.

(٦) بتصرف: المرجع السابق، ص ١١٧.

(٧) معايير الجودة في المواقع الدعوية، نوره بنت عبد الرحمن الزامل، ص ٩٧.

ب- معايير الجودة الخاصة بالجانب العلميّ لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

ج- معايير الجودة الخاصة بالجانب المهنيّ لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

د- معايير الجودة المتعلقة بالجانب الاجتماعي والمشاركة المجتمعية لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

سادساً: ثمرات الجودة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

في العمل الاحتسابي:

إنّ أهمّ ثمرات تطبيق الجودة في العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هي تحقيق رضا الله ﷻ، بالافتداء بالأنبياء والرسل، والسير على طريقهم إلى تحقيق عمارة الأرض عبر القيام بشعيرة الاحتساب، وامتنال أوامره، واجتناب نواهيه.

المطلب الثالث: مفهوم الشخصية، وجوانبها لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف

والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام

أولاً: الشخصية لغةً واصطلاحاً:

تعريف الشخصية لغةً:

قال ابن فارس: الشين والخاء والصاد أصلٌ واحدٌ يدلُّ على ارتفاع في شيءٍ من ذلك الشخص، وهو سواد الإنسان إذا سما لك من بُعد^(١)، جاء في لسان العرب لفظ شخص: وهو جماعة شخص الإنسان وغيره، والشخص: سواد الإنسان تراه من بعيد، وكلّ شيء رأيت جسمانه فقد رأيت شخصه، والشخص: كلّ جسم له ارتفاع وظهور، والمراد به إثبات الذات، فاستعير لها لفظ الشخص^(٢).

ويمكن عرض بعض تعريفات الشخصية، وذلك فيما يلي:

(١) التفاعل المتكامل للخصائص الجسميّة والعقليّة والانفعاليّة والاجتماعيّة، التي تميّز

الشخص وتجعل منه نمطاً فريداً في سلوكه ومكوّناته النفسيّة^(٣).

(٢) مجموعة من السمات الفكرية والعقائدية والانفعالية والاجتماعية التي تميّز الشخص عن غيره^(٤).

(١) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس الرازي، (٢٥٤/٣).

(٢) لسان العرب، جمال الدين بن منظور الأضاري، (٤٥٧).

(٣) أنماط الشخصية وعلاقتها باستراتيجيات التفكير ما وراء المعرفي لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية، خيرة قطرون، ص ٢٨.

(٤) السمات الشخصية للمناققين في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية، جمالات محمود نايف، ص ١٦.

٣) هي وحدة متكاملة من الصفات والمميزات الجسميّة والعقليّة والاجتماعيّة والمزاجيّة، التي تبدو في التعامل الاجتماعي للفرد، والتي تميّزه عن غيره من الأفراد تميّزاً واضحاً، فهي تشمل دوافع الفرد وعواطفه وميوله واهتماماته وسماته الخلقية وآراءه ومعتقداته، كما تشمل عاداته الاجتماعية وذكاءه ومواهبه الخاصة، وما يتخذ من أهداف ومثُل وقيم اجتماعية^(١).

٤) هي مجموعة الصفات الاعتقادية والروحية والأخلاقية والاجتماعية والإرادية والصحية والعقلية والعملية والإبداعية، وذلك حسب تصور الإسلام^(٢).
تعريف الباحثة بأنها: مجموعة من الصفات العقائدية والفكرية والجسميّة والانفعاليّة (الموروثة والمكتسبة)، التي تميّز المحتسب عن غيره.

ثانياً: وحدات الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:

تعدُّ السمات والمخططات المعرفية والدوافع والانفعالات وحدات أساسية للشخصية، وهذه الوحدات الثلاث العامة تجمع: القدرات العقلية بالسمات المزاجية، والدوافع اللاشعورية، والاتجاهات الاجتماعية، والأساليب والمخططات المعرفية، والاهتمامات، والقيم والسمات التعبيرية والسمات الأسلوبية والميول، وبهذا نستطيع القول: إنّ وحدات الشخصية:

١) المخططات المعرفية: وهي التي تتمثل الجانب المعرفي لدى الشخص: (الأفكار).

٢) الدوافع والانفعالات: وهذه الوحدة هي المحرك للفرد، فالدوافع تحركه وتحرك انفعالاته، فإذا ضُبطت الدوافع وكانت ضمن إطار الشرع، كانت الشخصية سويةً متزنةً: (المشاعر).

٣) السمات: وهي الصفات والقيم، أي كلّ ما يتّصف به الفرد: (السلوك)^(٣).

ثالثاً: جوانب شخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:

أ- الجانب المعرفي^(٤): يتمثل الجانب المعرفي لشخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في معلومات الشخص وأفكاره للمواقف التي يمكن أن يحلّ بها، وحسن إدراكه للأسباب الحقيقية لهذه المواقف، وإيجاد بدائل ليتغلب عليها، ومعرفة مزايا وأضرار هذه البدائل، ثمّ اختيار أفضل البدائل، وحسن الإدراك.

(١) إسهام معلم التربية الإسلامية في بناء شخصية تلميذ المرحلة الابتدائية، جابر بن قاسم العمري، ص ٢٠.

(٢) معالم بناء نظرية التربية الإسلامية، مقداد بالجن، ص ٦٨.

(٣) أسس الشخصية السوية في السنة النبوية، سندس عادل العبيد، ص ٢٢.

(٤) بتصرف: أنماط الشخصية الصبورة وعلاقتها بالضغط النفسي لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، اعتماد يعقوب الزياتي، ص ٥٥.

ب- الجانب الروحي^(١): يتمثل الجانب الروحي لشخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في الرغبة بالحصول على رضا الله؛ لما ذكره الله من جزاء للمحتسبين في الآخرة وحسن العاقبة في الدنيا، فعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر يتسمنَّ بسماتٍ روحية.

ج- الجانب النفسي^(٢): يتعلّق الجانب النفسي بحاجات الإنسان المختلفة، المتعلقة بتوافقه الشخصي والاجتماعي لمتطلبات البيئة الاجتماعية والثقافية والخاصة التي ينشأ فيها، فشخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هي الشخصية التي تسيطر على الواقع بما لديها من صور ذهنية ومن إبداعات، وليست هي الشخصية التي تخضع لمتطلبات الواقع، بل هي الشخصية التي تعيد نظام تكيّفها، فتحاول أن تتسجم مع البيئة الجديدة، وهذا يحتاج إلى بذلها جهداً نفسياً لإعادة التكيف.

د- الجانب السلوكي^(٣): يتمثل الجانب السلوكي لشخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بما يقوم به الشخص من عملٍ لتنفيذ ما تمّ اتخاذه من قراراتٍ بمثابة وجدٍ ونشاطٍ دون تردّد، فالشخص المحتسب على انفعالاته لا يخاف من الموت، لأنه يعلم أنّ الموت حقّ، وأنه لا مفرّ منه، فيقبله كأمرٍ واقعيٍّ محتومٍ بلا خوف أو جزع.

رابعاً: سمات الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:

أ- الإيجابية: المسلم بحكم دينه ليس مسؤولاً عن نفسه فحسب، بل هو مسؤولٌ كذلك عن المجتمع الذي يعيش فيه، ومسؤوليةً تعاونيةً في كلّ ما يهمّ مجتمعه، ويحتاج إليه الأفراد منه والجماعات، فمن لم يهتمّ بأمر المسلمين فليس منهم^(٤).

ب- المسؤولية^(٥): المسلم يعيش في حالة دائمة من المسؤولية المتبادلة، فهو إمّا أن يكون مسؤولاً راعياً، أو مسؤولاً عنه مرعياً، فالمسلم مسؤولٌ عن كلّ ما يصدر عنه من فعل أو قول، فإذا استطاع أن يقيم هذه المسؤولية على الوجه الصحيح التزم بباقي أشكال المسؤولية ببسر.

ج- الواقعية^(٦): الواقعية نسبة إلى الواقع الذي عليه الإنسان، والذي عليه الحياة، والذي عليه الكون، وتستمد شخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر شكل ومضمون واقعيّتها من المنهج الإسلامي، ويظهر أثر الواقعية في بناء الشخصية

(١) بتصرف: المرجع السابق، ص ٥٥.

(٢) بتصرف: المرجع السابق، ص ٥٦.

(٣) بتصرف: أمّاط الشخصية الصبورة وعلاقتها بالضغط النفسي لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، اعتماد يعقوب الزيناتي، ص ٥٧.

(٤) شخصية المسلم كما يصنعها الإسلام، عبد المنعم النمر، ص ٦٥.

(٥) بناء الشخصية المتوازنة في السنة النبوية، أمل محمد العدوان، ص ٤٣-٤٤.

(٦) بتصرف: المرجع السابق، ص ٤٤-٤٥.

لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من خلال: الواقعية في التعامل مع المواقف التي تعترض حياة الأفراد بطريقة علمية بعيدة عن الخيال، ومراعاة الفطرة الإنسانية وحمايتها من تكلف ما هو خارج عن طبيعتها أو قدراتها.

خامساً: العوامل المؤثرة في بناء الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف

والنهي عن المنكر:

الأصل في شخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر أن تكون طبيعية، ولكن عندما يحدث خلل في مكونات الشخصية أو في بعض منها، يحدث في هذه الشخصية اضطراب؛ لينتج لنا طيفاً واسعاً من الأنماط البشرية التي نراها يومياً، ويصعب علينا إيجاد تفسير لبعض تصرفاتها، يتفق علماء الشخصية على أن الشخصية تتأثر بمجموعتين من العوامل، هما: العوامل الطبيعية الفطرية التي يولد الفرد مزوداً بها، والعوامل البيئية التعليمية أو المكتسبة^(١).

المطلب الرابع: أنماط الشخصية في ضوء القرآن الكريم وعلم النفس الحديث

أولاً: أنماط الشخصية لغةً واصطلاحاً:

(أ) تعريف الأنماط لغةً واصطلاحاً:

الأنماط في اللغة جمع نمط، ومن تعاريف النمط ما يلي:

جاء في المعجم الوسيط أن النمط يعني: الجماعة من الناس أمرهم واحدًا والصنف أو النوع أو الطراز من الشيء^(٢).

الأنماط اصطلاحاً جاءت بعدة تعريفات، ومنها ما يلي:

(١) فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في نفس الصفات العامة، وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الفئات أو المجموعات من السمات المترابطة^(٣).

(٢) هي جملة من السمات والملاح البشرية يشترك فيها أمة من الناس^(٤).

(٣) هي فئة أو صنف من الأفراد يشتركون في الصفات العامة نفسها، وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات، وهو اتجاه اعتيادي أو طريقة مميزة للشخص^(٥).

(١) السلوك وبناء الشخصية بين النظرية الغربية والمنظور الإسلامي، إبراهيم محمد السرخي، ص ١٨.

(٢) المعجم الوسيط، مجموعة من المؤلفين: (إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار)، (١٥٥/٢).

(٣) أنماط الشخصية في القرآن الكريم وإنشآت الهوية الإسلامية، إبراهيم عبد السلام ياسين، ص ٦٠.

(٤) أنماط الشخصية وسماتها في ظلال سورة التوبة، فريد فرح سعيد، ص ٢٩١.

(٥) أنماط الشخصية وعلاقتها بالاضطرابات النفسية المتشعبة لدى عينة من المجتمع السعودي، عمر مصطفى الشواشرة، مي كامل النفس، ص ١١٣.

ب) تعريف الشخصية لغةً واصطلاحاً: تعريف الشخصية لغةً:

الشخص هو: سواد الإنسان تراه من بُعد ثم استعمل في ذاته، قال الخطابي: ولا يُسمى (شخصاً) إلا جسمٌ مؤلّفٌ له^(١).

تعريف الشخصية اصطلاحاً:

ذكر العلماء العديد من تعريفات الشخصية، ومنها:

(١) مجموع الخصال والطباع المتنوعة الموجودة في كيان الشخص باستمرار، والتي تميّزه عن غيره وتنعكس على تفاعله مع البيئة من حوله بما فيها من أشخاص ومواقف، سواءً في فهمه وإدراكه أم في مشاعره وسلوكه وتصرفاته ومظهره الخارجي، ويضاف إلى ذلك القيم والميول والرغبات والمواهب والأفكار والتصورات الشخصية^(٢).

(٢) مجموع صفات الشخص كما تبدو في علاقاته مع الناس، أو أنّها مركّب من صفات مختلفة تميّز الشخص عن غيره، خاصّةً من ناحية التكيف للمواقف الاجتماعيّة^(٣).

(٣) هي ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حدّ ما، لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، والذي يحدّد توافق الفرد لبيئته^(٤).

ويمكننا ممّا سبق القيام بالتعريف الإجرائي لأنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر: هي مجموعة الصفات المختلفة والطباع المتنوعة التي يشترك فيها العضوات، والتي تميّز كلّ عضوة عن غيرها، وتنعكس على تفاعلهنّ مع البيئة من حولهنّ بما فيها من أشخاص ومواقف.

ثانياً: أنماط الشخصية في القرآن الكريم:

اعتنى القرآن الكريم بالإنسان وشخصيته، وهو الأقدر على توصيف الإنسان وشخصيته، وهو الأعلم بتصنيفها وتقويم وتناول القرآن الكريم الأنماط الشخصية من حيث اعتقادها الديني المرتبط بإيمانها أو كفرها

أو نفاقها؛ بل جعل هذه الأنماط في نفسها أنماطاً متفاوتةً كما أبرزها القرآن الكريم، وكلّ هذه التصنيفات تقوم على أساس الاعتقاد بالإيمان ونقيضه^(٥)، ووصف

(١) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد الفيومي، (٣٠٦/١).

(٢) أنماط الشخصية وسماتها في ظلال سورة التوبة، فريد فرج سعيد، ص ٢٩١.

(٣) أصول علم النفس، أحمد عزت راجح، ص ٣٩٤.

(٤) قياس الشخصية، نادر محمد الأنصاري، ص ٣٠.

(٥) بتصرف، أنماط الشخصية وسماتها في ظلال سورة التوبة، فريد فرج سعيد، ص ٢٩٠.

القرآن الكريم كل نمطٍ من هذه الأنماط الثلاثة بسماتٍ خاصّةٍ يُعرف بها، والتي يتميَّز بها عن النمطين الآخرين من الناس،

ثالثاً: الأنماط الشخصية من المنظور النفسي الحديث:

تُعدُّ نظريّة الأنماط الشخصية من أقدم النظريّات التي حاولت تصنيف الناس إلى أنماط تجمع بين الأشخاص الذين يندرجون تحت نمطٍ واحد، ولكل نمطٍ خصائصٌ متميِّزة، فالنمط يُطلق على الفئة أو المجموعة من الناس يشتركون في صفةٍ من الصفات مع اختلافهم في درجة اتّسامهم بهذه الصفة^(١)، فمعرفةً عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأنماطهنّ الشخصيةً تساعدنّ على فهم ذاتهنّ، والتعرّف على نقاط الضعف والقوّة، وكذلك تساعدنّ الأنماط الشخصيةً على حُسن التواصل مع الآخرين؛ من خلال التعرّف على الأنماط المختلفة وتنوعها بين الأفراد، وكيفية التعامل مع الاختلاف^(٢).

(١) بتصرف: المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، نبيل صالح سفيان، ص ٣٩.

(٢) أنماط الشخصية وعلاقتها بمهارات إدارة الذات لدى عينة من طلاب الجامعة، مروة محمد نجيب، ص ٥٨.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للبحث ونتائجها

المطلب الأول: منهج الدراسة ومجتمع البحث والعينة والأدوات المستخدمة

أولاً: منهج البحث:

أنّ الظاهرة المدروسة تتعلّق بالحاضر، طبقت المنهج الوصفيّ المسحيّ، وهو الذي يتمّ بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

تكوّن مجتمع البحث من عدد (٢٣١) من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام خلال الفصل الدراسي الثاني (١٤٤٤/٥/٢٣م)، وبلغت عينة البحث من عدد (٩٥).

- توزيع عينة البحث بعد التطبيق:

جدول رقم (١): توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
١	ثانوي فأقلّ	١٧	١٧,٩
٢	جامعي	٧٥	٧٨,٩
٣	دراسات عليا	٣	٣,٢
	المجموع	٩٥	%١٠٠

جدول رقم (٢): توزيع عينة البحث حسب عدد سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
١	أقلّ من ٥ سنوات	٢٢	٢٣,٢
٢	من ٥ إلى أقلّ من ١٠ سنوات	٣٣	٣٤,٧
٣	من ١٠ إلى أقلّ من ٢٠ سنة	٣٨	٤٠,٠
٤	٢٠ سنة فأكثر	٢	٢,١
	المجموع	٩٥	%١٠٠

جدول رقم (٣): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

م	العمر	التكرار	النسبة %
١	أقل من ٣٠ سنة	١٤	١٤,٧
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٣٠	٣١,٦
٣	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٤٤	٤٦,٣
٤	٥٠ سنة فأكثر	٧	٧,٤
	المجموع	٩٥	١٠٠%

ثالثاً: أدوات البحث:

فقد اختارت الباحثة أداتين لجمع البيانات، وهما: استبانة (من إعداد الباحثة)، ومقياس أنماط الشخصية (إعداد: د. أحمد عبد الله الشريفين، د. نضال كمال الشريفين، مي كامل الدقس، ٢٠١٨).

صدق وثبات أداتي البحث:

- استبانة جودة العمل الاحتمالي.

أولاً: صدق الاستبانة:

(أ) الصدق الظاهري للأداة (صدق المحتوى):

للتحقق من صدق محتوى الاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وُضعت لأجله، قامت الباحثة بعرضها على (٢١) من أعضاء هيئة التدريس، وذوي الخبرة والتخصص، وبعد إجراء التعديلات المطلوبة بلغ عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (٣٦) عبارة في ثلاثة محاور، حيث تضمن المحور الأول (١٠) عبارات، وتضمن المحور الثاني (١١) عبارة، وتضمن المحور الثالث (١٥) عبارة.

(ب) صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي):

في ضوء ما تقدّم، وبعد موافقة المشرف العلمي على الدراسة والمحكمين على صدق الأداة؛ تمّ اعتماد (٣٦) عبارة في الاستبانة. وبعد ذلك تمّ تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (٢٥) من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام لقياس مدى صدق الاستبانة.

وقامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" Pearson Correlation، حيث تمّ حساب معامل الارتباط بين كلّ عبارة والمحور الذي تنتمي له.

جدول رقم (٤): معاملات صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٢٥)

م	محاور الاستبانة	معامل ارتباط بيرسون
١	المحور الأول: جودّة الصّفات الشّخصيّة.	**٠,٨٨٥
٢	المحور الثاني: جودّة العلاقات الإنسانيّة والتّواصل.	**٠,٨٨٠
٣	المحور الثالث: جودة الأداء المهني.	**٠,٨٧١

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يوضّح جدول رقم (٤) أنّ الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٨٨٥) للمحور الأول، (٠,٨٨٠) للمحور الثاني، (٠,٨٧١) للمحور الثالث، ممّا يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجها.

– ثانياً: ثبات الاستبانة:

تمّ تطبيق الاستبانة على عيّنة استطلاعية بلغت (٢٥) من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام لقياس مدى ثبات الاستبانة. وقامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" Cronbach's Alpha للاتساق الداخلي.

جدول رقم (٥): معاملات ثبات الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٢٥)

م	محاور الاستبانة	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
١	المحور الأول: جودّة الصّفات الشّخصيّة.	١٠	٠,٨٣٦
٢	المحور الثاني: جودّة العلاقات الإنسانيّة والتّواصل.	١١	٠,٨٥٨
٣	المحور الثالث: جودة الأداء المهني.	١٥	٠,٨٧٥
	الجموع	٣٦	٠,٩١٢

يوضّح الجدول رقم (٥) أنّ الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة معامل "كرونباخ ألفا": (٠,٨٣٦) للمحور الأول، (٠,٨٥٨) للمحور الثاني،

(٠,٨٧٥) للمحور الثالث، (٩١٢) للأداة كلها، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات جعلنا على ثقة من نتائجها.

- صدق وثبات مقياس أنماط الشخصية:

قام مصمّم المقياس بحساب الصدق والثبات للمقياس، حيث تمّ عرض المقياس على عشرة محكمين متخصصين في علم النفس، لحساب الصدق الظاهري. وفي ضوء ملاحظات المحكمين جرى التعديلات اللازمة، وحذفت الفقرات التي توافقت بنسبة (٩٠%)، وكذلك تمّ حساب الصدق باستخدام الصدق العاملي، وجاءت جميع فقرات المقياس بدلالة صدق عالية، وفيما يتعلّق بالثبات فقد تمّ حساب ثبات المقياس باستخدام معامل ارتباط "بيرسون"، حيث جاءت قيم معاملات الثبات تتراوح من (٠,٩٧) وحتى (٠,٩٧)، وهي قيمٌ تُعبّر عن تمتع المقياس بالثبات.

كما قامت الباحثة بحساب صدق وثبات المقياس وفق ما يلي:

(أ) الصدق الظاهري للمقياس (صدق المحتوى):

للتحقّق من صدق محتوى المقياس، والتأكد من أنّه يقيس ما وُضع لأجله، قام مُعدّو المقياس بعرض صورته الأولى المكوّنة من (٨٢) عبارة على عدد (١٠) من ذوي الخبرة والتخصّص. وقد طلب من المحكمين إبداء رأيهم في المقياس من حيث: صياغة العبارة، ومدى وضوح العبارة، ومدى انتمائها للمحور، وأيّة ملاحظات يرونها مناسبة (من حذف أو إضافة عبارات). وقاموا بعد ذلك بدراسة ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم، ومن ثمّ أُجريت التعديلات التي اتّفق عليها أكثر من (٨٠%) من عدد المحكمين، حيث تمّ حذف وإضافة وإعادة صياغة بعض العبارات للمقياس لتزداد وضوحًا.

(ب) صدق الاتّساق الداخلي للمقياس (الصدق البنائي):

تمّ تطبيق مقياس أنماط الشخصية على عيّنة استطلاعية بلغت (٢٥) من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام لقياس مدى صدق المقياس. وتمّ حساب صدق الاتّساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" Pearson Correlation، حيث تمّ حساب معامل الارتباط بين كلّ عبارة والبعد الذي تنتمي له.

جدول رقم (٦): معاملات صدق الاتساق الداخلي بين محاور مقياس أنماط الشخصية والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٥)

م	أبعاد المقياس	معامل ارتباط بيرسون
١	البعد الأول: (منفتح/ متحفظ).	** ٠,٧٩٥
٢	البعد الثاني: (حسي/ حدسي).	** ٠,٨١٠
٣	البعد الثالث: (مفكر/ وجداني).	** ٠,٨٢٢
٤	البعد الرابع: (حاسم/ تلقائي)	** ٠,٨٣٥

** دالّ عند مستوى (٠,٠١)

يوضّح جدول رقم (٦) أنّ أبعاد المقياس تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٧٩٥) للبعد الأول، (٠,٨١٠) للبعد الثاني، (٠,٨٢٢) للبعد الثالث، (٠,٨٣٥) للبعد الرابع، ممّا يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق تجعلنا على ثقة من نتائجه.

- ثانياً: ثبات المقياس:

تمّ تطبيق المقياس على عيّنة استطلاعية بلغت (٢٥) من عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام لقياس مدى ثبات المقياس. وقامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا" Cronbach's Alpha للاتساق الداخلي.

جدول رقم (٧): معاملات ثبات الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٥)

م	أبعاد المقياس	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
١	البعد الأول: (منفتح/ متحفظ).	١١	٠,٧٧٩
٢	البعد الثاني: (حسي/ حدسي).	١٢	٠,٧٦٨
٣	البعد الثالث: (مفكر/ وجداني).	٢٢	٠,٨١١
٤	البعد الرابع: (حاسم/ تلقائي)	١١	٠,٧٩٨
	المقياس ككلّ	٥٦	٠,٨٥٢

يوضّح الجدول رقم (٧) أنّ المقياس يتمتّع بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث بلغت قيمة "كرونباخ ألفا": (٠,٧٧٩) للبعد الأول، (٠,٧٦٨) للبعد الثاني، (٠,٨١١) للبعد الثالث، (٠,٧٩٨) للبعد الثالث، (٩١٢) للمقياس ككل، ممّا يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات تجعلنا على ثقة من نتائجه.

- مقياس التصحيح ومعيار الحكم:

ولأغراض تفسير النتائج، والخروج باستنتاجات نهائية حول هذا البحث اعتمدت الباحثة المحكّ المعياري، لتحديد طول خلايا مقياس "ليكرت"، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٨): الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	طول الخلية (المتوسط الحسابي)
أبداً	أقلّ من ١,٨٠
نادرًا	من ١,٨٠ إلى أقلّ من ٢,٦٠
أحيانًا	من ٢,٦٠ إلى أقلّ من ٣,٤٠
غالبًا	من ٣,٤٠ إلى أقلّ من ٤,٢٠
دائمًا	من ٤,٢٠ فأكثر

◊ المطلب الثاني: عرض نتائج أسئلة البحث:

- نتائج السؤال الأول: ما جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟

تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وقد تمّ ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

رقم البعد	ترتيبه	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	١	جودة الصفات الشخصية.	٤,٧٩	٠,٢٦	دائمًا

جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف... الباحثة/ أمل بنت حسن أحمد الزهراني

دائمًا	٠,٣٧	٤,٧٠	جودة العلاقات الإنسانية والتواصل.	٢	٢
دائمًا	٠,٤٠	٤,٥٩	جودة الأداء المهني.	٣	٣
دائمًا	٠,٣٩	٤,٦٩	المجموع الكلي		

يوضح الجدول رقم (٩) أنّ موافقة أفراد عيّنة الدراسة على جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام كانت بدرجة (دائمًا)، وهي الفئة الأولى من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٤,٦٩) وانحراف معياري (٠,٣٩).

- نتائج السؤال الثاني: ما أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟

تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عيّنة الدراسة حول أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام، وقد تمّ ترتيبها تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية.

جدول رقم (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عيّنة الدراسة حول أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

رقم النمط	ترتيبه	النمط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٢	١	حسي/حدسي.	٤,٥٧	٠,٤٥	دائمًا
٣	٢	مفكر/وجداني.	٤,٤٠	٠,٥٧	دائمًا
٤	٣	حاسم/تلقائي.	٤,٣٩	٠,٥٥	دائمًا
١	٤	المنفتح/المتحفّظ	٤,١٢	٠,٧٣	غالبًا
المجموع الكلي			٤,٣٧	٠,٥٢	دائمًا

يوضح الجدول رقم (١٠) أنّ موافقة أفراد عيّنة الدراسة على أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام كانت بدرجة (دائمًا)، وهي الفئة الأولى من فئات الاختيار بمتوسط حسابي (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٥٢).

- نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقةً ارتباطيةً بين جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام؟

تمّ استخدام معامل الارتباط لـ"بيرسون" للكشف عن العلاقة الارتباطية الدالة إحصائياً بين جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام.

جدول رقم (١١): علاقة جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

جودة العمل الاحتسابي	جودة العلاقات الإنسانية والتواصل	جودة الصفات الشخصية	جودة العمل الاحتسابي	جودة العمل الاحتسابي
المنفتح/المتحفظ	**٠,٤٩٦	**٠,٤٧٦	**٠,٦٤١	**٠,٦٠٩
حسي/حدسي.	**٠,٦٢٦	**٠,٥٣٤	**٠,٥٩٩	**٠,٦٤٧
مفكر/وجداني.	**٠,٧٠١	**٠,٦٠٠	**٠,٦٧٧	**٠,٧٢٨
حاسم/تلقائي.	**٠,٥٩٥	**٠,٤٩٤	**٠,٦٦٥	**٠,٦٦٠
أنماط الشخصية ككل	**٠,٧١٣	**٠,٦٢٢	**٠,٧٥٥	**٠,٧٧٧

** دالّ عند مستوى (٠,٠١).

يوضّح الجدول رقم (١١) أن: وجود علاقةً ارتباطيةً موجبةً دالةً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين (جودة الصفات الشخصية) وبين (أنماط الشخصية ككل)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٦٢٢)، ووجود علاقةً ارتباطيةً موجبةً دالةً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين (جودة العلاقات الإنسانية والتواصل) وبين (أنماط الشخصية ككل)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٧١٣)، ووجود علاقةً ارتباطيةً موجبةً دالةً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين (جودة الأداء المهني) وبين (أنماط الشخصية ككل)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٧٥٥)، ووجود علاقةً ارتباطيةً موجبةً دالةً إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين (جودة العمل الاحتسابي ككل) وبين (أنماط الشخصية ككل)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط "بيرسون": (٠,٧٧٧).

- نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروقٌ بين متوسط درجات عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في (جودة العمل الاحتسابي، وأنماط الشخصية)

وفقاً لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر)؟

أولاً: جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام:

(١) أثر المؤهل العلمي:

جدول رقم (١٢): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠,٠٤١ دالة	٣,٢٩٧	٢٢,٥١٩	٢	٤٥,٠٣٨	بين المجموعات	جودة الصفات الشخصية
		٦,٨٢٩	٩٢	٦٢٨,٢٨٩	داخل المجموعات	
			٩٤	٦٧٣,٣٢٦	المجموع	
٠,٠٣٣ دالة	٣,٥٤٥	٥٧,٣١٣	٢	١١٤,٦٢٥	بين المجموعات	جودة العلاقات الإنسانية والتواصل
		١٦,١٦٦	٩٢	١٤٨٧,٣١١	داخل المجموعات	
			٩٤	١٦٠١,٩٣٧	المجموع	
٠,٠٣٤ دالة	٣,٤٩٥	١١٧,٨١١	٢	٢٣٥,٦٢٢	بين المجموعات	جودة الأداء المهني
		٣٣,٧١٣	٩٢	٣١٠١,٥٧٨	داخل المجموعات	
			٩٤	٣٣٣٧,٢٠٠	المجموع	
٠,٠٢٣ دالة	٣,٩٤٠	٥٠٩,٧١٢	٢	١٠١٩,٤٢٥	بين المجموعات	جودة العمل الاحتسابي ككل
		١٢٩,٣٧٢	٩٢	١١٩٠٢,١٩٦	داخل المجموعات	
			٩٤	١٢٩٢١,٦٢١	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢١) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي، ويلاحظ أنّ قيمة (ف=٢٩٧،٣)، وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة الصفات الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي. وعند استخدام اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية (Scheffe test) اتضح أنّ الفروق كانت بين اللواتي مؤهلن (جامعي) واللواتي مؤهلن (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلن (جامعي).

جدول رقم (٢٢): نتائج اختبار "شيفيه" (Scheffe test) لتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول جودة الصفات الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي

الفروق بين المتوسطات			المتوسطات الحسابية	المؤهل العلمي
دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقل		
-	-	-	٤٧,٥٣	ثانوي فأقل
*٣,٨١	-	-	٤٨,١٥	جامعي
-	-	-	٤٤,٣٣	دراسات عليا

* دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

أنّ قيمة (ف=٣,٥٤٥) وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العلاقات الإنسانية والتواصل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي. وعند استخدام اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية (Scheffe test) اتضح أنّ الفروق كانت بين اللواتي مؤهلن (ثانوي فأقل) واللواتي مؤهلن (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلن (ثانوي فأقل). وأنّ الفروق كانت بين اللواتي مؤهلن (جامعي) واللواتي مؤهلن (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلن (جامعي).

جدول رقم (١٣): نتائج اختبار "شيفيه" (Scheffe test) لتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول جودة العلاقات الإنسانية والتواصل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي

الفروق بين المتوسطات			المتوسطات الحسابية	المؤهل العلمي
دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقل		
*٦,٢١	-	-	٥١,٨٨	ثانوي فأقل
*٦,٢٩	-	-	٥١,٩٦	جامعي
-	-	-	٤٥,٦٧	دراسات عليا

* دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

أن قيمة (ف=٣,٤٩٥) وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة الأداء المهني لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي. وعند استخدام اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية (Scheffe test) اتضح أن الفروق كانت بين اللواتي مؤهلن (ثانوي فأقل) واللواتي مؤهلن (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلن (ثانوي فأقل). وأن الفروق كانت بين اللواتي مؤهلن (جامعي) واللواتي مؤهلن (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلن (جامعي).

جدول رقم (١٤): نتائج اختبار "شيفيه" (Scheffe test) لتحديد اتجاهات الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول جودة الأداء المهني لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي

الفروق بين المتوسطات			المتوسطات الحسابية	المؤهل العلمي
دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقل		
*٩,٥٥	-	-	٦٩,٨٨	ثانوي فأقل
*٨,٥٦	-	-	٦٩,٨٩	جامعي
-	-	-	٦٠,٣٣	دراسات عليا

* دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

أن قيمة (ف=٣,٩٤٠)، وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي. وعند

استخدام اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية (Scheffe test) أتضح أنّ الفروق كانت بين اللواتي مؤهلنّ (ثانوي فأقلّ) واللواتي مؤهلنّ (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلنّ (ثانوي فأقلّ). وأنّ الفروق كانت بين اللواتي مؤهلنّ (جامعي) واللواتي مؤهلنّ (دراسات عليا)، وكانت الفروق لصالح اللواتي مؤهلنّ (جامعي).

جدول رقم (١٥): نتائج اختبار "شيفيه" (Scheffe test) لتحديد اتجاهات الفروق

بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتماسي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى

المؤهل العلمي

الفروق بين المتوسطات			المتوسطات	المؤهل العلمي
دراسات عليا	جامعي	ثانوي فأقلّ	الحسابية	
* ١٩,٩٦	-	-	١٦٩,٢٩	ثانوي فأقلّ
* ١٨,٦٧	-	-	١٥٩,٠٠	جامعي
-	-	-	١٥٠,٣٣	دراسات عليا

* دالّ إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

(٢) أثر عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (١٦): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر عدد سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتماسي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠,٧٢٠ غير دالة	٠,٤٤٧	٣,٢٦٢	٣	٩,٧٨٧	بين المجموعات	جودة الصفات الشخصية
		٧,٢٩٢	٩١	٦٦٣,٥٣٩	داخل المجموعات	
			٩٤	٦٧٣,٣٢٦	المجموع	
٠,٩٩٠ غير دالة	٠,٠٣٩	٦٨٣.	٣	٢,٠٤٩	بين المجموعات	جودة العلاقات الإنسانية والتواصل
		١٧,٥٨١	٩١	١٥٩٩,٨٨٨	داخل	

					المجموعات	
					المجموع	
٠,٩٧٢ غير دالة	٠,٠٧٧	٢,٨٣٣	٣	٨,٤٩٨	بين المجموعات	جودة الأداء المهني
		٣٦,٥٧٩	٩١	٣٣٢٨,٧٠٢	داخل المجموعات	
			٩٤	٣٣٣٧,٢٠٠	المجموع	
٠,٩٨٨ غير دالة	٠,٠٤٢	٦,٠٢٠	٣	١٨,٠٦٠	بين المجموعات	جودة العمل الاحتسابي ككل
		١٤١,٧٩٧	٩١	١٢٩٠٣,٥٦١	داخل المجموعات	
			٩٤	١٢٩٢١,٦٢١	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢٦) نتائج اختبار (ف) لمتوسّطات استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، ويلاحظ أنّ قيمة (ف=٠,٤٤٧)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول جودة الأداء المهني لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأنّ قيمة (ف=٠,٠٣٩)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول جودة العلاقات الإنسانية والتواصل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأنّ قيمة (ف=٠,٠٧٧)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول جودة الأداء المهني لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأنّ قيمة (ف=٠,٠٤٢)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

(٣) أثر العمر:

جدول رقم (١٧): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر العمر على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
٠,١٢٠ غير دالة	١,٩٩٤	١٣,٨٤٦	٣	٤١,٥٣٨	بين المجموعات	جودة الصفات الشخصية
		٦,٩٤٣	٩١	٦٣١,٧٨٩	داخل المجموعات	
			٩٤	٦٧٣,٣٢٦	المجموع	
٠,٠٩٠ غير دالة	٢,٢٢٩	٣٦,٥٤٨	٣	١٠٩,٦٤٣	بين المجموعات	جودة العلاقات الإنسانية والتواصل
		١٦,٣٩٩	٩١	١٤٩٢,٢٩٤	داخل المجموعات	
			٩٤	١٦٠١,٩٣٧	المجموع	
٠,١١٧ غير دالة	٢,٠١٦	٦٩,٣٢٥	٣	٢٠٧,٩٧٤	بين المجموعات	جودة الأداء المهني
		٣٤,٣٨٧	٩١	٣١٢٩,٢٢٦	داخل المجموعات	
			٩٤	٣٣٣٧,٢٠٠	المجموع	
٠,٠٩٣ غير دالة	٢,٢٠٧	٢٩٢,١٤١	٣	٨٧٦,٤٢٣	بين المجموعات	جودة العمل الاحتسابي ككل
		١٣٢,٣٦٥	٩١	١٢٠٤٥,١٩٨	داخل المجموعات	
			٩٤	١٢٩٢١,٦٢١	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢٧) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن

المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، ويلاحظ أن قيمة (ف=1,994)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة الصفات الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأن قيمة (ف=2,229)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العلاقات الإنسانية والتواصل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأن قيمة (ف=2,016)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة الأداء المهني لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأن قيمة (ف=2,207)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر.

ثانياً: أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

في المسجد الحرام:

(1) أثر المؤهل العلمي:

جدول رقم (18): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر المؤهل العلمي على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

النمط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المنفتح/المتحفظ	بين المجموعات	46,504	2	23,252	0,353	0,704 غير دالة
	داخل المجموعات	6064,822	92	65,922		
	المجموع	6111,326	94			
حسي/حديسي	بين المجموعات	22,196	2	11,098	0,365	0,695 غير دالة
	داخل المجموعات	2800,289	92	30,438		

			٩٤	٢٨٢٢,٤٨٤	المجموع	
٠,١٧٣ غير دالة	١,٧٨٧	٢٧٤,٦٩٣	٢	٥٤٩,٣٨٦	بين المجموعات	مُفكّر/وجداني
		١٥٣,٧٠٨	٩٢	١٤١٤١,٠٩٨	داخل المجموعات	
			٩٤	١٤٦٩٠,٤٨٤	المجموع	
٠,٤٨٨ غير دالة	٠,٧٢٣	٢٦,٢٦٩	٢	٥٢,٥٣٧	بين المجموعات	حاسم/تلقائي
		٣٦,٣٥٥	٩٢	٣٣٤٤,٦٨٤	داخل المجموعات	
			٩٤	٣٣٩٧,٢٢١	المجموع	
٠,٣٢٣ غير دالة	١,١٤٣	٨٧٥,٠٠٩	٢	١٧٥٠,٠١٧	بين المجموعات	أنماط الشخصية ككل
		٧٦٥,٦٣١	٩٢	٧٠٤٣٨,٠٨٨	داخل المجموعات	
			٩٤	٧٢١٨٨,١٠٥	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢٨) نتائج اختبار (ف) لمتوسّطات استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي، ويلاحظ أنّ قيمة (ف=٠,٣٥٣)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (المنفتح/المتحفظ) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي، وأنّ قيمة (ف=٠,٣٦٥)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي، وأنّ قيمة (ف=١,٧٨٧)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى المؤهل العلمي، وأنّ قيمة (ف=٠,٧٢٣)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة

الدراسة حول النمط (حاسم/تلقائي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى المؤهل العلمي، وأن قيمة (ف=1,143)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى المؤهل العلمي.

(٢) أثر عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (١٩): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر عدد سنوات الخبرة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

النمط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المنفتح/المتحفظ	بين المجموعات	٣٣٠,٧٠١	٣	١١٠,٢٣٤	١,٧٣٥	٠,١٦٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٧٨٠,٦٢٥	٩١	٦٣,٥٢٣		
	المجموع	٦١١١,٣٢٦	٩٤			
حسي/حدسي	بين المجموعات	٢٢,٥٣١	٣	٧,٥١٠	٠,٢٤٤	٠,٨٦٥ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٧٩٩,٩٥٣	٩١	٣٠,٧٦٩		
	المجموع	٢٨٢٢,٤٨٤	٩٤			
مفكر/وجداني	بين المجموعات	١٣٥,٥٥٣	٣	٤٥,١٨٤	٠,٢٨٢	٠,٨٣٨ غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٥٥٤,٩٣١	٩١	١٥٩,٩٤٤		
	المجموع	١٤٦٩٠,٤٨٤	٩٤			
حاسم/تلقائي	بين المجموعات	٧٤,٩٣٦	٣	٢٤,٩٧٩	٠,٦٨٤	٠,٥٦٤ غير

دالة		٣٦,٥٠٩	٩١	٣٣٢٢,٢٨٥	داخل المجموعات	
			٩٤	٣٣٩٧,٢٢١	المجموع	
٠,٨٢٩ غير دالة	٠,٢٩٥	٢٣١,٥٠٩	٣	٦٩٤,٥٢٦	بين المجموعات	أنماط الشخصية ككل
			٩١	٧١٤٩٣,٥٨٠	داخل المجموعات	
			٩٤	٧٢١٨٨,١٠٥	المجموع	

يوضح الجدول رقم (٢٩) نتائج اختبار (ف) لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، ويلاحظ أن قيمة (ف=١,٧٣٥)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول النمط (المنفتح/المتحفظ) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأن قيمة (ف=٠,٢٤٤)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأن قيمة (ف=٠,٢٨٢)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأن قيمة (ف=٠,٦٨٤)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول النمط (حاسم/تلقائي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وأن قيمة (ف=٠,٢٩٥)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

(٣) أثر العمر:

جدول رقم (٣٠): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) ANOVA لأثر العمر على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام

النمط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المنفتح/المتحفّظ	بين المجموعات	١١١,٦٥٨	٣	٣٧,٢١٩	٠,٥٦٥	٠,٦٤٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٥٩٩٩,٦٦٩	٩١	٦٥,٩٣٠		
	المجموع	٦١١١,٣٢٦	٩٤			
حسيّ/حديسي	بين المجموعات	١٨,٤٠٣	٣	٦,١٣٤	٠,١٩٩	٠,٨٩٧ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٨٠٤,٠٨١	٩١	٣٠,٨١٤		
	المجموع	٢٨٢٢,٤٨٤	٩٤			
مفكّر/وجداني	بين المجموعات	١٣٥,٨٨٢	٣	٤٥,٢٩٤	٠,٢٨٣	٠,٨٣٧ غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٥٥٤,٦٠٢	٩١	١٥٩,٩٤١		
	المجموع	١٤٦٩٠,٤٨٤	٩٤			
حاسم/تلقائي	بين المجموعات	٢٠٢,٨٩٩	٣	٦٧,٦٣٣	١,٩٢٧	١٣١٠ غير دالة
	داخل المجموعات	٣١٩٤,٣٢٣	٩١	٣٥,١٠٢		
	المجموع	٣٣٩٧,٢٢١	٩٤			
أنماط الشخصية ككل	بين المجموعات	٧٧٣,٤٠٨	٣	٢٥٧,٨٠٣	٠,٣٢٩	٠,٨٠٥ غير

دالة	٧٨٤,٧٧٧	٩١	٧١٤١٤,٦٩٧	داخل المجموعات
		٩٤	٧٢١٨٨,١٠٥	المجموع

يوضح الجدول رقم (٣٠) نتائج اختبار (ف) لمتوسّطات استجابات أفراد عيّنة الدراسة حول أنماط الشخصية لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، ويلاحظ أنّ قيمة (ف=٠,٥٦٥)، وهي تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (المنفتح/المتحفّظ) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأنّ قيمة (ف=٠,١٩٩)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأنّ قيمة (ف=٠,٢٨٣)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (حسي/حدسي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأنّ قيمة (ف=١,٩٢٧)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول النمط (حاسم/تلقائي) لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر، وأنّ قيمة (ف=٠,٣٢٩)، وهي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عيّنة الدراسة حول أنماط الشخصية ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى العمر.

- نتائج السؤال الخامس: ما هي البرامج التدريبية التي تحتاجها عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالحرم المكي الشريف لتطوير شخصياتهنّ ومهاراتهنّ للقيام بعملهنّ الاحتسابي؟

بعد أن قامت الباحثة بتفريغ استجابات أفراد عيّنة الدراسة أتضح أنّ البرامج التدريبية التي تحتاجها عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالحرم المكي الشريف لتطوير شخصياتهنّ ومهاراتهنّ للقيام بعملهنّ الاحتسابي متنوّعة، وحاولت الباحثة تصنيف هذه الدورات إلى دوراتٍ خاصّةً بالجانب الشخصي لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ودوراتٍ خاصّةً بالجانب العلمي لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ودوراتٍ خاصّةً بالجانب المهني لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ودوراتٍ متعلّقةً بالجانب الاجتماعي والمشاركة المجتمعية لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

الخاتمة

وبعد، أن تم استعراض التعريف بالجودة في العمل الاحتسابي، ومن ثم تطرقت إلى مفهوم الشخصية، وجوانبها لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام، إضافةً إلى استنباط أنماط الشخصية في ضوء القرآن الكريم وعلم النفس الحديث. ومن أبرز النتائج التي خلص إليها البحث ما يلي:

١. الاحتساب هو عمل ورقابة وتوعية، تقوم به عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام على قاصدات وزائرات بيت الله الحرام، من توجيه وإرشاد، وأمر بمعروف ونهي عن منكر، منها ما هو متعلق بحق الله تعالى أو حق الناس.

٢. للاحتساب فضائل عديدة، وأبرزها: تحقيق خيرية الأمة، التمكين في الأرض، تحقيق الأمن بمفهومه الشامل، التآلف ووحدة القلوب، حفظ سفينة المجتمع، النجاة من العذاب وإجابة الدعاء، النجاة من اللعن، نيل الرحمة من الله، التحقق بوصف الإيمان والبراءة من وصف النفاق.

٣. تتبع جودة العمل الاحتسابي من أهم مصدرين للتشريع، وهما: القرآن الكريم والسنة النبوية، ويجب الحرص على تحقيقها بالشكل المطلوب في كافة المجالات بحياتنا اليومية.

٤. تتصف جودة العمل الاحتسابي بالشمولية، ولا تقبل التجزئة، فهي منظومة متكاملة لا تهتم بجانب وتتفصل عن الآخر، وإنما على الفرد أن يحقق الجودة في جميع الأعمال التي يقوم بها في كل مكان.

٥. لجودة العمل الاحتسابي عناصر عديدة مثل: جودة الأفراد، والتركيز على المستفيد، والتحسين المستمر، ودوائر الجودة، جميعها تصب في ذات الهدف وهو تقديم عمل احتسابي بأعلى جودة ممكنة.

٦. تميّزت شخصية عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بسمات عديدة وأبرزها الإنسانية والواقعية والإيجابية، ولكل شخصية عدة جوانب، وهي: المعرفي، والروحي، والنفسي، والسلوكي.

٧. هناك ثلاثة أنماط للشخصية كما ورد في القرآن الكريم والسنة النبوية، وهي الشخصية المؤمنة والكافرة والمنافقة، أما بالنسبة لعلم النفس الحديث، فهناك نمطان من الشخصية، وهما: الانطوائي، والانبساطي.

٨. ترتبط جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، بأنماط شخصياتهن بشكل كبير وفقاً للنمط الذي تنتمي إليه العاملة وما يميّز به من خصائص.
٩. جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام، وعلاقته بأنماط شخصياتهن بدرجة (دائماً) ومتوسط حسابي (٤,٦٩) وانحراف معياري (٠,٣٩).
١٠. جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية الشائعة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام بدرجة (دائماً) ومتوسط حسابي (٤,٣٧) وانحراف معياري (٠,٥٢).
١١. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,01$) بين جودة العمل الاحتسابي ككل بما فيها من: (جودة الصفات الشخصية، جودة العلاقات الإنسانية والتواصل، جودة الأداء المهني) وبين أنماط الشخصية ككل بما فيها: (المنفتح/المتحفظ - حسي/حدسي - مُفكر/وجداني - حاسم/تلقائي)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠,٧٧٧).
١٢. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول جودة العمل الاحتسابي ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى: (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والعمر).
١٣. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول أنماط الشخصية ككل لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام تُعزى إلى: (العُمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).
١٤. وجود حاجة لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في المسجد الحرام إلى عدد كبير من البرامج التدريبية في مجالات عدة، ومنها: دورات خاصة تُعنى بالجانب الشخصي لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، دورات خاصة تُعنى بالجانب المهني لعضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يوصي بأن:

١. العمل بشكل مستمر على توظيف كل ما له تأثير على جودة العمل الاحتسابي؛ بهدف رفع كفاءة العمل الاحتسابي لدى عضوات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام، سواءً كان من خلال ورش عمل، أو برامج تدريبية، أو نشرات علمية، وغيرها من الوسائل.

٢. التركيز على تصنيف أنماط الشخصية لدى العاملات في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام من خلال الاختبارات المخصصة لذلك، والاستفادة من النتائج في تصنيف المهام عليهن بما يتناسب مع شخصية كل واحدة.
٣. مراعاة خصائص كل عاملة من العاملات في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام، ووفقاً لها يتحدد المكان الملائم للقيام بعملها فيه.
٤. التركيز على مهارات العاملات عند اختيارهن بغض النظر عن العمر أو الخبرة أو المؤهل العلمي، وبدلاً من ذلك وَضَعُهُنَّ في مواقف حَقِيقِيَّةٍ واختبار مدى جاهزيتهن للعمل من خلالها.
٥. عقد الدورات التدريبية والبرامج التنموية لرفع كفاءة العاملات وإكمال الجوانب التي تحتوي على خلل أو نقص لديهن بشكل دوري مع المستجدات التي تُستحدث معهن خلال العمل، وذلك من قبل المختصين والمسؤولين في نفس المجال.

المصادر والمراجع

- ١- إتحاف الخيرة المهرة بزوائد المسانيد العشرة، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن أبي بكر بن إسماعيل بن سليم بن قايماز بن عثمان البوصيري الكناني الشافعي، تحقيق: دار المشكاة للبحث العلمي بإشراف أبو تميم ياسر بن إبراهيم، دار الوطن للنشر، الرياض، ط١، ١٤٢٠هـ.
- ٢- الاحتساب وصفات المحتسبين، عبد الله بن محمد بن عبد المحسن المطوع، دار الحضارة والنشر والتوزيع، مصر، ط٣، ٢٠٠٩م.
- ٣- الأحكام السلطانية، القاضي أبو يعلى، محمد بن الحسين بن محمد بن خلف بن الفراء، صححه وعلق عليه: محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط٢، ٢٠٠٠م.
- ٤- إحياء علوم الدين، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي، دار المعرفة، بيروت، ط١، ١٩٨٢م.
- ٥- الإخلاص طريق الخلاص، عبد الهادي بن حسن وهبي، دار الصديق، الجليل، ط٢، ٢٠١٣م.
- ٦- إرشاد العقل السليم إلى مزايا الكتاب الكريم، أبو السعود العمادي محمد بن محمد بن مصطفى، دار المصحف، مكتبة ومطبعة عبد الرحمن محمد، القاهرة، ٢٠١٥.
- ٧- الاستيعاب في معرفة الصحابة، أبو عمر يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر بن عاصم النمري القرطبي، تحقيق: علي محمد الجاوي، دار الجيل، بيروت، ط١، ١٩٩٢م.
- ٨- أسد الغابة في معرفة الصحابة، أبو الحسن علي بن أبي الكرم محمد بن محمد بن عبد الكريم بن عبد الواحد الشيباني الجزري، عز الدين بن الأثير، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٩٩٤م.
- ٩- أسس الشخصية السوية في السنة النبوية، سندس عادل العبيد، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، ع١٢٤، الكويت، ٢٠٢١م.
- ١٠- إسهام معلم التربية الإسلامية في بناء شخصية تلميذ المرحلة الابتدائية، جابر بن قاسم بن جابر العمري، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة لقسم التربية الإسلامية والمقارنة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ٢٠١٠م.
- ١١- أصول علم النفس، أحمد عزت راجح، دار الكتاب العربي، القاهرة، ط٧، ١٩٦٨م.
- ١٢- أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، محمد الأمين بن محمد المختار الجكني الشنقيطي، دار عطاءات العلم، الرياض، دار ابن حزم، بيروت، ط٥، ١٤٤١هـ.

- ١٣- أعمال الحسبة بالمسجد الحرام بين الواقع والطموح، معتمد محمد الطيب الشريف، رسالة ماجستير (منشورة)، مقدمة إلى قسم الحسبة بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، جامعة أم القرى، ١٤٢٧هـ.
- ١٤- الانفعالات النفسية عند الأنبياء في القرآن الكريم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة لقسم أصول الدين، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠٠٩م.
- ١٥- أنماط الشخصية الصبورة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طالبات الجامعة الإسلامية بغزة، اعتماد يعقوب محمد الزيناتي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة لقسم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٣م.
- ١٦- أنماط الشخصية في القرآن الكريم وإشكالات الهوية الإسلامية، إبراهيم عبد السلام ياسين، مجلة كلية العلوم الإسلامية، ٥٨ع، بغداد، ١٤٤٠هـ.
- ١٧- أنماط الشخصية لدى أبناء المطلقات في ضوء نظرية يونغ، عمرو حسن قاسم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة إلى قسم الإرشاد النفسي، جامعة عمان، الأردن، ٢٠١٣م.
- ١٨- أنماط الشخصية وسماتها في ظلال سورة التوبة -دراسة قرآنية-، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإسلامية، ع/١م/٢٣، ٢٠١٥م.
- ١٩- أنماط الشخصية وعلاقتها باستراتيجيات التفكير ما وراء المعرفي لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية، (دراسة وصفية)، خيرة قطرون، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة لقسم العلوم الاجتماعية، جامعة الوادي، الجزائر، ٢٠١٨م.
- ٢٠- تاج العروس من جواهر القاموس، محمد مرتضى الحسيني الزبيدي، تحقيق: جماعة من المختصين، وزارة الإرشاد والأنباء، الكويت، ٢٠٠١م.
- ٢١- تاريخ ابن خلدون، عبد الرحمن بن خلدون، تحقيق: خليل شحادة، دار الفكر، بيروت، ط١، ١٤٠١هـ.
- ٢٢- تحفة الخيرة المهرة بزوائد المسانيد العشرة، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن أبي بكر بن إسماعيل بن سليم بن قايماز بن عثمان البويصيري الكناني الشافعي، تحقيق: دار المشكاة للبحث العلمي بإشراف أبو تميم ياسر بن إبراهيم، دار الوطن للنشر، الرياض، ط١، ١٤٢٠هـ.
- ٢٣- تفسير ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي، المحقق: محمد حسين شمس الدين، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤١٩هـ.

- ٢٤- جامع العلوم والحكم، زين الدين عبد الرحمن بن أحمد بن رجب بن الحسن السلمي البغدادي دمشقي الحنبلي، تحقيق: محمد الأحمد أبو النور، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، ط٢، ٢٠٠٤م.
- ٢٥- الجامع لأحكام القرآن، أبو عبد الله، محمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة، ط٢، ١٩٦٤م.
- ٢٦- جمع الفوائد من جامع الأصول ومجمع الزوائد، محمد بن محمد بن سليمان بن الفاسي بن طاهر السوسي الردواني المغربي المالكي، تحقيق وتخريج: أبو علي سليمان بن دريع، مكتبة ابن كثير، الكويت - دار ابن حزم، بيروت، ط١، ١٩٩٨م.
- ٢٧- جهود هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام من ١٤٣٠هـ حتى ١٤٣٩هـ، يوسف عبد الوهاب أحمد أبابطين، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة إلى قسم الحسبة بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، جامعة أم القرى، ١٤٤٠هـ.
- ٢٨- الجواهر المضية في طبقات الحنفية، محمد بن محمد بن نصر الله بن سالم بن أبي الوفاء القرشي الحنفي المصري، مطبعة دائرة المعارف النظامية، الهند، ط١، ١٣٣٢هـ.
- ٢٩- الجودة الشاملة في التعليم العام: المفهوم والمبادئ والمتطلبات (قراءة إسلامية)، بدرية بنت صالح الميمان، بحث مقدم للقاء الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، القصيم، ٢٠٠٧م.
- ٣٠- الجودة الشاملة في الفكر الإسلامي المعاصر (دراسة مقارنة)، فايز بن علي الأحمري، مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة، ط١، ١٤٤٠هـ.
- ٣١- الجودة في الإسلام وتطبيقات المحدثين لها في مجال الرواة، لطفي بن محمد الزغير، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعية والدراسات الإسلامية، أبها، ١٢/ع، ١٤٣٧هـ.
- ٣٢- الحرمان الشريفان التوسعة والخدمات خلال مائة عام، إصدارات الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي، تأليف لجنة من المختصين: يوسف بن عبد الله الوابل، محمد بن عبد الله باجوده، الهادي الحسين شبيلي، وصي الله محمد عباس، محمد بن ناصر الخزيم، فائز بن عبد الملك ملا، ط١، ١٩٩٩م.
- ٣٣- الديباج المذهب في معرفة أعيان علماء المذهب، إبراهيم بن علي بن محمد بن فرحون، برهان الدين اليعمري، تحقيق: محمد الأحمد أبو النور، دار التراث للطبع والنشر، القاهرة، ط٢، ٢٠٠٥م.
- ٣٤- ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر،

- ٣٥- الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي: النشأة والتطور، تأليف لجنة من المختصين: محمد بن ناصر الخزيم، علي بن سليمان العبيد، محمد بن عبد الكريم القويﻟي، محمد بن عبد الله باجودة، أحمد بن محمد المنصوري، يحيى بن سعد السروري، ١٤٣٢هـ.
- ٣٦- سنن الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سَوْرَة بن موسى بن الضحاك الترمذي، تحقيق وتعليق: أحمد محمد شاكر (ج١، ٢)، ومحمد فؤاد عبد الباقي (ج٣)، وإبراهيم عطوة عوض (ج٤، ٥)، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، ط٢، ١٣٩٥هـ.
- ٣٧- السيرة الحلبية: إنسان العيون في سيرة الأمين المأمون، لأبي الفرج نور الدين علي بن إبراهيم بن أحمد الحلبي المصري الشافعي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط٢، ١٤٢٧هـ.
- ٣٨- شخصية المسلم كما يصنعها الإسلام، عبد المنعم النمر، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٧م.
- ٣٩- الكتب العلمية، لبنان، ط١، ١٤٢١هـ.
- ٤٠- الصحاح تاج اللغة العربية وصحاح العربية، أبو النصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، ط٤، ١٤٠٧هـ.
- ٤١- الصحة النفسية والعلاج النفسي، حامد عبد السلام زهران، عالم الكتب، ط٤، القاهرة، ٢٠٠٥م.
- ٤٢- صحيح البخاري، أبو عبد الله، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة بن بردزبه البخاري الجعفي، تحقيق: مجموعة من العلماء، الطبعة: السلطانية، المطبعة الكبرى الأميرية، ببولاق مصر، ١٣١١هـ.
- ٤٣- صحيح الترغيب والترهيب، محمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤٢١هـ.
- ٤٤- صحيح الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير)، أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين، بن الحاج نوح نجاتي بن آدم، الأشقوردي الألباني، المكتب الإسلامي، ط٣، ١٩٨٨م.
- ٤٥- صحيح موارد الظمان إلى زوائد ابن حبان ضعيف موارد الظمان إلى زوائد ابن حبان، علي بن أبي بكر بن سليمان الهيثمي، أبو الحسن، نور الدين، المصري القاهري، تحقيق: أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين الألباني، دار الصميعي، الرياض، ط١، ٢٠٠٢م.
- ٤٦- علم النفس التحليلي، كارل غوستاف يونغ، تحقيق: نهاد خياطة، دار الحوار للنشر والتوزيع، سوريا، ط١، ١٩٩٧م.

- ٤٧- علم النفس العام، رمضان محمد القذافي، الجامعة المفتوحة، ط٢، طرابلس، ٢٠٠٠م.
- ٤٨- علم نفس الشخصية، محمد شحاته ربيع، دار المسيرة، ط١، عمان، ٢٠١٣م.
- ٤٩- العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل، ريم غالب كاتبة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة لقسم التوجيه والإرشاد النفسي، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١٩م.
- ٥٠- الفتح الرباني من فتاوى الإمام الشوكاني، محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليماني، تحقيق: أبو مصعب محمد صبحي بن حسن حلاق، مكتبة الجيل الجديد، اليمن، ط١، ٢٠٠٢م.
- ٥١- فتح القدير، محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني اليماني، دار ابن كثير، دار الكلم الطيب، دمشق، بيروت، ط١، ١٤١٤هـ.
- ٥٢- الفردوس بمأثور الخطاب، شيرويه بن شهردار بن شيرويه بن فناخسرو، أبو شجاع الديلمي الهمداني، تحقيق: السعيد بن بسيوني زغلول، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤٠٦هـ.
- ٥٣- فيض القدير شرح الجامع الصغير، زين الدين محمد، المدعو بعبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي بن زين العابدين الحدادي ثم المناوي القاهري، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط١، ١٣٥٦هـ.
- ٥٤- القرآن وعلم النفس، محمد عثمان نجاتي، دار الشروق، القاهرة، ط٧، ٢٠٠١م.
- ٥٥- قياس الشخصية، بدر محمد الأنصاري، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط١، ٢٠٠٠م.
- ٥٦- كشف الخفاء ومزيل الإلباس عما اشتهر من الأحاديث على ألسنة الناس، إسماعيل بن محمد العجلوني الجراحي، مكتبة القدسي، القاهرة، ط١، ١٣٥١هـ.
- ٥٧- لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين بن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي، دار صادر، بيروت، ط٣، ١٤١٤هـ.
- ٥٨- مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، أبو الحسن نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان الهيثمي، تحقيق: حسام الدين القدسي، مكتبة القدسي، ١٤١٤هـ.
- ٥٩- مجمل اللغة، أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين، تحقيق: زهير عبد المحسن سلطان، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٢، ١٩٨٦م.
- ٦٠- مجموع الفتاوى، شيخ الإسلام تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن تيمية الحراني، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة المنورة، ١٤١٦هـ.

- ٦١- المحكم والمحيط الأعظم، أبو الحسن علي بن إسماعيل بن سيده المرسي، تحقيق: عبد الحميد هندأوي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤٢١هـ.
- ٦٢- مختار الصحاح، زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي الرازي، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية، بيروت، ط٥، ١٩٩٩م.
- ٦٣- المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، نبيل صالح سفيان، إيتراك للنشر والتوزيع، مصر، ط١، ٢٠٠٤م.
- ٦٤- مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين بن قيم الجوزية، المحقق: محمد المعتصم بالله البغدادي، دار الكتاب العربي، بيروت، ط٣، ١٤١٦هـ.
- ٦٥- مدارج التنزيل وحقائق التأويل، أبو البركات عبد الله بن أحمد بن محمود حافظ الدين النسفي، تحقيق: يوسف علي بديوي، دار الكلم الطيب، بيروت، ط١، ١٩٩٨م.
- ٦٦- المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، صالح العساف، مكتبة العبيكان، ط١، ١٤١٦هـ.
- ٦٧- مدى تطبيق أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالمسجد الحرام للعلاقات الإنسانية من منظور شرعي، سعد بن مساعد المالكي، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة إلى قسم الحسبة بالمعهد العالي للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، جامعة أم القرى، ١٤٤١هـ.
- ٦٨- المستدرك على الصحيحين، أبو عبد الله محمد بن عبد الله الحاكم النيسابوري، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٤١١هـ.
- ٦٩- المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس، المكتبة العلمية، بيروت، ١٩٩٤م.
- ٧٠- معايير الجودة في المنظومة الدعوية، عثمان عبد الرحيم القميحي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، ط١، ٢٠١٥م.
- ٧١- معايير الجودة في المواقع الدعوية، دراسة تحليلية تقويمية على عينة من المواقع الدعوية، نورة بنت عبد الرحمن بن علي الزامل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة للمعهد العالي للدعوة والاحتساب، قسم الدعوة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤٣٥هـ.
- ٧٢- معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عبد الحميد عمر بمساعدة فريق عمل، عالم الكتب، الرياض، ط١، ١٤٢٩هـ.
- ٧٣- معجم المؤلفين، عمر رضا كحالة، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤١٤هـ.

- ٧٤- المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة (إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار)، دار الدعوة، الكويت، ط٤، ٢٠٠٤م.
- ٧٥- معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، أبو الحسين، المحقق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، ١٩٧٩م.
- ٧٦- مقال "الرقابة في الإدارة الإسلامية"، شبكة الألوكة الثقافية، عبد العزيز محمد هنيدي، تاريخ المقال ٢٧/١١/١٤٣١هـ، <https://u.pw/UjrXP>.
- ٧٧- منهاج التربية الإسلامية في بناء الشخصية، أحمد سعيد علي الغامدي، رسالة دكتوراة (غير منشورة)، مقدمة لقسم الدعوة والتربية الإسلامية، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ١٤٠٩هـ.
- ٧٨- منهج القرآن في تحقيق الصحة النفسية للإنسان (دراسة موضوعية)، فريد فرج سعيد زيارة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة إلى قسم التفسير وعلوم القرآن، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٩م.
- ٧٩- نظرية الشخصية عند "كارل يونج" (دراسة نفسية نقدية)، نسرین محمد أحمد الطراد، عماد عبد الله الشريفيين، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإسلامية، ع٢٤/ج٢١، ٢٠٢١م.
- ٨٠- النهاية في غريب الحديث والأثر، مجد الدين أبو السعادات، المبارك بن محمد بن محمد بن محمد بن عبد الكريم الشيباني الجزري، ابن الأثير، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي، محمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية، بيروت، ١٣٩٩هـ.
- ٨١- هدية العارفين أسماء المؤلفين وآثار المصنفين، إسماعيل باشا البغدادي، دار إحياء التراث العربي، لبنان، ط١، ١٩٥١م.
- ٨٢- الوافي بالوفيات، صلاح الدين خليل بن أيبك بن عبد الله الصفدي، تحقيق: أحمد الأرنؤوط، وتركي مصطفى، دار إحياء التراث، بيروت، ط١، ٢٠٠٠م.
- ٨٣- واقع الجودة الإدارية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الإداريين وسبل تطويره، آمال محمود محمد أبو عامر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، مقدمة إلى قسم أصول التربية، جامعة غزة، ١٤٢٩هـ.