

"أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة"
مكة المكرمة

إعداد الطالب/

محمد محمد السد العطار

٢٥٣٠٠٠٧٦٩

إشراف/

أ.د. الفیصل عبد الحمید محمد

أ.د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

١٤٤٨هـ / ٢٠٢٦م

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميد أوشن. حيث أن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميد أوشن.

الباحث

محمد العطار

٢٥٣٠٠٠٧٦٩

المستخلص:

"أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة، من خلال دراسة أثره في كل من الثقة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والتعاون بين العاملين، والالتزام المهني والانتماء، وجودة العمل والأداء. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث طبقت على عينة مكونة من (١١٧) من العاملين في مؤسسات التعليم بالقطاعات الحكومية والخاص في مدينة مكة المكرمة، ثم عولجت البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، شملت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي.

أظهرت نتائج الدراسة تمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات والاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (٠,٩٥٤). كما بينت النتائج أن جميع محاور الدراسة جاءت بدرجة موافقة مرتفعة جداً، وتصدر محور البناء القيمي والأخلاقي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٧٥ من ٥). وكشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للبناء القيمي والأخلاقي على جميع أبعاد بيئة العمل محل الدراسة، وكان أقوى أثر له على جودة العمل والأداء، يليه التعاون بين العاملين، ثم الالتزام المهني والانتماء، فالثقة التنظيمية، ثم الرضا الوظيفي، في حين جاء أثره على العدالة التنظيمية بدرجة أقل مقارنة ببقية الأبعاد، مما يشير إلى أن تحقيق العدالة التنظيمية يتطلب، إضافة إلى ترسيخ القيم الفردية، وجود سياسات وإجراءات تنظيمية تتسم بالعدالة والشفافية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات الجنس أو العمر أو سنوات الخبرة.

وفي الجانب النوعي، أكدت النتائج أن الأمانة والصدق والتعاون والعدل والإخلاص تمثل أبرز القيم التي ينبغي تعزيزها في بيئة العمل، في حين تمثلت أبرز معوقات تطبيقها في المحابة، وضعف الوازع الديني، وتغليب المصالح الشخصية، وأوصى المشاركون بتعزيز البرامج التدريبية والتوعوية، وربط تقييم الأداء بالسلوك الأخلاقي، وترسيخ القدوة القيادية، واعتماد مبادئ أخلاقية مؤسسية واضحة.

وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بترسيخ منظومة القيم الإسلامية في المؤسسات المعاصرة من خلال دمجها في السياسات واللوائح التنظيمية، وتطوير أنظمة عادلة للتقييم والترقية وتوزيع المهام، وربط الحوافز بالأداء الأخلاقي، وتعزيز برامج التدريب والتوعية بالقيم المهنية، بما يساهم في تحسين بيئة العمل ورفع جودة الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

كما قدمت الدراسة إطاراً عملياً مقترحاً لتنفيذ البناء القيمي والأخلاقي على مستويات الفرد، والأسرة، والمؤسسة، والدولة، بما يعزز تطبيق القيم الإسلامية في بيئات العمل المعاصرة ويحولها إلى ممارسات تنظيمية مستدامة

الكلمات المفتاحية: البناء القيمي والأخلاقي، تعاليم الإسلام، بيئة العمل، الثقة التنظيمية، العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الالتزام المهني، جودة العمل، المؤسسات المعاصرة.

الشكر والتقدير

خالص شكري لله عز وجل ان وفقني واعانني على المضي قدما في دراستي كما اتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة من عائلتي وأصدقائي وزملائي ،

كما أود أن أعبر عن امتناني لجامعة ميدأوشن على توفيرها البيئة الأكاديمية والدعم اللازم لإنجاز هذه الدراسة .

كما أعرب عن تقديري العميق للسادة اعضاء هيئة التدريس والمشرفين لجهودهم التي لا تقدر بثمن كما أنني ممتن للمساعدة والتعاون من قبل المحكمين وأصحاب الرؤى والنقد البناء للاستبيان، ولعينة البحث،

وأتقدم بالشكر إلى المجتمع الأكاديمي والمؤلفين الذين وضعت أعمالهم الأساس لهذه الدراسة وكانت مساهماتهم لا غنى عنها في تشكيل الإطار النظري والمنهجية .

وأخيرا ، فإن إنجاز هذه الدراسة هو شهادة على الجهود الجماعية التي بذلها الكثيرون،

وآخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين

الباحث

فهرس المحتويات:

I.....	حقوق الطباعة	•
II.....	المستخلص	•
III.....	الشكر والتقدير	•
IV.....	فهرس المحتويات	•
V.....	فهرس المحتويات	•
VI.....	قائمة الجداول	•
VII.....	قائمة الأشكال	•
VIII.....	قائمة الملاحق	•
IX.....	مصطلحات الدراسة	•
١.....	الفصل الأول : المدخل العام للدراسة	•
١.....	المقدمة	•
٢.....	مشكلة الدراسة	•
٣.....	أهمية الدراسة	•
٤.....	أهداف الدراسة	•
٥.....	حدود الدراسة	•
٦.....	أسئلة الدراسة	•
٧.....	فروض الدراسة	•
٨.....	النظرية العلمية المتبعة لاعداد الدراسة	•
٩.....	خاتمة الفصل	•
١٠.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	•
١٠.....	تمهيد	•
١٠.....	المبحث الأول: الإطار النظري	•
١٠.....	مفهوم البناء القيمي والاخلاقي في الإسلام	•
١١.....	مرتكزات البناء القيمي والأخلاقي	•
١١.....	مستويات البناء الأخلاقي	•
١٤.....	الاثار الاستراتيجية للبناء القيمي	•
١٦.....	العوائق التي تواجه بيئات العمل في تبني الاهتمام بالبناء القيمي والأخلاقي	•
١٧.....	اثر العوائق على بيئة العمل المؤسسي	•

١٧	متطلبات النجاح.....	•
١٨	خلاصة الدراسة.....	•
١٨	المبحث الثاني: بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.....	•
١٨	تمهيد.....	•
١٨	المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل.....	•
٢٠	خاتمة المطلب الأول.....	•
٢١	المطلب الثاني: أبعاد بيئة العمل.....	•
٢٩	خاتمة المطلب الثاني.....	•
٢٩	المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في بيئة العمل.....	•
٣١	خاتمة المطلب الثالث.....	•
٣١	خلاصة المبحث.....	•
٣٢	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والتعقيب عليها والفجوة البحثية.....	•
٣٢	مقدمة.....	•
٣٢	الدراسات العربية.....	•
٣٥	الدراسات الأجنبية.....	•
٣٨	التعقيب على الدراسات السابقة.....	•
٣٩	الفجوة البحثية.....	•
٣٩	خلاصة المبحث.....	•
٤١	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....	•
٤٢	الفصل الثالث : منهجية الدراسة.....	•
٤٢	مقدمة.....	•
٤٣	أولا : المنهجية وطرق الدراسة.....	•
٤٣	مجتمع الدراسة.....	•
٤٣	عينة الدراسة.....	•
٤٣	أداة الدراسة.....	•
٤٣	بناء الاستبانة وعدد فقراتها.....	•
٤٥	تحكيم الاستبانة.....	•
٤٥	حجم العينة.....	•
٤٥	منهجية التحليل الاحصائي.....	•
٤٦	صدق الاتساق الداخلي وثبات الأداة.....	•
٤٧	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.....	•
٥٠	النتائج الوصفية لمحاور الدراسة.....	•

٥٤.....	الإجابة عن أسئلة الدراسة (التحليل الاستدلالي).....	•
٥٧.....	الفروق باختلاف المتغيرات الديمغرافية.....	•
٥٧.....	التحليل النوعي للأسئلة المفتوحة.....	•
٦٣.....	التوصيات	•
٦٣.....	النموذج المتكامل لبناء المنظومة القيمية والأخلاقية.....	•
٦٤.....	المستوى الأول : التأسيس القيمي للإنسان (التكوين).....	•
٦٦.....	المستوى الثاني : بناء الأسرة (التنشئة والتكوين).....	•
٦٧.....	المستوى الثالث : بناء مؤسسات العمل (التطبيق المؤسسي للقيم).....	•
٦٨.....	المستوى الرابع : دور المجتمع ومنظماته (الدعم المجتمعي ونشر الثقافة القيمية).....	•
٧٠.....	المستوى الخامس : دور الدولة (التمكين التشريعي والحوكمة).....	•
٧١.....	خاتمة النموذج.....	•
٧٢.....	المراجع	•
٧٣.....	الملاحق.....	•
٧٣.....	طلب التحكيم.....	•
٧٥.....	تقرير التحكيم.....	•
٨٠.....	الاستبانة	•
٨٦.....	Abstract.....	•

فهرس الجداول:

- جدول (١) معيار الحكم على المتوسطات الحسابية..... ٤٦
- جدول (٢) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة..... ٤٧
- جدول (٣) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية..... ٤٩
- جدول (٤) ملخص النتائج الوصفية ٥٠
- جدول (٥) نتائج عبارات محور البناء القيمي والأخلاقي ٥١
- جدول (٦) نتائج عبارات محور الثقة التنظيمية ٥٢
- جدول (٧) نتائج عبارات محور العدالة التنظيمية..... ٥٢
- جدول (٨) نتائج عبارات محور الرضا الوظيفي..... ٥٢
- جدول (٩) نتائج عبارات محور التعاون بين العاملين..... ٥٣
- جدول (١٠) نتائج عبارات محور الأثر على جودة العمل والاداء..... ٥٣
- جدول (١١) نتائج عبارات محور الالتزام المهني والانتماء..... ٥٤
- جدول (١٢) نتائج الارتباط والانحدار البسيط لأثر البناء القيمي والأخلاقي..... ٥٥
- جدول (١٣) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور..... ٥٦
- جدول (١٤) نتائج اختبارات (ت) وتحليل التباين للفروق في الدرجة الكلية..... ٥٧
- جدول (١٥) الموضوعات المستخلصة (ن=١١٧)..... ٥٨
- جدول (١٦) الموضوعات المستخلصة (ن=١١٧)..... ٥٩
- جدول (١٧) الموضوعات المستخلصة (ن=١١٧)..... ٦٠
- جدول (١٨) الموضوعات المستخلصة (ن=١١٧)..... ٦١
- جدول (١٩) الموضوعات المستخلصة (ن=١١٧)..... ٦٢

فهرس الأشكال:

- شكل (١) التوزيع اديمغرافي لعينة الدراسة.....٤٩
- شكل (٢) المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة.....٥٠
- شكل (٣) معاملات ارتباط البناء القيمي والأخلاقي بمتغيرات بيئة العمل.....٥٤
- شكل (٤) نسبة التباين المفسر في كل متغير تابع.....٥٥
- شكل (٥) أهم القيم الإسلامية الواجب تعزيزها في بيئة العمل.....٥٨
- شكل (٦) معوقات تطبيق القيم داخل المؤسسات.....٦٠
- شكل (٧) مقترحات تعزيز البناء القيمي والأخلاقي.....٦١

مصطلحات البحث

١. البناء القيمي: غرس وتنمية وترسيخ القيم المستمدة من تعاليم الإسلام في شخصية الانسان لتوجيه سلوكه وقراراته وتعزيز ممارساته الإيجابية داخل وخارج بيئة العمل.
٢. البناء الأخلاقي: غرس وتنمية وترسيخ الأخلاق الفاضلة المستمدة من تعاليم الإسلام في شخصية الإنسان، بما يوجه سلوكه ويعزز التزامه بالأمانة والصدق والعدل والإتقان والمسؤولية في مختلف مجالات الحياة، ولا سيما في بيئة العمل.
٣. تعاليم الإسلام: المبادئ والقيم والأحكام المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية، التي تهدف إلى بناء الإنسان وتوجيه سلوكه، وترسيخ الأخلاق الفاضلة والقيم التي تحكم التعاملات الإنسانية والمهنية، بما يساهم في تحقيق بيئة عمل قائمة على الأمانة والعدل والإتقان والتعاون.
٤. بيئة العمل: الإطار الذي يضم العوامل التنظيمية والاجتماعية والأخلاقية والمادية السائدة داخل المؤسسة، والتي تؤثر في سلوك العاملين وعلاقاتهم ومستوى رضاهم وأدائهم، بما يساهم في تحقيق الكفاءة والفاعلية المؤسسية.
٥. المؤسسات المعاصرة: هي المنظمات الحكومية والخاصة وغير الربحية التي تعمل في ظل المتغيرات الإدارية والتقنية والاجتماعية الحديثة، وتعتمد على أنظمة إدارية وتنظيمية لتحقيق أهدافها، مع اهتمامها بتنمية الموارد البشرية وتعزيز جودة بيئة العمل.
٦. الثقة التنظيمية: هي مجموعة القيم والمبادئ والمعتقدات والمعايير واللوائح السائدة داخل المؤسسة، التي تشكل نمط السلوك التنظيمي للعاملين، وتؤثر في جودة العلاقات وبيئة العمل والأداء المؤسسي، بما يعكس هوية المؤسسة ويحقق أهدافها.
٧. التعاون والعمل الجماعي: هو درجة مشاركة العاملين وتنسيق جهودهم وتبادل المعلومات والخبرات فيما بينهم، في إطار من الثقة والاحترام والمسؤولية المشتركة، بما يساهم في تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.
٨. الالتزام المهني: هو درجة التزام العامل بأداء مهامه وفق القيم الأخلاقية والأنظمة المهنية، من خلال الانضباط والإتقان وتحمل المسؤولية والمحافظة على أخلاقيات المهنة، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين جودة الأداء.

٩. الانتماء التنظيمي: هو درجة ارتباط العامل بالمؤسسة واعتزازه بالانتماء إليها، والتزامه بأهدافها وقيمها، واستعداده لبذل الجهد والمحافظة على سمعتها، بما يسهم في تعزيز بيئة العمل وتحقيق الأداء المؤسسي الفاعل.

١٠. جودة العمل المؤسسي: هي مستوى كفاءة وفعالية العمليات والممارسات الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسة، بما يحقق الإتقان في الأداء، والتحسين المستمر، والالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية، ويسهم في رفع الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الفصل الأول

المدخل العام للدراسة

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولات متسارعة في البيئات التنظيمية والمؤسسية نتيجة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعولمة المتنامية، الأمر الذي أوجد تحديات أخلاقية وإدارية متزايدة أثرت بصورة مباشرة في طبيعة العلاقات المهنية والسلوكيات الوظيفية داخل المؤسسات. وقد أفرزت هذه التحولات العديد من الممارسات التي أضعفت من حضور البعد القيمي في بيئة العمل، مثل تغليب المصالح الشخصية، وتراجع المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية، وضعف الالتزام المهني، وانتشار صور الفساد الإداري والمالي. الأمر الذي دفع الباحثين والممارسين إلى إعادة النظر في أهمية القيم والأخلاق بوصفها أحد المرتكزات الرئيسة لتحقيق الاستقرار التنظيمي والتنمية المؤسسية المستدامة.

وفي هذا السياق، برزت أخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية والقيادة الأخلاقية باعتبارها من أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية المعاصرة، كما أظهرت البحوث الحديثة أن المؤسسات التي تتمتع بمناخ أخلاقي إيجابي تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقة المؤسسية والإبداع والإنتاجية مقارنة بالمؤسسات التي تعاني من ضعف البناء القيمي والأخلاقي.

ومن منظور إسلامي، يحتل الإنسان مكانة محورية في عملية البناء الحضاري والتنمية الشاملة، حيث يُنظر إليه باعتباره محور الاستخلاف في الأرض وأداة تحقيق العمران الإنساني. "وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً" البقرة (الآية ٣٠). ولذلك أولت الشريعة الإسلامية عناية فائقة ببناء الإنسان بناءً متكاملًا يجمع بين الإيمان والعلم والعمل والأخلاق، "الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ" وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ "الحج(41) انطلاقاً من أن صلاح الفرد يمثل الأساس لصلاح المجتمع والمؤسسات. وقد تجسد هذا الاهتمام في منظومة قيمية وأخلاقية متكاملة تستمد أصولها من القرآن الكريم والسنة النبوية ومقاصد الشريعة الإسلامية، وتسعى إلى تهذيب السلوك الإنساني وضبطه وفق معايير أخلاقية تحقق مصالح الفرد والجماعة على السواء.

وتتمثل هذه المنظومة في مجموعة من القيم الجوهرية التي تشكل الأساس الأخلاقي للسلوك المهني، ومن أبرزها: الأمانة، والصدق، والإخلاص، والعدل، والإحسان، والإتقان، والانضباط، والمسؤولية، والمراقبة الذاتية، والوفاء بالعهود، واحترام الحقوق. ولا تقتصر أهمية هذه القيم على بعدها الفردي، بل تمتد آثارها إلى المستوى المؤسسي؛ إذ تسهم في بناء الثقة التنظيمية، وتعزيز العدالة بين العاملين، والحد من السلوكيات السلبية، وتحسين جودة الأداء، وترسيخ ثقافة عمل قائمة على النزاهة والشفافية والتعاون.

وقد أكدت الأدبيات الإسلامية قديماً وحديثاً على الدور المحوري للقيم في توجيه النشاط الإنساني، حيث تناول علماء الإسلام مفهوم البناء القيمي والأخلاقي باعتباره أساساً لتحقيق مقاصد الشريعة وحفظ مصالح الناس.

مشكلة الدراسة.

يُعد الإنسان الركيزة الأساسية في بناء المؤسسات وتحقيق أهدافها، إذ ترتبط كفاءة الأداء المؤسسي وفاعليته بدرجة كبيرة بطبيعة السلوك الإنساني الذي يحكم الممارسات المهنية والعلاقات التنظيمية داخل بيئة العمل. وعلى الرغم من التطور الملحوظ الذي شهدته المؤسسات المعاصرة في المجالات الإدارية والتقنية والتنظيمية، فإن العديد منها لا يزال يواجه تحديات متزايدة تتعلق بالجوانب القيمية والأخلاقية المؤثرة في السلوك الوظيفي، الأمر الذي انعكس على مستوى الثقة التنظيمية، والالتزام المهني، والعدالة في التعاملات، وجودة العلاقات بين العاملين، فضلاً عن تأثيره في مستوى الأداء والإنتاجية والاستقرار المؤسسي.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في وجود حاجة علمية وعملية إلى فهم أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات المعاصرة، والكشف عن مدى إسهام القيم الإسلامية في تعزيز السلوك الوظيفي الإيجابي، وتنمية الثقة التنظيمية، وتحقيق العدالة والتعاون بين العاملين، وانعكاس ذلك على مستوى الأداء المؤسسي وفاعلية المؤسسات في تحقيق أهدافها.

ومن ثم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات

المعاصرة ؟

أهمية الدراسة.

أولاً: الأهمية العلمية

١. إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالبناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام، من خلال تأصيل المفاهيم المرتبطة بالقيم والأخلاق وعلاقتها ببيئة العمل المؤسسية.
٢. الإسهام في بناء إطار معرفي يربط بين المنظور الإسلامي في بناء الإنسان وبين المفاهيم المعاصرة في الإدارة والسلوك التنظيمي وبيئة العمل.
٣. سد جانب من الفجوة البحثية في الدراسات التي تناولت القيم الإسلامية وأثرها في الممارسات التنظيمية داخل المؤسسات المعاصرة.
٤. توفير أساس علمي يمكن أن تستند إليه الدراسات المستقبلية في مجالات الإدارة الإسلامية وأخلاقيات العمل والسلوك التنظيمي.

ثانياً: الأهمية العملية

١. إبراز دور البناء القيمي والأخلاقي في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة العلاقات المهنية داخل المؤسسات المعاصرة.
٢. مساعدة القيادات الإدارية وصناع القرار في تبني ممارسات تنظيمية تستند إلى القيم الإسلامية بما يساهم في تعزيز الثقة والالتزام والمسؤولية المهنية بين العاملين.
٣. الإسهام في ترسيخ قيم النزاهة والشفافية والعدالة داخل بيئات العمل، بما يدعم فاعلية الأداء المؤسسي ويحد من الممارسات التنظيمية السلبية.
٤. تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير الثقافة التنظيمية وتعزيز استدامة الأداء المؤسسي في ضوء القيم الإسلامية.

أهداف الدراسة.

- الهدف العام
- تحليل أثر البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل.

- الأهداف الخاصة
- التعرف على مفهوم البناء القيمي والأخلاقي.
- تحديد اهم القيم الأخلاقية المؤثرة والمرتبطة بالعمل المؤسسي.
- معرفة آثار البناء القيمي والأخلاقي على الثقة والعدالة التنظيمية.
- معرفة آثار البناء القيمي والأخلاقي على التعاون بين العاملين ورضاهم الوظيفي.
- تقديم توصيات لتعزيز القيم الإسلامية في المؤسسات المعاصرة.

حدود الدراسة

- المجال المكاني: طبقت هذه الدراسة على مدارس التعليم العام (أهلي – حكومي) في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
- المجال البشري: أجريت هذه الدراسة على عينة من منسوبي التعليم (تعليمي - خدمي - إداري)
- المجال الزمني: تمت هذه الدراسة خلال الفترة من ابريل الى يوليو ٢٠٢٦ م
- المجال الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على تحسين بيئة العمل في منطقة مكة المكرمة بالسعودية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيس:

ما أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما أثر البناء القيمي والأخلاقي على الثقة والعدالة التنظيمية؟
٢. ما أثر البناء القيمي والأخلاقي على محاربة الفساد وضعف النزاهة؟
٣. ما أثر البناء القيمي والأخلاقي على التعاون بين العاملين؟
٤. ما أثر البناء القيمي والأخلاقي على الالتزام المهني؟
٥. ما أثر البناء القيمي والأخلاقي على الرضا الوظيفي؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية للبناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على تحسين بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة

الفروض الفرعية:

١. يوجد أثر إيجابي لقيمة الأمانة في تحسين مستوى الثقة التنظيمية داخل بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.
٢. يوجد أثر إيجابي لقيمة الإتقان في رفع مستوى الأداء والإنتاجية لدى العاملين في المؤسسات.
٣. يوجد أثر إيجابي لقيمة العدل في تعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار التنظيمي داخل المؤسسة.
٤. يوجد أثر إيجابي لقيمة المسؤولية في تحسين الانضباط المهني والالتزام الوظيفي لدى العاملين.
٥. يوجد أثر إيجابي لقيمة التعاون المستمدة من التعاليم الإسلامية في تعزيز روح الفريق داخل بيئة العمل.
٦. تسهم منظومة القيم والأخلاق الإسلامية في تقليل السلوكيات السلبية في بيئة العمل مثل الفساد الإداري وضعف النزاهة

النظرية العلمية المتبعة لإعداد الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى النظرية الإسلامية في بناء الإنسان بوصفها الإطار النظري الرئيس الذي يفسر العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي للفرد وبيئة العمل في المؤسسات المعاصرة. وتنطلق هذه النظرية من أن الإنسان هو محور الاستخلاف والإعمار في الأرض، وأن سلوكه في مختلف مجالات الحياة، ومنها العمل، يتأثر بمنظومة متكاملة من القيم الإيمانية والأخلاقية المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية. وتهدف هذه المنظومة إلى بناء شخصية متوازنة تجمع بين الإيمان والعمل الصالح، وتحقيق مقاصد الشريعة في حفظ الدين والنفس والعقل والمال والعرض، بما ينعكس إيجاباً على الفرد والمؤسسة والمجتمع.

ويرى الفكر الإسلامي أن نجاح المؤسسات لا يرتبط بالأنظمة والإجراءات فحسب، بل يعتمد أيضاً على بناء الإنسان القادر على الالتزام بالقيم الأخلاقية في ممارساته المهنية، مثل الأمانة، والصدق، والإخلاص، والعدل، والإتقان، والرقابة الذاتية، وتحمل المسؤولية، والتعاون، والإحسان. وتمثل هذه القيم دافعاً ذاتياً يوجه السلوك التنظيمي نحو تحقيق المصلحة العامة، والحد من صور الفساد الإداري، وتعزيز الثقة بين العاملين، وتحسين جودة الأداء، بما يسهم في إيجاد بيئة عمل إيجابية ومستقرة.

وتتوافق هذه الرؤية مع ما قرره علماء الفكر الإسلامي من أن البناء القيمي للإنسان يعد أساساً لإصلاح المجتمعات والمؤسسات، وأن الأخلاق ليست جانباً تكميلياً في العمل، بل هي ركيزة من ركائز التنمية والإدارة الرشيدة. ويؤكد عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني أن الأخلاق الإسلامية تمثل نظاماً متكاملاً لتوجيه السلوك الإنساني، وأن القيم المستمدة من الوحي تسهم في تحقيق الانضباط الذاتي، والرقابة الداخلية، وإتقان العمل، وبناء العلاقات الإنسانية السليمة داخل المجتمع والمؤسسات. كما يبين محمد الطاهر بن عاشور أن مقاصد الشريعة تهدف إلى تحقيق مصالح الإنسان وإقامة العدل وصيانة الحقوق، وهي مقاصد تنعكس بصورة مباشرة على جودة البيئة التنظيمية واستقرارها.

وتستفيد الدراسة كذلك من (نظرية السلوك المخطط) بوصفها إطاراً تفسيرياً مساعداً، حيث تفترض أن القيم والمعتقدات تؤثر في اتجاهات الفرد، وأن هذه الاتجاهات تشكل نوايا السلوكية التي تنعكس في نهاية المطاف على سلوكه الفعلي داخل المنظمة. ومن هذا المنطلق، فإن ترسيخ البناء القيمي والأخلاقي وفق تعاليم الإسلام يعزز الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، ويزيد من الالتزام التنظيمي، ويرفع مستوى المسؤولية المهنية، الأمر الذي يسهم في تحسين بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.

وبناءً على ذلك، تعتمد الدراسة على النظرية الإسلامية في بناء الإنسان باعتبارها الإطار النظري الرئيس، مع الاستفادة من نظرية السلوك المخطط في تفسير الآليات السلوكية التي تنتقل من خلالها القيم إلى الممارسات التنظيمية، بما يحقق تكاملاً بين المنظور الإسلامي والأدبيات الإدارية الحديثة في تفسير العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي في بيئة العمل.

خاتمة الفصل:

في هذا الفصل، تم تقديم عرض عام للدراسة حيث تم استعراض فكرة عامة عن الموضوع المختار وأسباب اختياره. كما تم تحديد مشكلة الدراسة وطرح التساؤلات التي تسعى الدراسة للإجابة عليها. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح أهمية الدراسة والأهداف التي تهدف إلى تحقيقها، إلى جانب الفرضيات التي تحاول الدراسة إثباتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

بعد أن تناول الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة، من حيث مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وتساؤلاتها، وفروضها، وحدودها، والمنهج المتبع، يأتي هذا الفصل لعرض الأسس العلمية والفكرية التي تستند إليها الدراسة. ويتناول الفصل الإطار النظري لموضوع البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام، من خلال بيان مفهومه، ومرتكزاته، ومستوياته، وآثاره في بيئة العمل، والعوائق التي قد تحد من تفعيله داخل المؤسسات، كما يستعرض أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، مع تحليلها ومناقشتها وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وصولاً إلى تحديد الفجوة البحثية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

المبحث الأول : الإطار النظري

المفهوم- المرتكزات- المستويات- الآثار- العوائق

أولاً: مفهوم البناء القيمي والأخلاقي في الإسلام

يُقصد بالبناء القيمي والأخلاقي في المنظور الإسلامي بأنه النسق المتكامل من المعايير والمبادئ والغايات المطلقة المستمدة من الوحي الإلهي، والتي تشكّل وجدان الفرد، وتوجّه سلوكه الإنساني نحو الصلاح، بهدف تحقيق العبودية لله وإصلاح المجتمع" دراز، محمد عبد الله، *دستور الأخلاق في القرآن*، ص ٤٥-٤٨.

- البناء القيمي: هو المنهج الذي يتم من خلاله غرس "القيم"
- هي الأحكام التقديرية التي يتبناها الإنسان - مثل الحرية، والمسؤولية، والعدل - في نفس الفرد حتى تصبح دافعاً أساسياً لأفعاله.
- البناء الأخلاقي: هو السلوك الظاهر والعملية المترتبة على تلك القيم مثل الصدق، والأمانة، وبر الوالدين، والإحسان للآخرين.

كما اهتمت النصوص الشرعية بتأصيل الأخلاق وربطها بالإيمان والعبادات. فالأخلاق في الإسلام ليست نافلة من القول أو سلوكيات تجميلية تخضع للمصلحة الآنية، بل هي أصل وعمود فقري في البنية العقائدية والتشريعية. فالإيمان التام لا يتحقق إلا بالامتثال الأخلاقي، وهو ما يفسر ربط المشرع الحكيم بين كمال الإيمان وحسن الخلق، واعتبار التزكية والتطهير النفسي علة رئيسة للبعثة النبوية؛

- قال تعالى: {هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ} الجمعة: 2.

- قال تعالى: {وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ} [القلم: ٤].
- قال تعالى: {إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ} [العنكبوت: ٤٥].
- أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ -وفي رواية صالح- الْأَخْلَاقِ» أخرجه البخاري في الأدب المفرد (رقم ٢٧٣)، وأحمد في المسند (رقم ٨٩٥٢)، وصححه الألباني في السلسلة الصحيحة (رقم ٤٥).
- قال صلى الله عليه وسلم: «أَكْمَلُ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا» [رواه الترمذي].

ثانياً: مرتكزات البناء القيمي والأخلاقي:

يرتكز البناء القيمي والأخلاقي في الفكر الإسلامي على أربع ركائز موضوعية تمنحه الخصوصية والديمومة:

١. الارتباط بالعقيدة والعبادة (رباني المصدر)

تنبع الأخلاق الإسلامية من الرقابة الذاتية الناشئة عن الإيمان بالله واليوم الآخر (مقام الإحسان). فالعبادات الشعائرية ليست طقوساً مجردة، بل أدوات بناء قيمي وتطهير مسلكي؛ فالصلاة شرعت لتَهْذِيبَ السلوك العام: {إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ} [العنكبوت: ٤٥]، والزكاة شرعت للتزكية والتكافل: {خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا} [التوبة: ١٠٣].

٢. الشمولية والعموم

تتجاوز المنظومة الأخلاقية في الإسلام حدود الانتماء الديني أو العرقي؛ فهي تُنظِّمُ علاقة المسلم بالبشر كافة، بل وتمتد لتشمل الإحسان إلى البيئة والحيوان.

- مع المخالفين في الدين: {وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَغْلِبُوا ۖ اٰغْلِبُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى} [المائدة: ٨].
- مع الكائنات الحية: كما في الحديث النبوي: «فِي كُلِّ كَبِدٍ رَطْبَةٌ أَجْرٌ» ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر (ت ٧٥١هـ). مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين. تحقيق: محمد الفقي، بيروت: دار الكتاب العربي.

٣. الثبات والاستقرار

تتميز القيم الإسلامية الكبرى (كالعدل، والصدق، والأمانة، وحفظ العهود) بالثبات؛ كونها تنبثق من وحي رباني لا يتأثر بالنسبية الثقافية، أو التبدلات الزمانية والمكانية، أو المصلحة النفعية (البراغماتية) التي قد تُشرعن الوسائل غير الأخلاقية للوصول للغايات.

٤. التوازن بين المثالية والواقعية

يُحَلِّقُ الإسلام بالإنسان في آفاق التسامي الأخلاقي والمثالية عبر الحث على "مقام الإحسان" والعفو عند المقدرة والإيثار، إلا أنه في ذات الوقت يراعي الضعف البشري والواقعية النفسية؛ فيُشرع العدل والقصاص، ويفتح باب

الإنابة والتوبة لمعالجة الانكسار الأخلاقي: {وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ} [آل عمران: ١٣٥].

ثالثاً: مستويات البناء الأخلاقي

تتدرج المنظومة الأخلاقية في الإسلام عبر مستويات مترابطة تبدأ من الفرد وتتسع لتشمل الجماعة الإنسانية:

١. القيم الفردية (التقوى-الصدق - الإخلاص - الأمانة - الإتيقان - الإيجابية)

تستهدف صياغة "الضمير الحي" داخل الذات الإنسانية من خلال غرس مجموعة قيم ؛ لتصبح القيمة وازعاً داخلياً لا خارجياً. ومن أهم ركانها:

التقوى: وهي الضابط الأعلى الذي يحجز النفس عن الهوى.

الأمر بالتقوى قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ} (آل عمران: ١٠٢)

وجه الدلالة: أمر الله المؤمنين بالتقوى، مما يدل على أنها أصل من أصول السلوك الإيماني والأخلاقي.

• التقوى سبب للفلاح {وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ} (آل عمران: ٢٠٠)

وجه الدلالة: ربط الله الفلاح في الدنيا والآخرة بالتقوى.

• عن أبو ذر الغفاري رضي الله عنه قال: قال محمد بن عبد الله: اتقى الله حيثما كنت، وأتبع السيئة الحسنة تمحها، وخالف الناس بخلق حسن». رواه سنن الترمذي، وقال: حديث حسن صحيح.

وجه الدلالة: جعل النبي ﷺ التقوى أساساً للسلوك مع الله، ثم ربطها بحسن الخلق في التعامل مع الناس.

• مناسبة التقوى لبيئة العمل

• في سياق المؤسسات المعاصرة، تؤدي التقوى إلى:

• تعزيز الأمانة والنزاهة.

• رفع مستوى الإتيقان في أداء العمل.

• الحد من الفساد الإداري والمالي.

• ترسيخ العدل والشفافية.

• تقوية الشعور بالمسؤولية حتى في غياب الرقابة.

• وهذا يجعل التقوى قيمة أساسية تسهم في تحسين بيئة العمل المؤسسي وتحقيق الثقة والالتزام بين

العاملين، وهو ما يتوافق مع موضوع الدراسة الحالية.

المراقبة الذاتية: هو المحرك الداخلي الأول للسلوك؛ حيث يوقن الإنسان بأن الله مطلع على ظاهره

وباطنه، مما يدفع للمسارعة في الخيرات والابتعاد عن المخالفات دون الحاجة لرقيب بشري.

• الدليل من القرآن: {إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا} [النساء: ١].

• الدليل من السنة: قوله صلى الله عليه وسلم في حديث جبريل المشهور لما سألته عن الإحسان: «أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ

كَأَنَّكَ تَرَاهُ، فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ» [صحيح البخاري].

الأمانة: ينظر الإسلام إلى سلوك الإنسان وعمله وحواسه وكلامه باعتبارها "أمانة" سيُسأل

عنها، وينبثق من هذا المبدأ إتيقان العمل وحفظ الحقوق.

• الدليل من القرآن: {إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا} [الإسراء: ٣٦].

• الدليل من السنة: قوله صلى الله عليه وسلم: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» [متفق عليه].

٢. القيم المؤسسية (العدالة – الشورى والمؤسسية – الاتقان والجودة – المسؤولية والمساءلة – التعاون والعمل الجماعي)

تُعنى بحفظ وتوجيه السلوك التنظيمي داخل المنظمة وتحدد كيفية اتخاذ القرارات والتعامل بين الموظفين ومع المستفيدين وأصحاب المصالح.

العدل: قال تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ) سورة النحل: ٩٠.

وقال تعالى: (وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) {النساء ٥٨}

وجه الاستدلال: العدل أساس القيادة والإدارة والتعامل بين العاملين.

الشورى والمؤسسية: قال تعالى (وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ) سورة الشورى: ٣٨.

وقال تعالى: (وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ) سورة آل عمران: ١٥٩.

وجه الاستدلال: المشاركة في اتخاذ القرار من أهم مبادئ الإدارة الحديثة.

الاتقان والجودة: قال النبي ﷺ: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلٌ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقَنَهُ».

قول الله تعالى: (صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ) سورة النمل: ٨٨.

المسؤولية والمساءلة: قال النبي ﷺ: «كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ». رواه محمد بن

إسماعيل البخاري ومسلم بن الحجاج.

وجه الاستدلال: يقرر الحديث مبدأ المسؤولية الإدارية والمحاسبية.

التعاون والعمل الجماعي: قال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ) سورة المائدة: ٢.

وجه الاستدلال: التعاون قيمة تنظيمية تسهم في نجاح فرق العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

٣. القيم الاجتماعية (التكافل – المسؤولية الاجتماعية – المحافظة على الحقوق العامة – احترام القانون)

تُعنى بحفظ النسيج الاجتماعي وتماسك الأمة عبر تشريعات أخلاقية ملزمة، وتتجلى في:

التكافل المادي والمعنوي: لقوله صلى الله عليه وسلم: «مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ

وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ» أخرجه مسلم، صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب شعب الإيمان، رقم الحديث

(٣٧).

ويندرج تحت ذلك إغاثة الملهوف وكفالة الأيتام وسد حاجة الفقراء. لتكافل من المبادئ الأصلية في الإسلام،

وقد دل عليه القرآن الكريم والسنة النبوية في مواضع كثيرة، ومن أبرز الأدلة:

١. قول الله تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ) سورة المائدة: ٢.

وجه الاستدلال: أمر الله تعالى بالتعاون على كل خير، والتكافل من أعظم صور التعاون بين أفراد

المجتمع.

٢. قول الله تعالى: (إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ) سورة الحجرات: ١٠.

وجه الاستدلال: الأخوة الإيمانية تقتضي التراحم، والتعاون، والتكافل، ومساندة المسلم لأخيه.

وقول الله تعالى: (وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ) سورة الحشر: ٩.

وجه الاستدلال: مدح الله الانتصار لإيثارهم غيرهم، وهو أسمى صور التكافل الاجتماعي.

وقول الله تعالى: (وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِلْسَائِلِ وَالْمَحْرُومِ) سورة الذاريات: ١٩.

وجه الاستدلال: يقرر القرآن حق المحتاجين في أموال الأغنياء، وهو أساس التكافل المالي في الإسلام.

المسؤولية الاجتماعية:

- عن النعمان بن بشير رضي الله عنه، أن رسول الله ﷺ قال: «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد؛ إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى.» متفق عليه.
- وجه الاستدلال: يشبه النبي ﷺ المجتمع المسلم بالجسد الواحد، وهو أبغ تصوير لمعنى التكافل.
- عن أبو موسى الأشعري رضي الله عنه، أن النبي ﷺ قال: «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً.» ثم شبك بين أصابعه. متفق عليه.
- وجه الاستدلال: يبين الحديث أن المؤمنين يتقوى بعضهم ببعض، وهذا هو جوهر التكافل.
- عن أبي هريرة رضي الله عنه، أن النبي ﷺ قال: «من نفّس عن مؤمن كربةً من كرب الدنيا، نفّس الله عنه كربةً من كرب يوم القيامة... والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه.» رواه صحيح مسلم.
- وجه الاستدلال: يحث الحديث على قضاء حوائج الناس ومساعدتهم، وهو من أهم مظاهر التكافل.
- المحافظة على الحقوق العامة: ويشمل الدوائر اللصيقة بالإنسان كبر الوالدين، وصلة الأرحام، ورعاية حقوق الجوار؛ لقوله صلى الله عليه وسلم: «مَا زَالَ جِبْرِيلُ يُوصِينِي بِالْجَارِ حَتَّى ظَنَنْتُ أَنَّهُ سَيُورَثُهُ» أخرجه مسلم، صحيح مسلم، كتاب البر والصلة والآداب، باب تراحم المؤمنين، رقم الحديث (٢٥٨٦).

رابعاً: الآثار الاستراتيجية للبناء القيمي

إن الانتقال بالقيمة من الحيز النظري والتجريد إلى حيز الممارسة التطبيقية يُنتج آثاراً ملموسة:

الأثر النفسي والسلوكي على الفرد: يُحقق للإنسان حالة من الاستقرار النفسي والتوازن الوجداني الناتجة عن اتساق السلوك الظاهر مع المعتقد الباطن (انتفاء النفاق السلوكي)، مما يثمر الطمأنينة والأمن النفسي، ونيل محبة الخالق والقبول في الأرض (الغزالي، محمد، خلق المسلم، ص ٢٢-٢٦).

وبالتالي يكون أثر القيم في سلوك العاملين بعد أن تُعيد المنظومة الأخلاقية صياغة الدوافع الداخلية والخارجية للموظف هي:

١. تعزيز المواطنة التنظيمية

عندما تتغلغل قيم كـ "التعاون" و"التراحم"، يميل العاملون إلى ممارسة سلوكيات تطوعية تتجاوز الوصف الوظيفي الرسمي، مثل مساعدة زملاء الجدد، ومشاركة المعرفة دون مقابل، والحرص التلقائي على مقدرات المؤسسة.

- قال تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى} [المائدة: ٢].
- ان سلوك المواطنة التنظيمية المدفوع بالقيم يُعد التشجيع الحقيقي لتروس المنظمة،

ويقلل من الحاجة للإشراف اللصيق "أورغان وبودساكوف" (Organ & Podsakoff).

٢. الانضباط الذاتي والحد من انحرافات السلوك

قيمة "الأمانة والنزاهة" المدعومة بـ "التقوى والمراقبة" تمثل وازعاً داخلياً يمنع الموظف من ارتكاب المخالفات، مثل: هدر وقت العمل، أو استغلال موارد المؤسسة للمصلحة الشخصية، أو المحاباة، والرشوة.

- قال صلى الله عليه وسلم: «الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ، وَالْمُؤْمِنُ مَنْ أَمِنَهُ النَّاسُ عَلَى دِمَائِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ» [٢].
- تؤكد الدراسات أن تفعيل الرقابة الذاتية القائمة على القيم يُخفف من تكاليف أنظمة الرقابة والأمن الإداري، ويحد من ظاهرة التهرب الوظيفي [٣].

٣. السعي نحو الإبداع والإتقان المهني

تنعكس قيم "الإتقان والجودة" على جدارة الأداء، حيث يرتفع سقف التوقعات الشخصية للموظف تجاه مخرجات عمله، فلا يقبل بالحد الأدنى من الكفاءة، بل يسعى للتطوير والابتكار المستمر.

- قال صلى الله عليه وسلم: «إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُتَّقِنَهُ» [٤].

الأثر القيمي في بيئة العمل:

ينعكس التزام العاملين والقيادة بالقيم على تشكيل "المناخ التنظيمي" العام، ويظهر ذلك في ثلاثة أبعاد استراتيجية:

١. بناء مناخ قائم على الثقة والأمان النفسي

تفعيل قيم "العدالة والإنصاف" و"الاحترام المتبادل" يقضي على الصراعات التنظيمية الهدامة والشعور بالغبن ومن ثم يتولد عن ذلك بيئة آمنة نفسياً تسمح للموظفين بطرح الأفكار الابتكارية، ومناقشة الأخطاء بشفافية لمعالجتها دون خوف من التهميش أو العقاب التعسفي.

- قال تعالى: {وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ} [النساء ٥٨].
- المؤسسات التي تتمتع بأمان نفسي ناتج عن قيم العدالة تكون أكثر قدرة على التعلم

التنظيمي السريع ومواجهة الأزمات. Amy (Employee Retention)

Edmondson [٥] تعزيز الولاء التنظيمي وخفض دوران العمل.

٢ - بيئة جاذبة للكفاءات.

بيئة العمل التي تُحترم فيها الحقوق (برعاية قيم المسؤولية والمحاسبية والإنصاف) تصبح بيئة جاذبة للكفاءات. يشعر الموظف فيها بتقدير ذاته وجهده، مما يرفع من رضاه

الوظيفي ويخفض من رغبته في الاستقالة أو الانتقال لمؤسسة أخرى (Employee Retention)

Amy Edmondson [٥] تعزيز الولاء التنظيمي وخفض دوران

العمل.

- وجود علاقة طردية قوية بين إدراك الموظف للعدالة التنظيمية داخل بيئة العمل وبين

استقراره وولائه للمنظمة "روبنز وجدج" (Judge & Robbins) [٦].

٣ - رفع الكفاءة الإنتاجية والاستدامة المؤسسية

حين تتحول القيم إلى ثقافة معاشه، يقل الهدر المالي والزمني، وتتحسن جودة الخدمات والمنتجات، مما ينعكس إيجاباً على السمعة المؤسسية وبناء الصورة الذهنية القوية لدى العملاء والمستثمرين، مما يضمن استدامة المؤسسة وتنافسيتها.

الأثر التنموي والاجتماعي على المجتمع:

يُسهم الامتثال القيمي في خفض معدلات الجريمة والنزاعات القضائية بشكل حاد نتيجة الرقابة الذاتية. كما ينعكس انتشار قيم الأمانة والإتقان (مسؤولية العمل) على تجويد الإنتاج، ومحاربة الفساد الإداري والمالي، وتوفير بيئة اقتصادية آمنة ومستقرة للأجيال القادمة؛ لقوله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ» أخرجه أبو يعلى في مسنده (رقم ٤٣٨٦)، والبيهقي في شعب الإيمان (رقم ٤٩٣١)، وحسنه الألباني في السلسلة الصحيحة (رقم ١١١٣).

نتيجة مباشرة لما سبق يتضح انعكاس البناء القيمي والأخلاقي على:

■ الانعكاس على الأداء المالي والتشغيلي

- تخفيض تكلفة الرقابة

- تخفيض الهدر وتعظيم الموارد

■ الانعكاس على الأداء الابتكاري

- توليد الأفكار عبر الأمان النفسي

- التعاون والعمل الجماعي

■ الانعكاس على السمعة المؤسسية والقيمة السوقية

- بناء الهوية الأخلاقية الثابتة

- إدارة الالتزام الوقائية

■ الانعكاس على استبقاء المواهب

- خفض معدلات دوران العمل والاستقالات

- تراكم الخبرات الاستراتيجية

خامساً: العوائق التي تواجه بيئات العمل في تبني الاهتمام بالبناء القيمي والأخلاقي

هناك مجموعة من العوائق التي تحد من تأثير القيم والأخلاق في الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي، منها:

١- ضعف الالتزام القيادي

- عدم إظهار القيادات التزاماً عملياً بالقيم المعلنة.
- وجود فجوة بين ما تقوله الإدارة وما تمارسه فعلياً.
- غياب القدوة يقلل من مصداقية المبادرات الأخلاقية.

٢- التركيز المفرط على النتائج والأرباح

- إعطاء الأولوية للمؤشرات المالية والإنتاجية على حساب السلوك الأخلاقي.
- مكافأة الإنجاز بغض النظر عن الوسائل المستخدمة لتحقيقه.

- ٣- غموض القيم المؤسسية
 - وجود قيم مكتوبة بشكل عام أو شعارات غير مرتبطة بالسلوك اليومي.
 - عدم ترجمة القيم إلى معايير وإجراءات واضحة يمكن تطبيقها وقياسها.
- ٤- مقاومة التغيير
 - تمسك بعض الموظفين أو الإدارات بالممارسات القديمة.
 - النظر إلى المبادرات الأخلاقية باعتبارها عبئاً إضافياً أو إجراءً شكلياً.
- ٥- ضعف الوعي والتدريب
 - عدم فهم الموظفين لأهمية القيم المهنية وأثرها على بيئة العمل.
 - نقص البرامج التدريبية التي تربط الأخلاق بالمواقف العملية اليومية.
- ٦- ثقافة تنظيمية سلبية
 - انتشار المحسوبية أو التمييز أو ضعف الشفافية.
 - التسامح مع السلوكيات غير المهنية بسبب النفوذ أو المصالح.
- ٧- غياب أنظمة المساءلة
 - عدم وجود آليات واضحة للإبلاغ عن المخالفات.
 - ضعف تطبيق العقوبات أو عدم المساواة في تطبيقها على الجميع.
- ٨- ضغوط العمل المرتفعة
 - كثرة الأعباء وضيق الوقت قد تدفع الأفراد إلى تجاوز بعض المعايير الأخلاقية.
 - التركيز على الإنجاز السريع بدلاً من الإنجاز المسؤول.
- ٩- تضارب المصالح
 - تداخل المصالح الشخصية مع المصالح المؤسسية.
 - اتخاذ قرارات تخدم أفراداً أو جهات معينة على حساب العدالة والموضوعية.
- ١٠- ضعف الحوافز المرتبطة بالقيم
 - مكافأة الأداء الكمي فقط دون تقدير السلوك الأخلاقي.
 - عدم ربط الترقيات والتقييمات المهنية بالالتزام بالقيم المؤسسية.

أثر العوائق على بيئة العمل المؤسسي:

تؤدي هذه العوامل إلى:

- انخفاض الثقة بين الموظفين والإدارة.
- تراجع الولاء والانتماء المؤسسي.
- زيادة النزاعات الداخلية.
- ضعف التعاون والعمل الجماعي.
- ارتفاع معدلات دوران الموظفين.
- تضرر سمعة المؤسسة على المدى الطويل.

متطلبات النجاح:

لتحقيق تأثير حقيقي للبناء القيمي والأخلاقي في بيئة العمل المؤسسي، يجب أن تتكامل القيادة القدوة، والسياسات الواضحة، والتدريب المستمر، والحوافز، والمساءلة العادلة ضمن ثقافة مؤسسية تجعل القيم جزءاً من الممارسة اليومية لا مجرد شعارات معلنّة.

خلاصة المبحث:

يتضح مما سبق أن البناء القيمي والأخلاقي في التصور الإسلامي يمثل منظومة متكاملة تستند إلى القرآن الكريم والسنة النبوية، وتهدف إلى بناء شخصية متوازنة تجمع بين الإيمان وحسن السلوك والعمل الصالح. كما أن هذا البناء لا يقتصر على الجانب الفردي، بل يمتد أثره إلى العلاقات المؤسسية والاجتماعية، بما يعزز الانضباط والالتزام والمسؤولية، ويهيئ بيئة عمل تقوم على الثقة والعدالة والتعاون، الأمر الذي يجعله أساساً نظرياً مناسباً للدراسة الحالية. كما أن الاستثمار في بناء منظومة قيمية صلبة ومراقبتها داخل المؤسسة لا يُعد رفاهية أو عملاً خيراً، بل هو استثمار استراتيجي بعيد المدى يضمن للمؤسسة الكفاءة التشغيلية، والريادة الابتكارية، والاستدامة التنافسية.

المبحث الثاني : بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة

تمهيد

يتناول هذا المبحث مفهوم بيئة العمل وأهميتها وأبعادها، والعوامل المؤثرة فيها، وعلاقة البناء القيمي والأخلاقي بتحسينها، بما يمهد للاطار التطبيقي للدراسة.

المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل

تُعد بيئة العمل من المفاهيم الرئيسية في الإدارة والسلوك التنظيمي؛ لما لها من تأثير مباشر في سلوك العاملين ومستوى أدائهم ودرجة رضاهم الوظيفي، فضلاً عن دورها في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع كفاءتها. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية؛ نظراً لارتباطه بالعوامل التنظيمية والاجتماعية والمادية والنفسية التي تحيط بالعامل أثناء ممارسته لعمله، وتسهم في تشكيل اتجاهاته وسلوكياته داخل المنظمة.

وقد تعددت تعريفات بيئة العمل تبعاً لاختلاف المنظور الذي تناولها. فقد عرّفها Stephen P. Robbins و Timothy A. Judge بأنها: مجموعة الظروف والعوامل التنظيمية والمادية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر في أداء العاملين وسلوكهم ورضاهم داخل المنظمة، وتسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

كما عرّفها Gary Dessler بأنها: مجمل الظروف والإجراءات والسياسات التنظيمية والعلاقات الإنسانية التي يعمل في إطارها الموظفون، والتي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية والانتماء التنظيمي.

ومن منظور أكثر شمولاً، تُعرف بيئة العمل بأنها الإطار الذي يضم جميع الظروف الداخلية المحيطة بالعامل داخل المؤسسة، بما يشمل الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، والثقافة التنظيمية، ووسائل الاتصال، ونظم الحوافز، والعلاقات بين العاملين، والظروف المادية للعمل، بما يساهم في توجيه سلوك الأفراد وتحقيق الأداء المؤسسي المستهدف.

وفي ضوء موضوع الدراسة الحالية، يمكن تعريف بيئة العمل إجرائياً بأنها:

مجموعة الظروف التنظيمية والإدارية والاجتماعية والأخلاقية التي تحيط بالعاملين داخل المؤسسة، والتي تؤثر في سلوكهم الوظيفي وعلاقاتهم المهنية ومستوى أدائهم، وتقاس في هذه الدراسة من خلال أبعاد: الثقة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والتعاون بين العاملين، والالتزام المهني والانتماء التنظيمي، والرضا الوظيفي، وجودة العمل والأداء.

أنواع بيئة العمل:

يمكن تصنيف بيئة العمل إلى عدة أنواع وفقاً لطبيعة العوامل المؤثرة فيها، ومن أبرزها:

أولاً: بيئة العمل المادية (Physical Work Environment)

وتشمل جميع الظروف المادية المحيطة بالعاملين داخل المؤسسة، مثل تصميم مكان العمل، والإضاءة، والتهوية، ودرجة الحرارة، ومستوى الضوضاء، ووسائل السلامة المهنية، والأثاث، والتجهيزات التقنية. ويؤدي تحسين هذه العناصر إلى رفع مستوى الراحة والإنتاجية وتقليل الإجهاد والإصابات المهنية.

ثانياً: بيئة العمل التنظيمية (Organizational Work Environment)

وتتمثل في الأنظمة والسياسات والإجراءات والهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، وآليات الاتصال، والحوافز، ونظم تقييم الأداء، وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات. وتُعد من أكثر أنواع بيئة العمل تأثيراً في أداء العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة.

ثالثاً: بيئة العمل الاجتماعية (Social Work Environment)

وتشير إلى طبيعة العلاقات الإنسانية بين العاملين والقيادات، ومدى التعاون، والثقة المتبادلة، والاحترام، والعمل الجماعي، والدعم الاجتماعي داخل المؤسسة، وهي عوامل تساهم في تعزيز الانتماء والرضا الوظيفي.

رابعاً: بيئة العمل النفسية (Psychological Work Environment)

وتتمثل في شعور العاملين بالأمان الوظيفي، والعدالة، والتقدير، والاحترام، والدافعية، والاستقرار النفسي، وخلو بيئة العمل من الضغوط والصراعات غير المبررة، بما يساهم في تحسين الأداء والإبداع.

الربط بالدراسة الحالية

ورغم تعدد أنواع بيئة العمل، فإن الدراسة الحالية تركز بصورة أساسية على البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية؛ لارتباطها المباشر بالبناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام، والذي ينعكس على تعزيز الثقة التنظيمية، والعدالة، والتعاون، والالتزام المهني، والرضا الوظيفي، وجودة الأداء داخل المؤسسات.

مكونات بيئة العمل:

تتكون بيئة العمل من مجموعة عناصر مترابطة تؤثر في سلوك العاملين وكفاءة أدائهم، وتسهم في تحقيق أهداف المؤسسة. ويمكن تصنيف هذه المكونات إلى ما يأتي:

أولاً: المكونات المادية

وتشمل جميع العناصر الفيزيائية التي تحيط بالعاملين داخل المؤسسة، مثل المباني، والمكاتب، والتجهيزات، والإضاءة، والتهوية، ووسائل السلامة المهنية، والتقنيات المستخدمة، إذ تسهم هذه العناصر في توفير بيئة عمل آمنة ومريحة تساعد على رفع الإنتاجية وتقليل الإجهاد.

ثانياً: المكونات التنظيمية

وتتمثل في الهيكل التنظيمي، والسياسات والإجراءات، ونظم العمل، وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات، وآليات الاتصال، ونظم الحوافز، وأساليب تقييم الأداء، ونمط القيادة، وهي عناصر تؤثر بصورة مباشرة في كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

ثالثاً: المكونات الاجتماعية

وتشير إلى طبيعة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وتشمل التعاون بين العاملين، والثقة المتبادلة، والاحترام، والعمل الجماعي، والتواصل الفعال، والدعم المتبادل، مما يسهم في تعزيز الانتماء التنظيمي والاستقرار الوظيفي.

رابعاً: المكونات النفسية

وتتضمن العوامل التي تؤثر في الحالة النفسية للعاملين، مثل الشعور بالأمان الوظيفي، والعدالة، والتقدير، والتحفيز، والرضا الوظيفي، والدافعية، وهي من أهم العوامل المؤثرة في مستوى الأداء والإبداع والاستمرار في العمل.

خامساً: المكونات الثقافية والأخلاقية

وتشمل القيم التنظيمية، والمعايير الأخلاقية، والثقافة المؤسسية، ومدى التزام العاملين والقيادات بالنزاهة والشفافية والمسؤولية والاحترام المتبادل. وتكتسب هذه المكونات أهمية خاصة في الدراسة الحالية؛ لأنها تمثل البيئة التي تنعكس فيها آثار البناء القيمي والأخلاقي المستمد من تعاليم الإسلام، وتسهم في تعزيز الثقة التنظيمية، والعدالة، والتعاون، والالتزام المهني، وجودة الأداء.

خاتمة المطلب الأول.

يتضح مما سبق أن مكونات بيئة العمل لا تقتصر على الجوانب المادية، بل تمتد لتشمل الأبعاد التنظيمية والاجتماعية والنفسية والثقافية، والتي تتكامل فيما بينها لتشكيل بيئة عمل قادرة على تحقيق الكفاءة المؤسسية. وفي ضوء الدراسة الحالية، تبرز المكونات التنظيمية والاجتماعية والثقافية بوصفها الأكثر ارتباطاً بالبناء القيمي والأخلاقي، نظراً لتأثيرها المباشر في سلوك العاملين وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات.

أهمية بيئة العمل في المؤسسات:

تُعد بيئة العمل من المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات المعاصرة؛ إذ تؤثر بصورة مباشرة في سلوك العاملين، ومستوى أدائهم، ودرجة رضاهم الوظيفي، وانتمائهم للمؤسسة، كما تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. وقد أكدت الأدبيات الإدارية أن توفير بيئة عمل إيجابية يعد من أهم العوامل الداعمة للتميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية، لما له من أثر في تنمية الموارد البشرية وتحسين جودة الخدمات والمنتجات.

وتتجلى أهمية بيئة العمل فيما يأتي:

١. تحسين الأداء والإنتاجية: إذ تساهم بيئة العمل الإيجابية في رفع كفاءة العاملين، وزيادة مستوى الإنجاز، وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
٢. تعزيز الرضا الوظيفي: تساعد بيئة العمل الداعمة على زيادة رضا العاملين عن وظائفهم، من خلال توفير العدالة، والتقدير، وفرص النمو المهني، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء.
٣. تنمية الالتزام والانتماء التنظيمي: تؤدي بيئة العمل التي يسودها الاحترام والثقة والعدالة إلى تعزيز ولاء العاملين للمؤسسة، وزيادة رغبتهم في تحقيق أهدافها والمحافظة على استقرارها.
٤. تعزيز التعاون والعمل الجماعي: توفر بيئة العمل الإيجابية مناخاً يشجع على التعاون وتبادل المعرفة والخبرات بين العاملين، مما يساهم في تحسين جودة العمل وسرعة إنجاز المهام.
٥. تحفيز الإبداع والابتكار: عندما يشعر العاملون بالأمان النفسي والدعم التنظيمي، يصبحون أكثر استعداداً لتقديم الأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية التي تساهم في تطوير المؤسسة.
٦. الحد من الصراعات والسلوكيات السلبية: تساعد بيئة العمل القائمة على العدالة والشفافية والاحترام المتبادل في تقليل النزاعات التنظيمية، وخفض معدلات الغياب ودوران العمل، والحد من الممارسات غير الأخلاقية.

٧. تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة: تُعد بيئة العمل المحفزة أحد المقومات الرئيسية لتحقيق التميز المؤسسي؛ إذ تسهم في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، وتحسين جودة الأداء، وتعزيز سمعة المؤسسة وقدرتها على المنافسة.

وفي ضوء الدراسة الحالية، تكتسب بيئة العمل أهمية خاصة؛ إذ إن تعزيز البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام يسهم في ترسيخ الثقة التنظيمية، وتحقيق العدالة، وتنمية التعاون، ورفع الالتزام المهني، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الأداء، وهي جميعها أبعاد تمثل جوهر بيئة العمل التي تسعى الدراسة إلى قياسها وتحليلها.

المطلب الثاني: أبعاد بيئة العمل.

تتعدد أبعاد بيئة العمل في الأدبيات الإدارية، وتختلف باختلاف طبيعة الدراسة وأهدافها. واعتمدت الدراسة الحالية مجموعة من الأبعاد التي تعكس جودة بيئة العمل داخل المؤسسات، وهي: الثقة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والتعاون والعمل الجماعي، والالتزام المهني والانتماء التنظيمي، وجودة العمل والأداء؛ لما لها من ارتباط مباشر بسلوك العاملين وكفاءة الأداء المؤسسي.

أولاً: الثقة التنظيمية

تُعد الثقة التنظيمية من المفاهيم الأساسية في السلوك التنظيمي والإدارة الحديثة، لما لها من دور محوري في بناء علاقات عمل إيجابية وتعزيز التعاون والالتزام بين العاملين. وتُساهم الثقة في إيجاد بيئة عمل يسودها الاحترام المتبادل والشفافية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد عرّف Stephen P. Robbins و Timothy A. Judge الثقة التنظيمية بأنها توقع العاملين أن تتصرف الإدارة وزملاء العمل بنزاهة وعدالة وكفاءة، بما يعزز الشعور بالأمان والاطمئنان في العلاقات التنظيمية.

كما عرفها Roderick M. Kramer بأنها حالة من الاطمئنان النفسي تدفع الأفراد إلى الاعتماد على الآخرين داخل المنظمة، بناءً على اعتقادهم بأنهم سيتصرفون بطريقة تتسم بالأمانة والمسؤولية وحسن النية.

أهمية الثقة التنظيمية

تتمثل أهمية الثقة التنظيمية في أنها:

١. تعزز التعاون والعمل الجماعي بين العاملين.

٢. تزيد من الالتزام والانتماء التنظيمي.

٣. تحسن جودة الاتصال وتبادل المعلومات.

٤. تقلل النزاعات التنظيمية وسوء الفهم.

٥. ترفع مستوى الرضا الوظيفي.

٦. تشجيع الإبداع والابتكار والمبادرة.

٧. تسهم في تحسين الأداء المؤسسي واستدامة نجاح المؤسسة.

أبعاد الثقة التنظيمية

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن الثقة التنظيمية تقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية:

- النزاهة (Integrity): وتعني التزام الإدارة والعاملين بالصدق والأمانة والوفاء بالوعود.
 - الكفاءة (Competence): وتعني قدرة الإدارة والعاملين على أداء مسؤولياتهم بكفاءة ومهنية.
 - الإحسان أو حسن النية (Benevolence): ويقصد به حرص الإدارة على تحقيق مصلحة العاملين
- آثار الثقة التنظيمية على الأداء**

تُعد الثقة التنظيمية من العوامل الرئيسية التي تؤثر في مستوى الأداء الفردي والمؤسسي؛ إذ تسهم في بناء بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والشفافية والاحترام المتبادل. وقد أكدت الأدبيات الإدارية أن ارتفاع مستوى الثقة داخل المؤسسة ينعكس بصورة مباشرة على كفاءة العاملين وفاعلية الأداء المؤسسي، بينما يؤدي ضعف الثقة إلى انخفاض الإنتاجية وارتفاع النزاعات التنظيمية وتراجع الرضا الوظيفي.

وتتمثل أبرز آثار الثقة التنظيمية على الأداء فيما يأتي:

أولاً: رفع مستوى الأداء والإنتاجية

تسهم الثقة التنظيمية في تعزيز دافعية العاملين لأداء أعمالهم بكفاءة، وزيادة مستوى الالتزام بإنجاز المهام، مما ينعكس على ارتفاع الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية.

ثانياً: تعزيز التعاون والعمل الجماعي

تؤدي الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة إلى زيادة التعاون، وتبادل المعرفة والخبرات، والعمل بروح الفريق، مما يسهم في تحسين جودة الأداء وسرعة إنجاز الأعمال.

ثالثاً: زيادة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

عندما يشعر العاملون بأن الإدارة تتعامل معهم بعدالة ونزاهة وشفافية، يزداد رضاهم عن العمل، ويتعزز انتماءهم للمؤسسة، ويزداد التزامهم بتحقيق أهدافها.

رابعاً: تحسين الاتصال التنظيمي

تسهم الثقة في تعزيز قنوات الاتصال المفتوح بين الإدارة والعاملين، وتشجع على تبادل المعلومات والآراء بشفافية، الأمر الذي يقلل من سوء الفهم ويساعد على سرعة اتخاذ القرارات.

خامساً: تشجيع الإبداع والابتكار

تخلق الثقة التنظيمية بيئة يشعر فيها العاملون بالأمان النفسي، مما يدفعهم إلى طرح الأفكار الجديدة والمبادرات الإبداعية دون خوف من النقد أو العقاب، وهو ما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي.

سادساً: الحد من الصراعات والسلوكيات السلبية

تساعد الثقة التنظيمية على تقليل النزاعات والخلافات داخل المؤسسة، والحد من السلوكيات السلبية مثل الإشاعات وضعف التعاون والمقاومة التنظيمية، مما يعزز الاستقرار الوظيفي.

سابعاً: تحسين جودة الأداء المؤسسي

ينعكس ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية على جودة الخدمات والمنتجات، وتحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها والمحافظة على ميزتها التنافسية.

علاقة الثقة التنظيمية بالدراسة الحالية

تُعد الثقة التنظيمية أحد الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل في هذه الدراسة، ومن المتوقع أن يساهم البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام في تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة من خلال ترسيخ قيم الأمانة، والصدق، والعدل، والإخلاص، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وجودة بيئة العمل.

ثانياً: العدالة التنظيمية

- مفهوم العدالة التنظيمية

تشير العدالة التنظيمية إلى إدراك العاملين لمدى عدالة المؤسسة في توزيع الحقوق والمكافآت، وعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات، وعدالة أسلوب التعامل معهم بما يحفظ كرامتهم ويحقق المساواة والشفافية. وتُعد العدالة التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، والثقة التنظيمية، والالتزام المهني، والأداء المؤسسي.

- أهمية العدالة التنظيمية

تتمثل أهمية العدالة التنظيمية في أنها:

١. تعزز الثقة المتبادلة بين الإدارة والعاملين.
٢. تزيد من الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.
٣. ترفع مستوى الالتزام المهني وتحمل المسؤولية.
٤. تقلل من الصراعات والشكاوى والسلوكيات السلبية.
٥. تشجع العاملين على بذل جهود إضافية وتحسين الأداء.
٦. تدعم بيئة عمل قائمة على الشفافية والمساواة.
٧. تساهم في استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

-أبعاد العدالة التنظيمية

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن العدالة التنظيمية تقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية:

١. العدالة التوزيعية:

وتتمثل في عدالة توزيع الرواتب والمكافآت والحوافز والترقيات والموارد بما يتناسب مع الجهد والكفاءة والاستحقاق.

٢. العدالة الإجرائية :

وتعني عدالة الإجراءات والآليات المستخدمة في اتخاذ القرارات الإدارية، بحيث تتسم بالشفافية والحياد وإتاحة الفرصة للعاملين لإبداء آرائهم.

٣. العدالة التفاعلية :

وتشير إلى عدالة أسلوب تعامل الإدارة مع العاملين، من خلال الاحترام، والتقدير، والصدق، وتقديم المعلومات الكافية، ومراعاة الكرامة الإنسانية أثناء تطبيق القرارات.

-علاقة العدالة التنظيمية ببيئة العمل

تؤدي العدالة التنظيمية دورًا محوريًا في بناء بيئة عمل إيجابية، إذ يشعر العاملون بالإنصاف والمساواة، مما يعزز الثقة التنظيمية والتعاون والالتزام، ويخفض مستويات الاحتقان والصراع، ويزيد من الرضا الوظيفي وجودة الأداء المؤسسي.

-العدالة التنظيمية في ضوء تعاليم الإسلام

العدل أصل من أصول الشريعة الإسلامية، ويمثل قيمة أخلاقية تحكم العلاقات داخل المؤسسات،

قال تعالى:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [النحل: ٩٠].

ثالثاً: التعاون والعمل الجماعي

مفهوم التعاون والعمل الجماعي:

يُعد التعاون والعمل الجماعي من المقومات الأساسية لنجاح المؤسسات المعاصرة، حيث تعتمد المنظمات الحديثة على تكامل جهود العاملين وتنسيق أدوارهم لتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية. ويؤدي التعاون إلى تعزيز تبادل المعرفة والخبرات، وتحسين جودة القرارات، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، كما يساهم في إيجاد بيئة عمل يسودها الاحترام والثقة والالتزام.

ويعرف Stephen P. Robbins و Timothy A. Judge التعاون والعمل الجماعي بأنه تفاعل مجموعة من الأفراد وتنسيق جهودهم ومهاراتهم لتحقيق أهداف مشتركة، من خلال المشاركة الفاعلة، وتبادل المعلومات، وتحمل المسؤولية بصورة جماعية.

كما يرى Richard L. Daft أن العمل الجماعي هو أسلوب تنظيمي يعتمد على تعاون مجموعة من الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات متنوعة، يعملون معًا بصورة متكاملة لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى مما يمكن تحقيقه بالعمل الفردي.

وفي ضوء ذلك، يمكن تعريف التعاون والعمل الجماعي بأنه سلوك تنظيمي يقوم على المشاركة والتنسيق وتبادل المعرفة والخبرات بين العاملين، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وتعزيز جودة الأداء، وتحسين العلاقات المهنية داخل بيئة العمل.

أهمية التعاون والعمل الجماعي

تتجلى أهمية التعاون والعمل الجماعي في عدة جوانب، من أبرزها:

١. تعزيز التكامل بين العاملين وتوحيد الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة.
٢. تحسين جودة القرارات من خلال تبادل الخبرات والآراء.
٣. رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة المؤسسية.
٤. تنمية روح الانتماء والالتزام التنظيمي.
٥. تعزيز الثقة والاحترام المتبادل بين العاملين.
٦. دعم الإبداع والابتكار من خلال تنوع الأفكار والخبرات.
٧. الحد من النزاعات التنظيمية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

آثار التعاون والعمل الجماعي على الأداء

يساهم التعاون والعمل الجماعي في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي من خلال:

- رفع كفاءة إنجاز الأعمال وتقليل الوقت والجهد.
- تحسين جودة الخدمات والمنتجات.
- زيادة القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات.
- تعزيز المرونة التنظيمية في مواجهة التحديات.
- تحسين الاتصال وتبادل المعرفة داخل المؤسسة.
- رفع مستويات الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي.

• تحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي والاستدامة.

التعاون والعمل الجماعي في ضوء تعاليم الإسلام

أكد الإسلام على قيمة التعاون بوصفها من المبادئ الأساسية لبناء المجتمع والمؤسسات، قال تعالى:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ﴿٢﴾ [المائدة: ٢].

وجه الدلالة: تدعو الآية الكريمة إلى التعاون في كل ما يحقق الخير والمصلحة العامة، وهو أصل شرعي يعزز العمل الجماعي داخل المؤسسات، ويؤسس لعلاقات مهنية تقوم على التكامل وتحمل المسؤولية المشتركة.

كما قال النبي ﷺ:

«المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً» (متفق عليه).

وجه الدلالة: يبين الحديث أهمية الترابط والتكامل بين أفراد المجتمع، وهو ما يمثل أساساً للعمل الجماعي الناجح داخل المؤسسات.

علاقة التعاون والعمل الجماعي بالدراسة الحالية

يمثل التعاون والعمل الجماعي أحد الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل في هذه الدراسة، ويُتوقع أن يسهم البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام في تعزيز هذا البعد من خلال ترسيخ قيم التعاون، والإيثار، والأمانة، والإخلاص، والمسؤولية، مما ينعكس إيجاباً على جودة العلاقات المهنية، ويرفع مستوى الأداء المؤسسي، ويُحسن بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.

رابعاً: الالتزام المهني

مفهوم الالتزام المهني

يُعد الالتزام المهني من المفاهيم الأساسية في الإدارة والسلوك التنظيمي، ويعبر عن مدى تمسك العامل بالقيم والمعايير المهنية، وحرصه على أداء واجباته الوظيفية بكفاءة ومسؤولية، بما يحقق أهداف المؤسسة ويحافظ على أخلاقيات المهنة. ويسهم الالتزام المهني في تعزيز جودة الأداء، وزيادة الإنتاجية، وترسيخ الثقة بين العاملين والإدارة، الأمر الذي يجعله أحد المقومات الرئيسية لنجاح المؤسسات واستدامة أدائها.

وقد عرف Stephen P. Robbins و Timothy A. Judge الالتزام المهني بأنه مدى التزام الفرد بمسؤولياته المهنية، وحرصه على أداء واجباته وفق المعايير الأخلاقية والمهنية، مع الاستعداد لبذل الجهد اللازم لتحقيق أهداف العمل بكفاءة وفاعلية.

كما يرى Gary Dessler أن الالتزام المهني يتمثل في حرص العامل على الالتزام بالسياسات والأنظمة المهنية، والمحافظة على جودة الأداء، وتحمل المسؤولية، والإسهام الإيجابي في تحقيق أهداف المؤسسة.

وفي ضوء ذلك، يمكن تعريف الالتزام المهني بأنه درجة التزام العامل بأخلاقيات المهنة، وأداء واجباته الوظيفية بإخلاص وكفاءة، واحترام الأنظمة والتعليمات، وتحمل المسؤولية بما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على جودة الأداء.

أهمية الالتزام المهني

تتجلى أهمية الالتزام المهني فيما يأتي:

١. رفع مستوى جودة الأداء والإنتاجية.
٢. تعزيز الانضباط الوظيفي والالتزام بالأنظمة والتعليمات.
٣. تنمية روح المسؤولية وتحمل الواجبات المهنية.
٤. زيادة ثقة الإدارة والعاملين ببعضهم بعضاً.
٥. تحسين جودة الخدمات والمنتجات.
٦. دعم الاستقرار المؤسسي وتقليل الأخطاء المهنية.
٧. تعزيز سمعة المؤسسة وزيادة ثقة المستفيدين بها.

آثار الالتزام المهني على الأداء

يؤثر الالتزام المهني إيجاباً في الأداء المؤسسي من خلال:

- رفع كفاءة العاملين وجودة إنجاز الأعمال.
- زيادة الإنتاجية وتحسين استغلال الموارد.
- تقليل معدلات الغياب والتأخر الوظيفي.
- الحد من الأخطاء والممارسات غير المهنية.
- تعزيز التعاون والانضباط داخل فرق العمل.
- رفع مستوى رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.
- دعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

علاقة الالتزام المهني بالدراسة الحالية

يمثل الالتزام المهني أحد الأبعاد الرئيسية لبيئة العمل في هذه الدراسة، ويُتوقع أن يسهم البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام في تعزيزه من خلال ترسيخ قيم الأمانة، والإخلاص، والإتقان، والمسؤولية، والوفاء بالعهود، بما ينعكس إيجاباً على أداء العاملين، وجودة العمل، وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات المعاصرة.

خامساً : جودة العمل والأداء المؤسسي

مفهوم جودة العمل المؤسسي

تُعد جودة العمل المؤسسي من المفاهيم الرئيسية في الإدارة الحديثة، إذ تعبر عن قدرة المؤسسة على أداء أعمالها بكفاءة وفاعلية، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد، والالتزام بالمعايير المهنية، وتحقيق رضا المستفيدين، بما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية واستدامة تميزها. وترتبط جودة العمل المؤسسي بجودة العمليات الإدارية، وكفاءة العاملين، وفاعلية القيادة، والثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة.

وقد عرف Richard L. Daft جودة العمل المؤسسي بأنها قدرة المؤسسة على تنفيذ أنشطتها وعملياتها بكفاءة وفاعلية، بما يحقق أهدافها ويلبي احتياجات المستفيدين من خلال التحسين المستمر للأداء.

كما يرى Timothy A. Judge و Stephen P. Robbins أن جودة العمل المؤسسي ترتبط بكفاءة أداء العاملين، وجودة العلاقات التنظيمية، ومستوى الالتزام، والثقافة التنظيمية، وقدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بفاعلية.

وفي ضوء ذلك، يمكن تعريف جودة العمل المؤسسي بأنها قدرة المؤسسة على تحقيق مستويات مرتفعة من الكفاءة والإنتاجية والإتقان في أداء أعمالها، من خلال توظيف الموارد البشرية والتنظيمية بصورة فاعلة، بما يحقق رضا المستفيدين ويعزز استدامة الأداء المؤسسي.

أهمية جودة العمل المؤسسي

تتجلى أهمية جودة العمل المؤسسي فيما يأتي:

١. رفع كفاءة الأداء والإنتاجية.
٢. تحسين جودة الخدمات والمنتجات.
٣. زيادة رضا المستفيدين وأصحاب المصلحة.
٤. دعم الإبداع والتحسين المستمر.
٥. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.
٦. ترشيد استخدام الموارد وتقليل الهدر.
٧. تحقيق الاستدامة والتميز المؤسسي.

آثار جودة العمل المؤسسي على الأداء

تؤثر جودة العمل المؤسسي إيجاباً في أداء المؤسسات من خلال:

- رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية.
- تحسين جودة الخدمات والعمليات.

- تقليل الأخطاء والهدر.
- زيادة رضا العاملين والمستفيدين.
- تعزيز القدرة على الابتكار والتطوير.
- تحسين السمعة المؤسسية.
- دعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

خاتمة المطلب الثاني:

تمثل جودة العمل المؤسسي أحد أبعاد بيئة العمل في هذه الدراسة، ويُتوقع أن يسهم البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام في تحسين جودة العمل من خلال ترسيخ قيم الإتقان، والأمانة، والإخلاص، والمسؤولية، والعدالة، بما يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات وتعزيز فاعلية المؤسسات المعاصرة.

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة في بيئة العمل

تتأثر بيئة العمل بمجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية والإنسانية التي تسهم في تشكيل المناخ التنظيمي، وتنعكس بصورة مباشرة على سلوك العاملين ومستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي. وتؤكد الأدبيات الإدارية أن تحسين هذه العوامل يعد من أهم متطلبات بناء بيئة عمل إيجابية تحقق الكفاءة والفاعلية المؤسسية.

ومن أبرز هذه العوامل ما يأتي:

أولاً: القيادة الإدارية

تُعد القيادة من أكثر العوامل تأثيراً في بيئة العمل، إذ يسهم القائد من خلال أسلوبه الإداري في ترسيخ الثقة، وتعزيز العدالة، وتحفيز العاملين، ودعم التعاون بينهم. كما أن القيادة القائمة على النزاهة والشفافية تسهم في إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي يدعم تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: الثقافة التنظيمية

تشير الثقافة التنظيمية إلى منظومة القيم والمعتقدات والمعايير التي تحكم سلوك العاملين داخل المؤسسة، وتؤثر في طريقة تعاملهم واتخاذهم للقرارات. وكلما كانت الثقافة التنظيمية قائمة على الاحترام والعدالة والمسؤولية، انعكس ذلك إيجاباً على بيئة العمل.

ثالثاً: الاتصال التنظيمي

يمثل الاتصال الفعال وسيلة أساسية لتبادل المعلومات والأفكار بين الإدارة والعاملين، ويسهم في تعزيز الشفافية، وتقليل سوء الفهم، وتسريع اتخاذ القرارات، بما يؤدي إلى تحسين العلاقات المهنية ورفع كفاءة الأداء.

رابعاً: نظم الحوافز والمكافآت

تؤثر الحوافز المادية والمعنوية في دافعية العاملين ورضاهم الوظيفي، كما تشجعهم على تحسين الأداء والالتزام بأهداف المؤسسة، خاصة عندما تقوم على معايير عادلة وواضحة.

خامساً: التدريب والتطوير

يسهم التدريب المستمر في تنمية مهارات العاملين، ورفع كفاءتهم المهنية، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وبيئة العمل.

سادساً: العدالة التنظيمية

تؤدي العدالة في توزيع المهام والمكافآت، وتطبيق الأنظمة والإجراءات، والتعامل مع العاملين، إلى تعزيز الثقة والرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، بينما يؤدي غيابها إلى ضعف الدافعية وارتفاع النزاعات.

سابعاً: القيم والأخلاق التنظيمية

تُعد القيم والأخلاق التنظيمية من أهم العوامل المؤثرة في بيئة العمل، إذ تسهم في ترسيخ النزاهة، والأمانة، والشفافية، والمسؤولية، والتعاون بين العاملين، وتحد من الممارسات السلبية مثل المحاباة والفساد الإداري. وفي ضوء الدراسة الحالية، يمثل البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام عاملاً رئيساً في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز هذه القيم وتحويلها إلى ممارسات تنظيمية يومية.

ثامناً: بيئة العمل المادية

تشمل بيئة العمل المادية المرافق والتجهيزات، والإضاءة، والتهوية، وتقنيات العمل، ووسائل السلامة، وجميعها تؤثر في راحة العاملين، وصحتهم، ومستوى إنتاجيتهم.

خاتمة المطلب الثالث:

يتضح أن بيئة العمل لا تتأثر بعامل واحد، وإنما هي نتاج تفاعل مجموعة من العوامل القيادية والتنظيمية والإنسانية والمادية. وتبرز القيم والأخلاق التنظيمية بوصفها عاملاً محورياً ينعكس أثره في تعزيز الثقة، والعدالة، والتعاون، والالتزام المهني، والرضا الوظيفي، وجودة الأداء، وهو ما يتوافق مع موضوع الدراسة الحالية الذي يبحث في أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.

خلاصة المبحث

يتضح مما سبق أن بيئة العمل تمثل أحد المرتكزات الأساسية لنجاح المؤسسات المعاصرة، إذ تتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والإدارية والإنسانية التي تنعكس بصورة مباشرة على سلوك العاملين ومستوى أدائهم. كما تبين أن توفير بيئة عمل إيجابية يسهم في تعزيز الكفاءة المؤسسية، ورفع الإنتاجية، وتحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار التنظيمي، بما يدعم قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها واستدامة تميزها.

كما أظهر هذا المبحث أن بيئة العمل تقوم على مجموعة من الأبعاد الرئيسية، تتمثل في الثقة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والتعاون والعمل الجماعي، والالتزام المهني والانتماء التنظيمي، وجودة العمل والأداء المؤسسي، وهي أبعاد مترابطة تؤثر في جودة العلاقات المهنية وكفاءة الأداء داخل المؤسسة. وتتفاعل هذه الأبعاد مع عدد من العوامل المؤثرة، مثل القيادة، والثقافة التنظيمية، والاتصال، والحوافز، والتدريب، والقيم التنظيمية، لتشكل في مجموعها المناخ التنظيمي الذي تعمل في إطاره المؤسسة.

وفي ضوء موضوع الدراسة الحالية، يتبين أن البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام يمثل عاملاً محورياً في تحسين بيئة العمل، من خلال ترسيخ قيم الأمانة، والصدق، والعدل، والإخلاص، والإتقان، والتعاون، والمسؤولية، بما يعزز الثقة التنظيمية، ويحقق العدالة، ويرفع مستوى الالتزام المهني، ويحسن جودة الأداء المؤسسي. ومن ثم فإن بناء بيئة عمل قائمة على هذه القيم لا يقتصر أثره على تحسين أداء العاملين، بل يمتد ليشمل تحقيق الاستقرار التنظيمي، وتعزيز التميز المؤسسي، ودعم التنمية المستدامة للمؤسسات.

وبذلك يشكل هذا المبحث الأساس النظري لفهم المتغير التابع في الدراسة، ويمهد لاستعراض الدراسات السابقة وتحليلها، بهدف تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والتعقيب عليها والفجوة البحثية.

مقدمة

وعلى صعيد الدراسات السابقة، فقد تناولت العديد من البحوث العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء التنظيمي من زوايا متعددة. فقد أشارت دراسات في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي إلى وجود علاقة إيجابية بين الالتزام الأخلاقي وارتفاع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وتقليل الصراعات داخل المؤسسات. كما توصلت دراسات أخرى إلى أن تبني المؤسسات لمنظومات قيمية واضحة يساهم في تعزيز الثقة بين العاملين وأصحاب المصلحة وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. وفي المقابل، بينت بعض الدراسات أن ضعف الالتزام الأخلاقي يؤدي إلى انتشار الفساد الإداري، وتراجع كفاءة الأداء، وانخفاض مستويات الانتماء المؤسسي.

ورغم ثراء الأدبيات المتعلقة بأخلاقيات العمل والإدارة الأخلاقية، فإن معظم الدراسات ركزت على الأبعاد الإدارية أو السلوكية العامة للقيم، بينما لا تزال الدراسات التي تتناول البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء المرجعية الإسلامية وتأثيره المباشر في بيئة العمل المعاصرة محدودة نسبياً، خاصة في ظل المتغيرات التنظيمية الراهنة التي تفرض الحاجة إلى نماذج إدارية تستند إلى أسس أخلاقية راسخة تجمع بين الكفاءة المهنية والالتزام القيمي. ومن هنا تتجلى الفجوة البحثية

التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها من خلال دراسة العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي المستمد من تعاليم الإسلام وبين جودة بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.

وتتبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوعه وارتباطه بأحد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات الحديثة، والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الكفاءة التنظيمية والالتزام الأخلاقي. كما يساهم البحث في إثراء المعرفة العلمية

المتعلقة بأخلاقيات العمل من منظور إسلامي، وتقديم إطار نظري وتطبيقي يساعد المؤسسات على تعزيز ثقافتها التنظيمية من خلال ترسيخ القيم الإسلامية في بيئة العمل.

وعليه، يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة، وتحليل مدى إسهام القيم الإسلامية في تعزيز السلوك الوظيفي الإيجابي، وتحقيق العدالة التنظيمية، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وبناء بيئة عمل قائمة على الثقة والمسؤولية والنزاهة، بما يدعم تحقيق التنمية المؤسسية المستدامة ويعزز فاعلية المؤسسات في مواجهة تحديات العصر.

الدراسات العربية

الدراسة الأولى:

بو علي، رؤوف، وحميدات، صلاح. (2024)

عنوان الدراسة: *بأخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بشركة الخزف الصحي بالميلية - الجزائر*.

هدف الدراسة

هدفت إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل الإسلامي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين.

المنهج: الوصفي التحليلي.

الأداة: استبانة طبقت على (١٠٧) موظفين.

أهم النتائج

- وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الإسلامي في سلوك المواطنة التنظيمية.
- أسهمت قيم مثل الشفافية، والسلوك الأخلاقي، وبذل الجهد في تحسين سلوك العاملين.
- أوصت الدراسة بترسيخ أخلاقيات العمل الإسلامية داخل المؤسسات .

أوجه الاستفادة

تؤكد هذه الدراسة أن الالتزام بالقيم الإسلامية ينعكس إيجابياً على سلوك العاملين.

الدراسة الثانية:

دراسة مجلة القناطر. (2025)

عنوان الدراسة: *بأخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها على إدارة ضغوط العمل في مؤسسات التعليم العالي الليبية*.

هدف الدراسة

التعرف إلى دور أخلاقيات العمل الإسلامية في الحد من ضغوط العمل وتحسين البيئة التنظيمية.

المنهج: الوصفي التحليلي.

أهم النتائج

- وجود علاقة إيجابية بين الالتزام بالقيم الإسلامية وتحسن بيئة العمل.
- أسهمت قيم الأمانة والإخلاص والتعاون والإتقان في خفض ضغوط العمل.
- أوصت بتعزيز الثقافة الأخلاقية داخل المؤسسات التعليمية.

أوجه الاستفادة

تدعم هذه الدراسة المتغير التابع (بيئة العمل).

الدراسة الثالثة:

دراسة بالأخلاق المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية ببلدية السوق – الجزائر. (2025)

هدف الدراسة

دراسة أثر الالتزام بالأخلاق المهنية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

المنهج: الوصفي التحليلي.

أهم النتائج

- وجود علاقة قوية بين الالتزام بالأخلاق وتحسن الأداء.
- ارتفاع مستويات الثقة والتعاون بين العاملين.
- انخفاض النزاعات الإدارية داخل المؤسسة.
- أوجه الاستفادة

تبين أن الأخلاق ليست مجرد قيمة دينية، بل عامل مؤثر في جودة بيئة العمل والأداء المؤسسي.

الدراسة الرابعة:

دراسة مفاهيمية. (2025)

عنوان الدراسة: دور أخلاقيات العمل الإسلامي في تحسين الاستقامة التنظيمية والصلابة التنظيمية.

هدف الدراسة

تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والاستقامة التنظيمية والصلابة التنظيمية.

المنهج: التحليلي المفاهيمي.

أهم النتائج

- القيم الإسلامية مثل الأمانة، والتقوى، والعدل، والإخلاص تعزز الاستقامة التنظيمية.
- تسهم الأخلاق الإسلامية في بناء ثقافة تنظيمية مستقرة وقادرة على مواجهة الأزمات.
- تؤثر بصورة مباشرة في الأداء المؤسسي واستدامة العمل .

أوجه الاستفادة

تدعم الإطار النظري للدراسة الحالية ، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين البناء القيمي والثقافة التنظيمية.

الدراسة الخامسة:

بلفقيه، عبد الله بن أبي بكر. (2025)

عنوان الدراسة: القيم الأخلاقية اللازمة لبناء تنمية تعليمية مستدامة وتأصيلها من السنة النبوية.

هدف الدراسة

بيان أهم القيم الأخلاقية المؤصلة في السنة النبوية ودورها في بناء الإنسان وتحقيق التنمية.

المنهج: الاستقرائي والتحليلي.

أهم النتائج

- الإخلاص، والأمانة، والإحسان، والتواضع، واحترام الآخرين من أهم القيم المؤثرة في بناء الفرد.
- أكدت الدراسة أن غرس القيم الأخلاقية يؤدي إلى بيئة تعليمية ومجتمعية أكثر استقراراً وإيجابية .

أوجه الاستفادة

تمد الرسالة بالتأصيل الشرعي لمفهوم البناء القيمي والأخلاقي، وهو ما يمثل الأساس النظري للمتغير المستقل.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى:

Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Iqbal, S. (2016).

Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment and Job Satisfaction.

هدف الدراسة

قياس أثر أخلاقيات العمل الإسلامية في الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

المنهج: الوصفي التحليلي.

أهم النتائج

- وجود أثر إيجابي معنوي لأخلاقيات العمل الإسلامية في الالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي.
- أوصت الدراسة بتضمين القيم الإسلامية في سياسات الموارد البشرية .
- أوجه الاستفادة

تدعم المتغير التابع، وهو تحسين بيئة العمل من خلال ترسيخ القيم الأخلاقية.

الدراسة الثانية:

Nasution, F. N., & Rafiki, A. (2020).

Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Employees in Islamic Banks in Indonesia.

هدف الدراسة

دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المصارف الإسلامية.

المنهج: الكمي باستخدام الاستبانة.

أهم النتائج

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.
- وجود علاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي.
- أكدت الدراسة أن الالتزام بالقيم الإسلامية يساهم في تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسات .

أوجه الاستفادة

تعد من أحدث الدراسات الميدانية التي تربط أخلاقيات العمل الإسلامية مباشرة ببيئة العمل.

الدراسة الثالثة:

Athar, Shahzad, Ahmad & Ijaz (2016)

العنوان:

Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction.

المجلة:

Journal of Islamic Business and Management.

هدف الدراسة

قياس أثر أخلاقيات العمل الإسلامية في الالتزام التنظيمي، مع اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي.

المنهج: الوصفي التحليلي.

العينة: 311 عضو هيئة تدريس في الجامعات والكليات الحكومية في باكستان.

أهم النتائج

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.
- الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.
- أوصت الدراسة بترسيخ القيم الإسلامية داخل المؤسسات التعليمية .

العلاقة

تؤكد أثر البناء القيمي والأخلاقي في تحسين البيئة التنظيمية.

الدراسة الرابعة:

Nasution & Rafiki (2019)

العنوان:

Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia.

المجلة:

RAUSP Management Journal.

هدف الدراسة

دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

المنهج: الكمي.

العينة: 220 موظفًا في أربعة مصارف إسلامية بإندونيسيا.

أهم النتائج

- علاقة إيجابية قوية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.

- علاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي.
 - أوصت بتعزيز القيم الإسلامية في سياسات الموارد البشرية.
- العلاقة: تربط القيم الإسلامية بالمناخ التنظيمي.

الدراسة الخامسة:

Al-Douri, Aldabbagh, Mohammad & Qawasmeh (2020)

العنوان:

The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation.

المجلة:

Academy of Strategic Management Journal.

هدف الدراسة

دراسة أثر أخلاقيات العمل الإسلامية في الأداء الوظيفي مع اختبار دور الدافعية الداخلية.

المنهج: الوصفي التحليلي.

العينة: أعضاء هيئة تدريس في جامعات ماليزية.

أهم النتائج

- وجود تأثير إيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامية في الأداء الوظيفي.
- وجود تأثير إيجابي في الدافعية الداخلية.
- أوصت بجعل أخلاقيات العمل الإسلامية جزءاً من ثقافة المؤسسة .

العلاقة:

تدعم فرضية أن البناء القيمي يحسن أداء العاملين وبينه العمل.

الدراسة السادسة :

السلوك التنظيمي في تجارب هوثورن (1924–1933) التي درست تأثير:

- فترات الراحة
- العزلة

• الإضاءة

على إنتاجية الموظفين.

أشهر نتائجها :تأثير هوثورن

وهو تغير سلوك الأفراد عندما يعلمون أنهم تحت الملاحظة.(مقتبس من محاضرة السلوك التنظيمي د. وليد الليثي
(٢٠٢٦)

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح وجود اهتمام متزايد بموضوع القيم والأخلاق وعلاقتها بالسلوك التنظيمي والأداء المؤسسي، حيث أكدت معظم الدراسات أهمية القيم الأخلاقية في تعزيز جودة بيئة العمل ورفع مستوى الأداء وتحسين العلاقات المهنية داخل المؤسسات. كما أظهرت نتائج العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الالتزام بالقيم الأخلاقية وبين مستويات الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام المهني.

وتتفق الدراسات التي تناولت المنظور الإسلامي مع الدراسات الإدارية المعاصرة في التأكيد على الدور المحوري للقيم والأخلاق في توجيه السلوك الإنساني وتحقيق الاستقرار التنظيمي، إلا أنها تتميز بربط هذه القيم بالمرجعية الإسلامية ومقاصد الشريعة، باعتبارها منظومة متكاملة لبناء الإنسان وتوجيه سلوكه في مختلف مجالات الحياة، بما فيها مجال العمل.

وعلى الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، فإن معظمها ركز على أخلاقيات العمل أو السلوك التنظيمي أو الثقافة التنظيمية بصورة مستقلة، في حين لم تحظ العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام وبيئة العمل في المؤسسات المعاصرة بالدراسة الكافية، خاصة من خلال دراسة ميدانية تقيس أثر هذا البناء في أبعاد بيئة العمل المختلفة.

كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تتناول البناء القيمي والأخلاقي باعتباره متغيراً مستقلاً ينبثق من المنظور الإسلامي، وتسعى إلى قياس أثره في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات المعاصرة من خلال منهج ميداني يعتمد على جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، بما يسهم في سد فجوة علمية وتطبيقية في هذا المجال.

ومن ثم تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وتحديد أبعاد الدراسة ومتغيراتها، وصياغة أداة الدراسة، مع السعي إلى تقديم إضافة علمية جديدة تتمثل في تحليل أثر البناء القيمي والأخلاقي المستمد من تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة.

الفجوة البحثية:

محاور الفجوة البحثية :

١. هيمنة الدراسات الوصفية

ركزت غالبية الدراسات على قياس أثر القيم أو الأخلاق أو القيادة الأخلاقية أو المناخ الأخلاقي في متغيرات تنظيمية، بينما لم تتناول بصورة كافية آليات بناء الإنسان القيمي قبل انتقال أثره إلى المؤسسة.

٢. غياب المنظور التكاملي

تناولت الدراسات الأسرة أو المدرسة أو المؤسسة أو الدولة كل على حدة، بينما تفتقر الأدبيات إلى نموذج يربط هذه المؤسسات في منظومة متكاملة لبناء القيم والأخلاق عبر مراحل حياة الإنسان.

٣. ندرة الدراسات الإسلامية التطبيقية

ركزت كثير من الدراسات الغربية على مفاهيم مثل (القيادة الأخلاقية - المناخ الأخلاقي - العدالة التنظيمية) بينما لم تربط بصورة متكاملة بين تعاليم الإسلام وبناء الإنسان القيمي وانعكاس ذلك على بيئة العمل.

٤. التركيز على النتائج دون المقدمات

اهتمت البحوث بالرضا الوظيفي أو العدالة التنظيمية أو الالتزام التنظيمي باعتبارها مخرجات، لكنها لم تبحث بصورة كافية في البناء القيمي والأخلاقي باعتباره المتغير المؤسس الذي يقود إلى هذه النتائج.

٥. غياب النماذج التنفيذية

من النادر أن تقدم الدراسات نموذجاً عملياً قابلاً للتطبيق يبدأ بالفرد، ثم الأسرة، ثم مؤسسات العمل، ثم المجتمع، ثم الدولة، مع تحديد مسؤوليات كل مستوى ومؤشرات قياس نجاحه.

لذلك فإن الفجوة هي:

عدم وجود نموذج علمي متكامل يربط بين بناء الإنسان القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام وبين تحسين بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة، مع تحديد الأدوار التكاملية للفرد والأسرة والمؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل والمجتمع والدولة، وتحويل هذا البناء إلى إطار تطبيقي قابل للقياس والتنفيذ.

خلاصة المبحث:

أظهرت الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بدور القيم والأخلاق في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز بيئة العمل، كما أكدت غالبية الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الالتزام بالقيم الإسلامية وبين الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والثقة، وتحسين العلاقات المهنية. وفي المقابل، اتضح وجود ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام بوصفه متغيراً مستقلاً يؤثر في بيئة العمل بمختلف أبعادها، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته من خلال تقديم معالجة نظرية ودراسة ميدانية في بيئة التعليم بمنطقة مكة المكرمة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

١. تقديم نموذج تطبيقي متكامل وليس مجرد تحليل نظري.

معظم الدراسات السابقة اكتفت بقياس العلاقة بين القيم أو أخلاقيات العمل وبعض المتغيرات التنظيمية، بينما تقدم هذه الدراسة خطة تنفيذية متدرجة لتبني البناء القيمي والأخلاقي، تبدأ بالفرد، ثم الأسرة، ثم المؤسسة، ثم الدولة، بما يضمن استدامة بناء المنظومة القيمية.

*سيطرح مع التوصيات بعنوان {النموذج المقترح لتبني البناء القيمي والأخلاقي في المجتمع والمؤسسات المعاصرة}.

٢. اعتماد منظور تكاملي متعدد المستويات.

أغلب الدراسات ركزت على المؤسسة أو العامل داخل المنظمة، في حين تنطلق هذه الدراسة من أن بناء بيئة العمل يبدأ قبل دخول الفرد إلى المؤسسة، عبر:

- الفرد.
- الأسرة.
- المؤسسات التعليمية.
- المؤسسة الوظيفية.
- الدولة والتشريعات.

وهذا يمثل امتداداً تنموياً لا يقتصر على البيئة التنظيمية وحدها.

٣. الربط بين التأصيل الشرعي والتطبيق الإداري الحديث.

لم تكنف الدراسة بتأصيل القيم من القرآن الكريم والسنة النبوية، بل ربطتها بمفاهيم الإدارة الحديثة والسلوك التنظيمي، مثل:

- الثقة التنظيمية.
- العدالة التنظيمية.
- الالتزام المهني.
- جودة الأداء.
- التعاون والعمل الجماعي.
- الرضا الوظيفي.

٤. اعتبار البناء القيمي متغيراً استراتيجياً للتنمية المؤسسية.

كثير من الدراسات تناولت الأخلاق باعتبارها جانباً سلوكياً، بينما تنظر هذه الدراسة إلى البناء القيمي بوصفه أحد المحركات الاستراتيجية لرفع جودة الأداء المؤسسي وتحقيق الاستدامة.

٥. إدخال البعد الوقائي وليس العلاجي فقط.

فبدلاً من معالجة آثار الفساد وضعف النزاهة بعد وقوعها، تنطلق الدراسة من بناء الإنسان ابتداءً، باعتباره الوسيلة الأكثر فاعلية للحد من تلك الظواهر.

٦. اقتراح إطار عملي قابل للتطبيق والقياس.

تنتهي الدراسة بخطة عملية يمكن أن تستفيد منها المؤسسات وصناع القرار، وتتضمن برامج وآليات ومؤشرات أداء لقياس نجاح تطبيق البناء القيمي،

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة.

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات العلمية التي اعتمدت عليها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها. وتُعد المنهجية العلمية الأساس الذي تستند إليه الدراسات البحثية؛ إذ تضمن السير وفق خطوات منظمة تسهم في الوصول إلى نتائج تتسم بالموضوعية والدقة والموثوقية.

وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على أثر البناء القيمي والأخلاقي للإنسان في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المدارس الحكومية والأهلية بمدينة مكة المكرمة، فقد تم اختيار المنهج العلمي الأكثر ملاءمة لتحقيق أهدافها، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، واختيار أداة جمع البيانات المناسبة، مع التحقق من صدقها وثباتها، ثم تطبيق الأساليب الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

ويتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأداة الدراسة، وإجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، وإجراءات تطبيق الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات؛ وصولاً إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق الأهداف

أولاً- المنهجية وطرق الدراسة.

اعتمد التحليل على المنهج الوصفي التحليلي بشقيه الكمي والنوعي، وعولجت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لترتيب العبارات والمحاور
- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة ومحاورها. هذا في العادة نجرية بعيدا عن النتائج حيث يستخدم كدليل على ثبات الأداة قبل التطبيق الفعلي من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي ومتغيرات بيئة العمل
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المتغير المستقل في كل متغير تابع، بما يجيب مباشرة عن أسئلة الدراسة
- اختبار {ت} لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي لفحص الفروق باختلاف المتغيرات الديموغرافية
- التحليل الموضوعي للأسئلة المفتوحة الخمسة، بترميز الاستجابات واستخلاص الموضوعات وحساب تكراراتها

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مدارس التعليم العام (أهلي) في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، ويشمل القيادات والمعلمين والإداريين والخدمات.

عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بتوزيع رابط الاستبانة على عدد ١٠ مدارس التي تيسرت بإجمالي عدد ٨٥٠ مستهدف. عدد الاستجابات ١١٧ بنسبة ١٣,٧٦ %

أداة الدراسة:

الاستبانة لجمع البيانات وتحقيق أهداف البحث، تم اختيار أسلوب الاستبيان كأداة أساسية، وذلك لسهولة التطبيق وانخفاض التكلفة ودقة النتائج وتنوع البيانات. كما خضع الاستبيان لاختبار تجريبي على عينة صغيرة من المشاركين قبل توزيعه على نطاق واسع، وذلك لضمان فعالية الاستبيان وموثوقية النتائج.

بناء الاستبانة وعدد فقراتها:

بناء الاستبانة جاء على النحو الآتي:

أولاً: أقسام الاستبانة

١. القسم الأول: البيانات الديموغرافية

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- طبيعة العمل
- قطاع العمل
- المستوى الوظيفي
- عدد البنود: ٧ بنود.

٢. القسم الثاني: محاور الدراسة (مقياس ليكرت الخماسي) ويتكون من:

المحور الأول: البناء القيمي والأخلاقي

ويتضمن أربعة أبعاد، وكل بعد يحتوي على (٤) فقرات:

- الإيمان بالمسؤولية والأمانة (٤)
- الصدق والنزاهة (٤)
- الاحترام وحسن التعامل (٤)

- العدالة والمساواة (٤)

إجمالي فقرات المحور الأول = ١٦ فقرة.

المحور الثاني: واقع بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة

ويتضمن أربعة أبعاد، وكل بعد يحتوي على (٤) فقرات:

- الرضا الوظيفي (٤)

- التعاون والعمل الجماعي (٤)

- الأداء المؤسسي (٤)

- الانتماء التنظيمي (٤)

إجمالي فقرات المحور الثاني = ١٦ فقرة.

٣. القسم الثالث: الأسئلة المفتوحة

- يتكون من ٥ أسئلة مفتوحة لاستطلاع آراء أفراد العينة ومقترحاتهم.

تحكيم الاستبانة:

تم تحكيم الاستبانة بواسطة أستاذ دكتور / إيهاب علي. استاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الأزهر وجامعة ام القرى سابقا. وكذلك بالنقاش مع بعض خبراء التعليم بمكة المكرمة.

حجم العينة:

١١٧ مستجيباً.

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة من أفراد العينة، جرى ترميز الاستبانات وإدخالها إلى البرنامج الإحصائي المناسب، ثم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة وأهدافها واختبار فرضياتها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: منهجية التحليل الإحصائي

اعتمد التحليل على المنهج الوصفي التحليلي بشقيه الكمي والنوعي، وعولجت البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لترتيب العبارات والمحاور
- للتحقق من ثبات الأداة ومحاورها. هذا في العادة نجريه بعيدا (Cronbach's Alpha) معامل ألفا كرونباخ عن النتائج حيث يستخدم كدليل على ثبات الأداة قبل التطبيق الفعلي من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية

- لقياس العلاقة بين البناء القيمي والأخلاقي ومتغيرات بيئة العمل (Pearson) معامل ارتباط بيرسون
- لقياس أثر المتغير المستقل في كل متغير (Simple Linear Regression) تحليل الانحدار الخطي البسيط
- تابع، بما يجيب مباشرة عن أسئلة الدراسة
- لفحص الفروق باختلاف (One-Way ANOVA) اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي
- المتغيرات الديموغرافية
- للأسئلة المفتوحة الخمسة، بترميز الاستجابات واستخلاص (Thematic Analysis) التحليل الموضوعي
- الموضوعات وحساب تكراراتها

معيار تفسير المتوسطات (مقياس ليكرت الخماسي)

المدى	درجة الموافقة
4.20 – 5.00	عالية جداً
3.40 – 4.19	عالية
2.60 – 3.39	متوسطة
1.80 – 2.59	منخفضة
1.00 – 1.79	منخفضة جداً

جدول (1): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية

ملاحظة منهجية: تضمن النموذج الأصلي (39) عبارة، واستبعدت (7) عبارات لم تُعرض إلا على مستجيب واحد نتيجة تعديل النموذج بعد الاستجابة الأولى، فاعتمد التحليل على (32) عبارة اكتملت استجاباتها من جميع أفراد العينة (ن = 117) دون أي قيم مفقودة

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي وثبات الأداة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	التقدير
البناء القيمي والأخلاقي	6	0.850	جيد جداً
الثقة التنظيمية	6	0.799	جيد
العدالة التنظيمية	4	0.880	جيد جداً
الرضا الوظيفي	4	0.821	جيد جداً
التعاون بين العاملين	4	0.834	جيد جداً
الأثر على جودة العمل والأداء	4	0.913	ممتاز
الالتزام المهني والانتماء	4	0.775	جيد
الأداة ككل	32	0.954	ممتاز

جدول (2): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

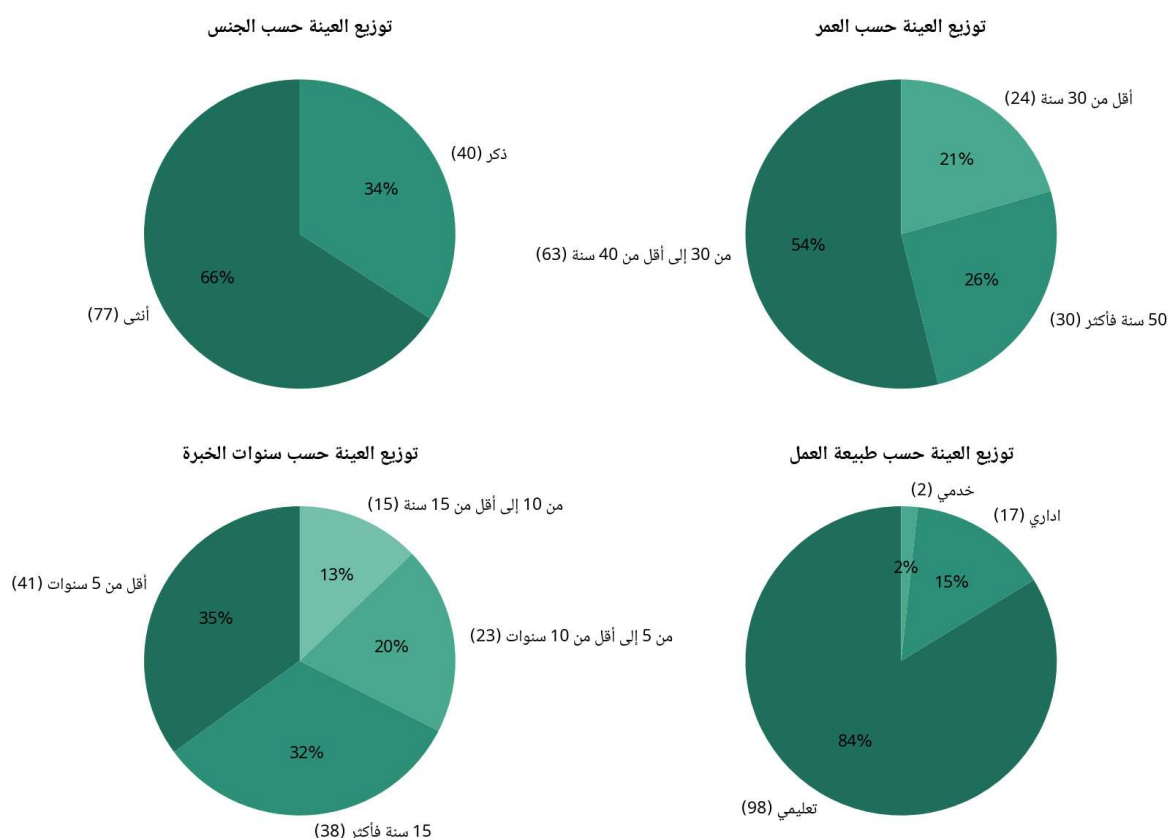
يتضح أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.775) و(0.913) للمحاور الفرعية، وبلغت للأداة ككل (0.954)، وهي قيم مرتفعة تتجاوز الحد المقبول في البحوث التربوية والاجتماعية (0.70)، مما يدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات وصلاحياتها لأغراض الدراسة.

ثالثاً: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	أنثى	77	65.8%
	ذكر	40	34.2%
العمر	من 30 إلى أقل من 40 سنة	63	53.8%
	سنة فأكثر 50	30	25.6%
المؤهل العلمي	أقل من 30 سنة	24	20.5%
	بكالوريوس	106	90.6%
	ماجستير	7	6.0%
	ثانوي فأقل	3	2.6%
	دكتوراه	1	0.9%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	41	35.0%
	سنة فأكثر 15	38	32.5%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	19.7%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	15	12.8%
طبيعة العمل	تعليمي	98	83.8%
	إداري	17	14.5%
	خدمي	2	1.7%
قطاع العمل	خاص	106	90.6%
	عام	11	9.4%
المستوى الوظيفي	موظف	103	88.0%

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
	مشرف	10	8.5%
	إدارة عليا	2	1.7%
	مدير إدارة	2	1.7%

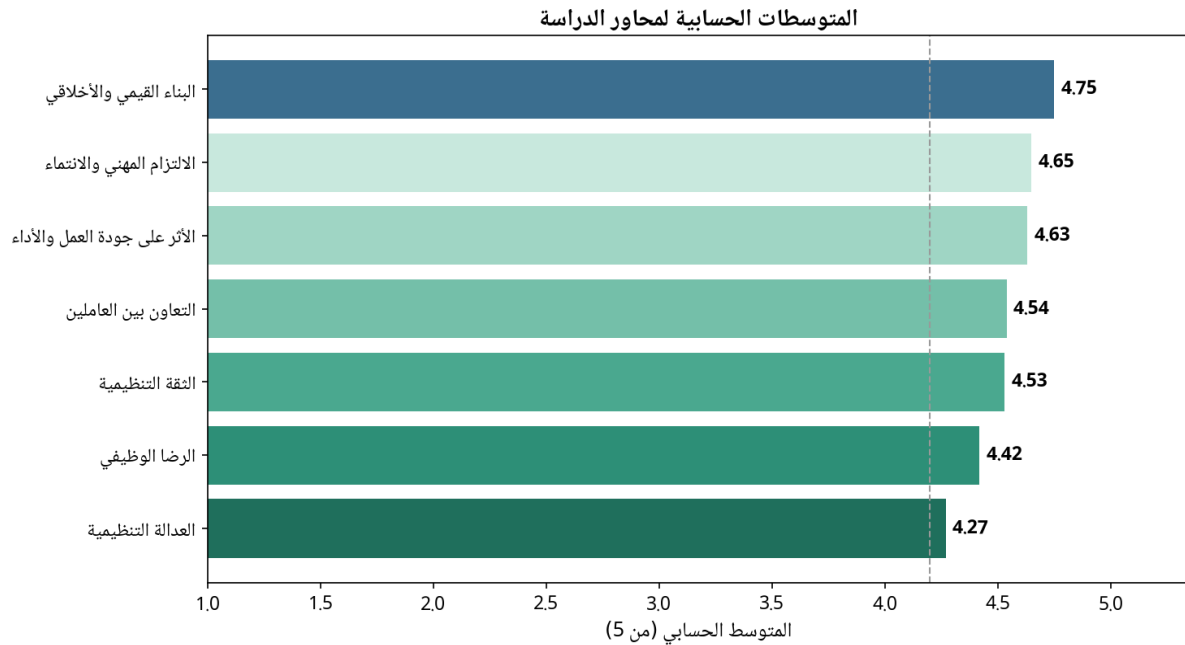
جدول (3): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (ن = 117)



شكل (1): التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة

يلاحظ غلبة الإناث (65.8%)، والفئة العمرية (30-40) سنة (53.8%)، وحملة البكالوريوس (90.6%)، والعاملين في المجال التعليمي (83.8%) والقطاع الخاص (90.6%)، وفئة الموظفين (88%). وتعكس هذه التركيبة طبيعة المجتمع المتاح للدراسة، وينبغي مراعاتها عند تعميم النتائج خارج نطاق القطاع التعليمي الخاص.

رابعاً: النتائج الوصفية لمحاور الدراسة



شكل (2): المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة السبعة

م	المحور	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	الدرجة
1	البناء القيمي والأخلاقي	4.75	0.35	95.0%	عالية جداً
2	الثقة التنظيمية	4.53	0.45	90.6%	عالية جداً
3	العدالة التنظيمية	4.27	0.74	85.4%	عالية جداً
4	الرضا الوظيفي	4.42	0.63	88.4%	عالية جداً
5	التعاون بين العاملين	4.54	0.48	90.8%	عالية جداً
6	الأثر على جودة العمل والأداء	4.63	0.47	92.6%	عالية جداً
7	الالتزام المهني والانتماء	4.65	0.41	93.0%	عالية جداً

جدول (4): ملخص النتائج الوصفية للمحاور مرتبة حسب ورودها في الأداة

جاءت جميع المحاور بدرجة موافقة "عالية جداً"، وتصدرها محور البناء القيمي والأخلاقي (م = 4.75)، يليه محور الالتزام المهني والانتماء (م = 4.65) ثم الأثر على جودة العمل والأداء (م = 4.63)، بينما جاء محور العدالة التنظيمية

في المرتبة الأخيرة (م = 4.27) وبأكبر تشتت في الاستجابات (ع = 0.74)، مما يشير إلى تفاوت ملموس في إدراك العاملين لعدالة توزيع المهام والترقيات، وهو ما يمثل أبرز نقاط التحسين المؤسسي.

النتائج التفصيلية على مستوى العبارات

البناء القيمي والأخلاقي (المتغير المستقل)

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	أرى أن الأمانة والمسؤولية من القيم الأساسية لنجاح العمل المؤسسي	4.82	0.41	96.4%	99.1%
2	أشعر بالمسؤولية تجاه المؤسسة والعملاء والزملاء	4.66	0.54	93.2%	98.3%
3	أرى أن للقيم الإسلامية أثراً في الرقابة الذاتية أثناء العمل	4.80	0.40	96.1%	100.0%
4	أحرص على أداء العمل بإتقان حتى في غياب الرقابة المباشرة	4.79	0.41	95.7%	100.0%
5	أؤدي واجباتي الوظيفية بما يحقق مصلحة المؤسسة ويحفظ حقوق الآخرين	4.74	0.44	94.9%	100.0%
6	التزم بالشفافية عند تقديم المعلومات أو التقارير	4.66	0.53	93.2%	97.4%

جدول (5): نتائج عبارات محور البناء القيمي والأخلاقي (م = 4.75، ألفا = 0.850)

الثقة التنظيمية

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	تتخذ المؤسسة موقفاً واضحاً من السلوكيات غير الأخلاقية في العمل مثل الغش أو التلاعب أو المحاباة	4.36	0.79	87.2%	88.9%
2	أشعر بأن النزاهة والشفافية تمثلان جزءاً من الثقافة التنظيمية في المؤسسة	4.53	0.64	90.6%	94.0%
3	يسود الاحترام المتبادل بين العاملين داخل المؤسسة	4.49	0.66	89.7%	92.3%
4	يتعامل المديرون مع الموظفين باحترام وتقدير	4.53	0.65	90.6%	91.5%

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
5	يحرص العاملون على تجنب الإساءة اللفظية أو السلوكية في بيئة العمل.	4.58	0.62	91.6%	94.9%
6	أرى أن للأخلاق الإسلامية أثراً في أسلوب التعامل بين الزملاء.	4.72	0.45	94.4%	100.0%

جدول (6): نتائج عبارات محور الثقة التنظيمية (م = 4.53، ألفا = 0.799)

العدالة التنظيمية

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	يتم توزيع المهام داخل المؤسسة بعدالة	4.14	0.93	82.7%	80.3%
2	تعتمد الترقيات والمكافآت على الكفاءة والإنجاز	4.15	1.03	82.9%	82.9%
3	يتم تقييم الأداء الوظيفي وفق معايير عادلة وواضحة	4.30	0.79	86.0%	86.3%
4	أرى أن القيم الأخلاقية تسهم في تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين داخل المؤسسة	4.50	0.68	90.1%	93.2%

جدول (7): نتائج عبارات محور العدالة التنظيمية (م = 4.27، ألفا = 0.880)

الرضا الوظيفي

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	أشعر بالرضا عن بيئة العمل داخل المؤسسة	4.21	0.95	84.1%	85.5%
2	أشعر بالارتياح عند أداء مهامي الوظيفية	4.44	0.76	88.9%	92.3%
3	أرى أن للالتزام بالقيم الإسلامية أثراً على مستوى الرضا الوظيفي	4.69	0.52	93.8%	97.4%
4	أرغب في الاستمرار بالعمل في المؤسسة بسبب بيئة العمل الإيجابية	4.34	0.83	86.8%	87.2%

جدول (8): نتائج عبارات محور الرضا الوظيفي (م = 4.42، ألفا = 0.821)

التعاون بين العاملين

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	تشجع المؤسسة روح الفريق والعمل الجماعي	4.41	0.73	88.2%	91.5%
2	أرى أن للقيم الإسلامية أثراً في تعزيز التعاون بين العاملين.	4.63	0.48	92.6%	100.0%
3	يساعد الالتزام بالقيم الأخلاقية على حل المشكلات داخل فرق العمل	4.51	0.60	90.3%	94.9%
4	أشعر أن بيئة العمل القائمة على القيم الأخلاقية لها أثر في تعزيز العلاقات الإيجابية بين العاملين	4.61	0.52	92.1%	98.3%

جدول (9): نتائج عبارات محور التعاون بين العاملين (م = 4.54، ألفا = 0.834)

الأثر على جودة العمل والأداء

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	أرى أن السلوك الأخلاقي له أثر في رفع إنتاجية العاملين	4.60	0.54	92.0%	97.4%
2	تساعد بيئة العمل الأخلاقية على تحقيق أهداف المؤسسة	4.62	0.54	92.5%	97.4%
3	أعتقد أن البناء القيمي والأخلاقي يعزز سمعة المؤسسة وثقة المتعاملين معها	4.67	0.51	93.3%	98.3%
4	ألاحظ أن الالتزام بالقيم الأخلاقية يؤثر في تقليل الأخطاء والممارسات السلبية في العمل	4.62	0.52	92.5%	98.3%

جدول (10): نتائج عبارات محور الأثر على جودة العمل والأداء (م = 4.63، ألفا = 0.913)

الالتزام المهني والانتماء

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
1	أعتقد أن للقيم الأخلاقية أثراً يساعد على زيادة الانتماء للمؤسسة	4.61	0.56	92.1%	96.6%

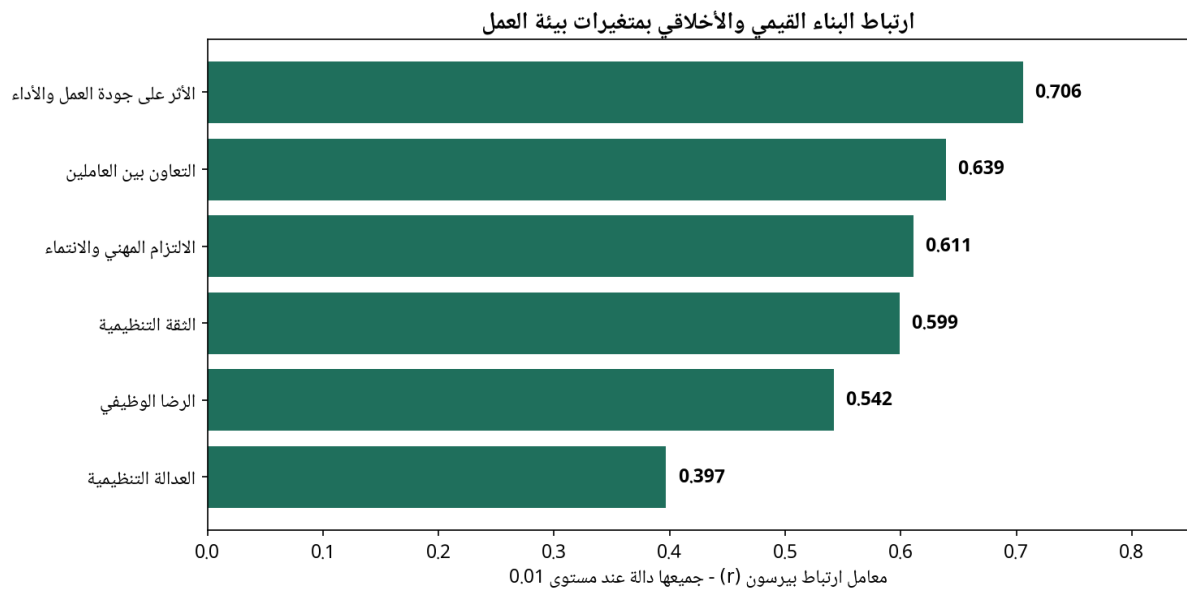
م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الوزن النسبي	نسبة الموافقة
2	أشعر بالفخر بالانتماء إلى المؤسسة عندما تسود فيها القيم والأخلاق الإسلامية	4.74	0.44	94.7%	100.0%
3	أشعر بالرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة بسبب بيئة العمل الأخلاقية	4.56	0.61	91.3%	95.7%
4	أحرص على المحافظة على سمعة المؤسسة باعتبارها جزءاً من مسؤوليتي المهنية والأخلاقية	4.68	0.50	93.7%	98.3%

جدول (11): نتائج عبارات محور الالتزام المهني والانتماء (م = 4.65، ألفا = 0.775)

"يلاحظ أن أعلى العبارات على الإطلاق كانت "أرى أن الأمانة والمسؤولية من القيم الأساسية لنجاح العمل المؤسسي" (م = 4.82)، في حين كانت أدنى العبارات "يتم توزيع المهام داخل المؤسسة بعدالة" (م = 4.14) و"تعتمد الترفقات والمكافآت على الكفاءة والإنجاز" (م = 4.15) وبأعلى انحراف معياري (1.03)، بما يعزز الاستنتاج السابق حول العدالة التنظيمية.

خامساً: الإجابة عن أسئلة الدراسة (التحليل الاستدلالي)

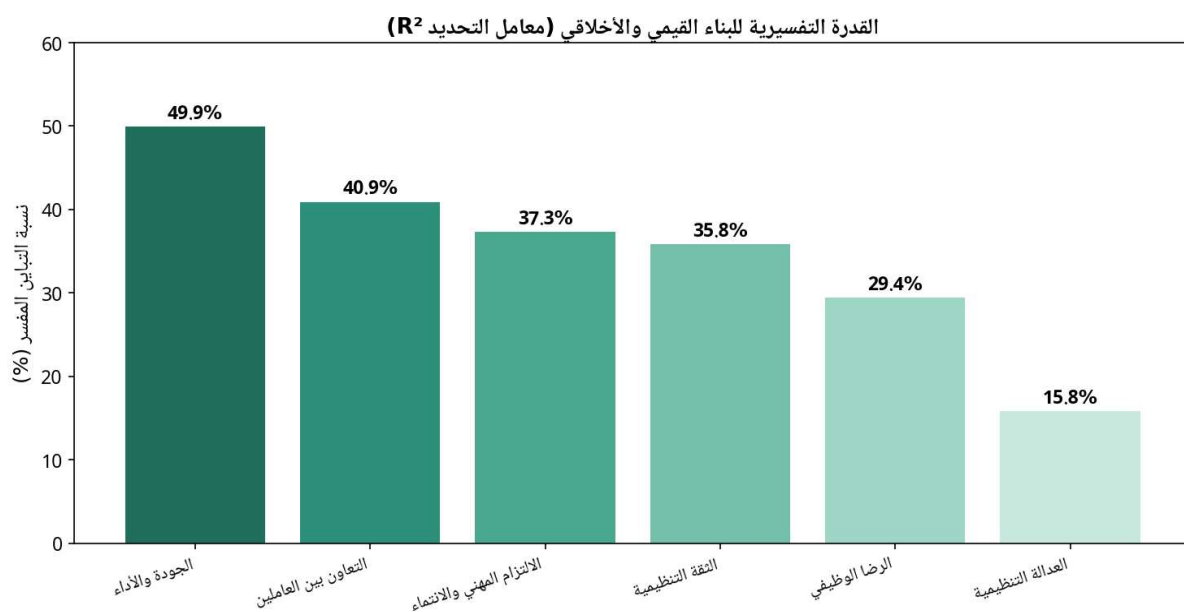
للإجابة عن السؤال الرئيس والأسئلة الفرعية، حُسبت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة البناء القيمي والأخلاقي (المتغير المستقل) ودرجات متغيرات بيئة العمل، ثم أُجري تحليل الانحدار الخطي البسيط لتقدير حجم الأثر



شكل (3): معاملات ارتباط البناء القيمي والأخلاقي بمتغيرات بيئة العمل

السؤال	المتغير التابع	r	B	t	R ²	الدالة	القرار
س1	الثقة التنظيمية	0.599	0.786	8.01	35.8%	أقل من 0.001	دالة
س2	العدالة التنظيمية	0.397	0.851	4.64	15.8%	أقل من 0.001	دالة
س3	التعاون بين العاملين	0.639	0.892	8.91	40.9%	أقل من 0.001	دالة
س4	الالتزام المهني والانتماء	0.611	0.723	8.27	37.3%	أقل من 0.001	دالة
س5	الرضا الوظيفي	0.542	0.986	6.91	29.4%	أقل من 0.001	دالة
—	الأثر على جودة العمل والأداء	0.706	0.957	10.7	49.9%	أقل من 0.001	دالة
الرئيس	بيئة العمل (الدرجة الكلية)	0.626	0.848	8.61	39.2%	أقل من 0.001	دالة

جدول (12): نتائج الارتباط والانحدار البسيط لأثر البناء القيمي والأخلاقي (ن = 117)



شكل (4): نسبة التباين المفسر في كل متغير تابع (R²)

قراءة النتائج في ضوء أسئلة الدراسة

؛ أي أن البناء القيمي ($r = 0.599$ ؛ $R^2 = 35.8\%$) السؤال الأول – الثقة التنظيمية: وُجد أثر إيجابي دال إحصائياً يفسر نحو ثلث التباين في الثقة التنظيمية، فكلما ارتفع الالتزام بقيم الأمانة والشفافية ارتفع مستوى الثقة داخل المؤسسة.

وهو الأدنى بين المتغيرات؛ ($r = 0.397$ ؛ $R^2 = 15.8\%$) السؤال الثاني – العدالة التنظيمية: وُجد أثر إيجابي دال مما يدل على أن العدالة التنظيمية لا تتحقق بالقيم الفردية وحدها، بل تتطلب أنظمة وسياسات مؤسسية عادلة (توزيع مهام، ترقيات، تقييم أداء).

وهو ثاني أعلى، ($r = 0.639$ ؛ $R^2 = 40.9\%$) السؤال الثالث – التعاون بين العاملين: وُجد أثر إيجابي قوي دال الآثار؛ فالقيم الإسلامية المشتركة تشكل أرضية طبيعية لروح الفريق وحل المشكلات.

؛ إذ يعزز البناء القيمي ($r = 0.611$ ؛ $R^2 = 37.3\%$) السؤال الرابع – الالتزام المهني: وُجد أثر إيجابي قوي دال الانتماء والفخر المؤسسي والرغبة في الاستمرار.

؛ فبيئة العمل القائمة على القيم ($r = 0.542$ ؛ $R^2 = 29.4\%$) السؤال الخامس – الرضا الوظيفي: وُجد أثر إيجابي دال ترفع الارتياح الوظيفي والرغبة في البقاء.

بقدره ($r = 0.626$) السؤال الرئيس – بيئة العمل ككل: بلغ الارتباط بين البناء القيمي والدرجة الكلية لبيئة العمل ($r = 0.706$ ؛ $R^2 = 49.9\%$) ودلالة دون (0.001)، كما بلغ أثره في جودة العمل والأداء أعلى قيمه ($R^2 = 39.2\%$) تفسيرية وعليه يمكن القول إن للبناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام أثراً إيجابياً جوهرياً ودالاً إحصائياً. ($R^2 = 49.9\%$) على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة بجميع أبعادها المدروسة.

مصفوفة الارتباطات البيئية بين محاور الدراسة

المحور	البناء القيمي	الثقة	العدالة	الرضا	التعاون	الجودة والأداء	الالتزام
البناء القيمي	1	0.599	0.397	0.542	0.639	0.706	0.611
الثقة	0.599	1	0.694	0.669	0.726	0.583	0.662
العدالة	0.397	0.694	1	0.684	0.701	0.403	0.503
الرضا	0.542	0.669	0.684	1	0.721	0.557	0.635
التعاون	0.639	0.726	0.701	0.721	1	0.803	0.765
الجودة والأداء	0.706	0.583	0.403	0.557	0.803	1	0.746
الالتزام	0.611	0.662	0.503	0.635	0.765	0.746	1

جدول (13): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المحاور (جميعها دالة عند 0.01)

تكشف المصفوفة عن نسيج علاقات موجبة قوية بين جميع المحاور؛ وأقواها بين التعاون والآخر على الجودة والأداء مما يؤكد التماسك البنائي للأداة وأن أبعاد بيئة العمل الأخلاقية تعمل كمنظومة مترابطة يقوّي بعضها، ($r = 0.803$) بعضاً.

سادساً: الفروق باختلاف المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	ن	المتوسط	الانحراف	قيمة الاختبار	الدلالة	القرار
الجنس	ذكر	40	4.54	0.41	ت = -0.3	0.762	غير دالة
	أنثى	77	4.56	0.41			
العمر	سنة فأكثر 50	30	4.46	0.38	ف = 2.51	0.086	غير دالة
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	63	4.63	0.38			
	أقل من 30 سنة	24	4.47	0.48			
الخبرة	سنة فأكثر 15	38	4.50	0.41	ف = 1.48	0.224	غير دالة
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	15	4.66	0.35			
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	4.67	0.37			
	أقل من 5 سنوات	41	4.50	0.44			

جدول (14): نتائج اختبار (ت) وتحليل التباين للفروق في الدرجة الكلية

لم تظهر فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية تُعزى إلى الجنس أو العمر أو سنوات الخبرة؛ مما يدل على اتفاق أفراد العينة – على تباين خصائصهم – في تقدير أثر البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل، ويعزز إمكانية بناء برامج تعزيز قيمية موحدة تخاطب جميع الفئات

سابعاً: التحليل النوعي للأسئلة المفتوحة

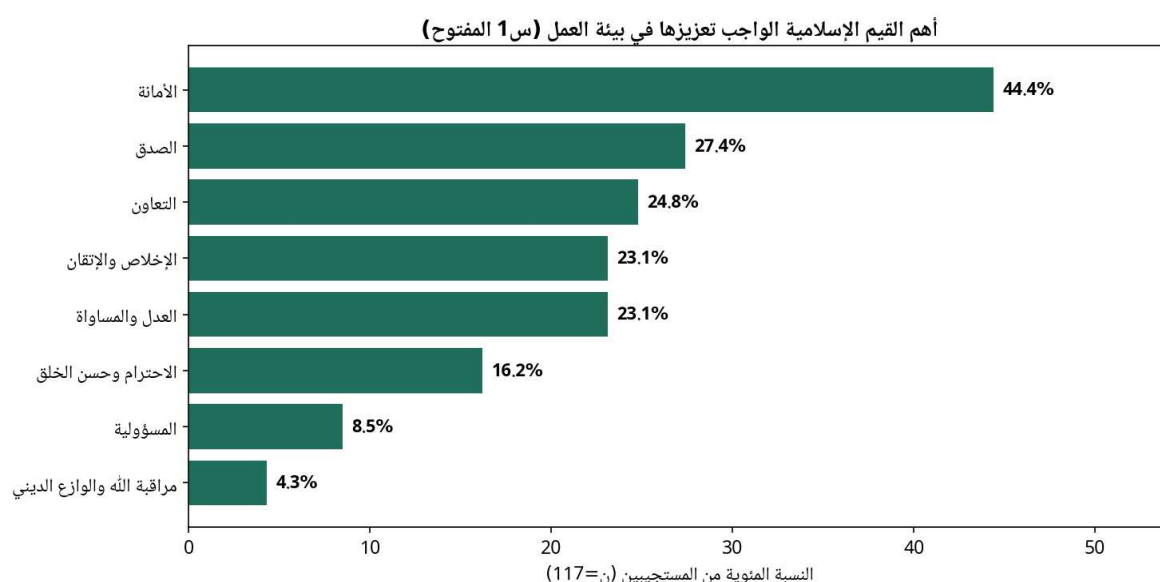
أجاب جميع أفراد العينة (ن = 117) عن الأسئلة المفتوحة الخمسة، ورُمزت الاستجابات وفق التحليل الموضوعي مع ملاحظة أن الاستجابة الواحدة قد تحمل أكثر من موضوع فتجاوز النسب مجموع: 100%

السؤال الأول: أهم القيم الإسلامية الواجب تعزيزها في بيئة العمل

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
الأمانة	52	44.4%

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
الصدق	32	27.4%
التعاون	29	24.8%
العدل والمساواة	27	23.1%
الإخلاص والإتقان	27	23.1%
الاحترام وحسن الخلق	19	16.2%
المسؤولية	10	8.5%
مراقبة الله والوازع الديني	5	4.3%

جدول (15): الموضوعات المستخلصة (ن = 117)



شكل (5) : أهم القيم الإسلامية الواجب تعزيزها في بيئة العمل

تصدّرت الأمانة (44.4%) قائمة القيم بفارق واضح، تلتها منظومة الصدق والتعاون والعدل والإخلاص والإتقان. ويلفت النظر أن القيم الأعلى ذكراً تطابق العبارات الأعلى متوسطاً في الشق الكمي، مما يمنح النتائج اتساقاً تثليثياً بين الأداة المغلقة والمفتوحة (Triangulation).

من أبرز الاستجابات النصية

«الأمانة، والإخلاص في العمل، والعدل، والشفافية، والاحترام المتبادل، وتحمل المسؤولية»

«الأمانة ومراقبة الله في كل صغيرة وكبيرة»

«قيمة الاستخلاف والأمانة وقيمة النظافة والعدل»

السؤال الثاني: أبرز السلوكيات الأخلاقية المؤثرة إيجابياً

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
التعاون وروح الفريق	44	37.6%
الاحترام المتبادل	29	24.8%
الصدق والأمانة	27	23.1%
المحبة والألفة	17	14.5%
التقدير والتعزيز	8	6.8%
حسن التواصل والكلمة الطيبة	5	4.3%
مراقبة الله والذات	4	3.4%

جدول (16): الموضوعات المستخلصة (ن = 117)

برز التعاون وروح الفريق (37.6%) كأهم سلوك عملي، يليه الاحترام المتبادل (24.8%) ثم الصدق والأمانة والمحبة والألفة (14.5%)؛ أي أن المستجيبين يترجمون القيم المجردة إلى سلوكيات علنية يومية تصنع (23.1%) مناخ العمل.

من أبرز الاستجابات النصية «التعاون والعمل بروح الفريق، واحترام الآخرين، والصدق في التعامل، والالتزام بالأنظمة، وحسن التواصل»

«العمل كأسرة واحدة مما يعزز نشر الطاقة الإيجابية بين الفريق في المؤسسة»

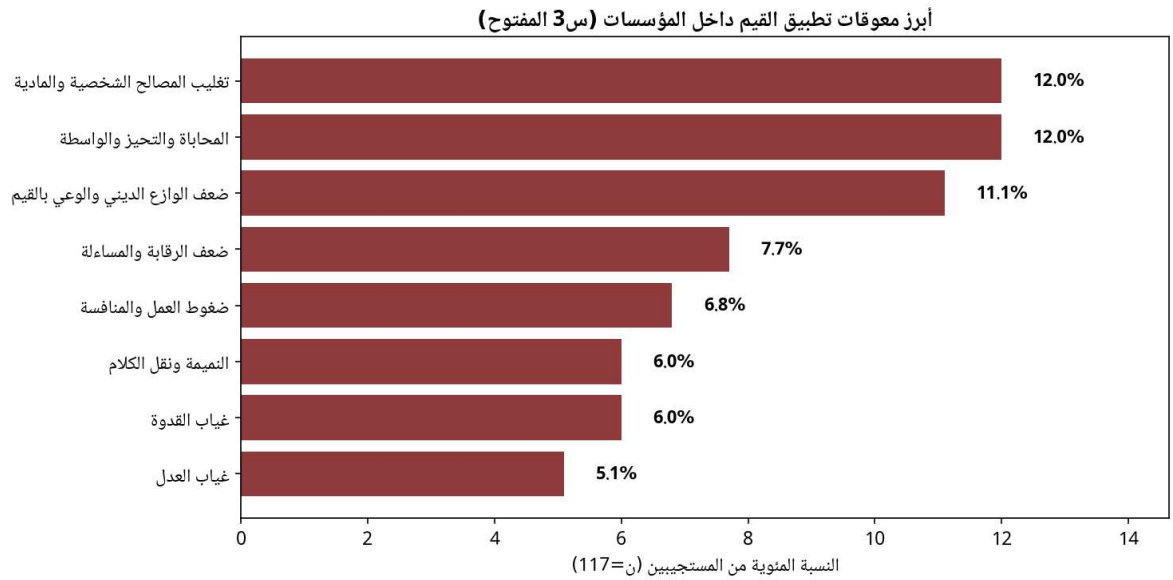
«التسامح وتقبل النقد»

السؤال الثالث: معوقات تطبيق القيم داخل المؤسسات

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
لا توجد معوقات	16	13.7%
المحابة والتحيز والواسطة	14	12.0%
تغليب المصالح الشخصية والمادية	14	12.0%
ضعف الوازع الديني والوعي بالقيم	13	11.1%

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
ضعف الرقابة والمساءلة	9	7.7%
ضغوط العمل والمنافسة	8	6.8%
غياب القدوة	7	6.0%
النميمة ونقل الكلام	7	6.0%
غياب العدل	6	5.1%

جدول (17): الموضوعات المستخلصة (ن = 117)



شكل (6): معوقات تطبيق القيم داخل المؤسسات

توزعت المعوقات على ثلاث حزم: (1) معوقات إدارية: المحاباة والتحيز والواسطة (12%) وضعف الرقابة والمساءلة وغياب القدوة القيادية (6%)؛ (2) معوقات قيمية: ضعف الوازع الديني والوعي بالقيم (11.1%) وتغليب (7.7%) المصالح الشخصية والمادية (12%)؛ (3) معوقات بنية: ضغوط العمل والمنافسة (6.8%). في المقابل صرح بعدم وجود معوقات في مؤسساتهم (13.7%).

من أبرز الاستجابات النصية

«ضعف الوعي الأخلاقي، وقلة القدوة الحسنة، وتغليب المصالح الشخصية، وعدم الالتزام بمبادئ العدل والاحترام

« المحاباة والتمييز على أساس العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين »

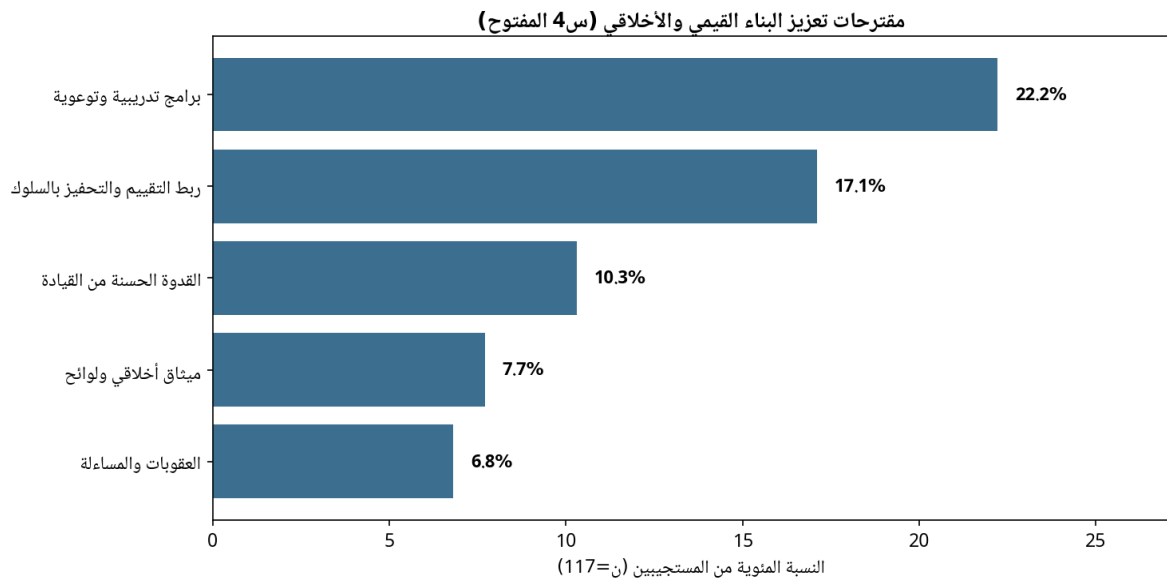
« تغليب لغة الأرقام على القيم والازدواجية والمحسوبية »

« النظرة المادية للأمور »

السؤال الرابع: مقترحات تعزيز البناء القيمي والأخلاقي

الموضوع (Theme)	التكرار	النسبة
لا يوجد مقترح	30	25.6%
برامج تدريبية وتوعوية	26	22.2%
ربط التقييم والتحفيز بالسلوك	20	17.1%
القدوة الحسنة من القيادة	12	10.3%
ميثاق أخلاقي ولوائح	9	7.7%
العقوبات والمساءلة	8	6.8%

جدول (18): الموضوعات المستخلصة (ن = 117)



شكل (7): مقترحات تعزيز البناء القيمي والأخلاقي

جاءت البرامج التدريبية والتوعوية في الصدارة (22.2%)، يليها ربط التقييم والتحفيز بالسلوك الأخلاقي (17.1%)، ثم القدوة الحسنة من القيادة (10.3%)، فصيغة ميثاق أخلاقي ولوائح منظمة (7.7%)، والعقوبات والمساءلة. وتتكامل هذه المقترحات في نموذج ثلاثي: (توعية وتدريب) + (تشريع وميثاق) + (قيادة قدوة وتحفيز). (6.8%)

من أبرز الاستجابات النصية

« وضع ميثاق أخلاقي واضح، وتدريب الموظفين على القيم المهنية، وأن تكون الإدارة قدوة حسنة »

« ربط التقييم الوظيفي بالسلوك المهني والأخلاقي، وتكريم النماذج المتميزة »

« إلزام القطاع الخاص بقيم أخلاقية وسلوكية كحد أدنى في لوائحها وأدبياتها »
السؤال الخامس: أثر الالتزام بالقيم على الأداء ونجاح المؤسسة

الموضوعs (Theme)	التكرار	النسبة
النجاح المؤسسي والسمعة	40	34.2%
رفع الإنتاجية وجودة الأداء	36	30.8%
بيئة عمل إيجابية	34	29.1%
تعزيز الثقة والتعاون	25	21.4%
تقليل المشكلات والفساد	8	6.8%
البركة والفلاح	3	2.6%

جدول (19): الموضوعات المستخلصة (ن = 117)

أجمعت الاستجابات على إيجابية الأثر؛ وتوزعت على: النجاح المؤسسي والسمعة (34.2%)، ورفع الإنتاجية وجودة الأداء (30.8%)، وبيئة العمل الإيجابية (29.1%)، وتعزيز الثقة والتعاون (21.4%)، وتقليل المشكلات والفساد إضافة إلى بُعد إيماني فريد هو "البركة" في الوقت والعمل. وتطابق هذه الرؤية النوعية أعلى نتيجة كمية (6.8%) (r = 0.706): أثر القيم على الجودة والأداء في الدراسة.

من أبرز الاستجابات النصية

يسهم الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية في رفع مستوى الثقة والتعاون بين العاملين، وتحسين جودة الأداء والإنتاجية، وتقليل المشكلات والخلافات «

« الأخلاق إذا صلحت صلت المؤسسة ونجحت »

« تحقيق النجاح المادي والمعنوي معاً، لأن البركة تحل في العمل الصالح » ثامناً: خلاصة النتائج

- تمتعت أداة الدراسة بثبات مرتفع (ألفا الكلي = 0.954) واتساق داخلي قوي بين محاورها
- جاءت جميع محاور الدراسة بدرجة موافقة "عالية جداً"، وتصدرها البناء القيمي والأخلاقي (4.75 من 5)
- وجد أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى (0.01) للبناء القيمي والأخلاقي على جميع متغيرات بيئة العمل ثم التعاون (40.9%) فالالتزام المهني (37.3%) (R² = 49.9%) الخمسة، وأقواه على جودة العمل والأداء فالثقة التنظيمية (35.8%) فالرضا الوظيفي (29.4%) وأخيراً العدالة التنظيمية (15.8%)
- العدالة التنظيمية هي البعد الأدنى تقديراً والأكثر تشتتاً والأضعف تأثيراً بالقيم الفردية؛ مما يجعلها أولوية التطوير المؤسسي عبر أنظمة عادلة للترقيات والتقييم وتوزيع المهام
- لا توجد فروق دالة تُعزى للجنس أو العمر أو الخبرة، بما يعكس شبه إجماع على مركزية القيم في بيئة العمل

- أكد التحليل النوعي نتائج الشق الكمي: الأمانة أولى القيم، والتعاون أبرز السلوكيات، والمحابة وضعف الوازع. أهم المعوقات، والتدريب والقُدوة وربط التقييم بالسلوك أهم المقترحات.

• التوصيات

- عمل نموذج متكامل لبناء المنظومة القيمية والأخلاقية.
- قيام الدولة بمسؤولياتها تجاه الزام المؤسسات العامة والخاصة بتطبيق ميثاق أخلاقي قيمى معتمد.
- سن قوانين رادعة لمحاربة التحايل والخداع في تطبيق منظومة القيم.
- ترسيخ منظومة القيم الإسلامية في المؤسسات المعاصرة من خلال دمجها في السياسات واللوائح التنظيمية.
- تطوير أنظمة عادلة للتقييم والترقية وتوزيع المهام.
- ربط الحوافز بالأداء الأخلاقي.
- تعزيز برامج التدريب والتوعية بالقيم المهنية بما يسهم في تحسين بيئة العمل ورفع جودة الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

نموذج متكامل لبناء المنظومة القيمية والأخلاقية وانعكاسها على بيئة العمل والتنمية المؤسسية.

يمثل الإنسان الركيزة الأساسية في بناء المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة، إذ لا يمكن لأي مؤسسة أو مجتمع أن يحقق التميز والاستدامة في ظل ضعف البناء القيمي والأخلاقي لأفراده. ومن هذا المنطلق، جاءت الشريعة الإسلامية بمنظومة قيمية متكاملة تهدف إلى بناء الإنسان فكراً وسلوكاً، وترسيخ المبادئ الأخلاقية التي تضبط علاقته بربه، وبنفسه، وبالآخرين، وبمجتمعه، لتنعكس آثارها على مختلف مجالات الحياة، وفي مقدمتها بيئة العمل والأداء المؤسسي.

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات الإدارية الحديثة أن المؤسسات التي تتبنى منظومة أخلاقية راسخة تتمتع بمستويات أعلى من الثقة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني، والتعاون بين العاملين، وجودة الأداء، مقارنة بالمؤسسات التي تعاني من ضعف البناء القيمي. كما أن الاتجاهات الإدارية المعاصرة أصبحت تنظر إلى رأس المال الأخلاقي بوصفه أحد أهم الأصول غير الملموسة التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية وتعزيز الاستدامة المؤسسية.

وانطلاقاً من ذلك، يقترح هذا البحث النموذج الوطني المتكامل لبناء المنظومة القيمية وانعكاسها على بيئة العمل والتنمية المؤسسية، باعتباره نموذجاً تطبيقياً يستند إلى تعاليم الإسلام، ويهدف إلى تحويل القيم الأخلاقية من إطارها النظري إلى منظومة عملية متكاملة تتوزع فيها المسؤوليات بين مختلف مؤسسات التنشئة والبناء، بحيث يبدأ غرس القيم من الفرد، ثم الأسرة، ثم مؤسسات العمل، ثم المجتمع ومنظّماته، وصولاً إلى الدولة بمؤسساتها التنفيذية والتشريعية والقضائية، في إطار تكاملي يضمن استدامة البناء القيمي وتعزيز أثره في الواقع المؤسسي.

ويقوم هذا النموذج على مبدأ أن بناء بيئة العمل الإيجابية لا يبدأ داخل المؤسسة فحسب، وإنما يبدأ قبل ذلك ببناء الإنسان القادر على ممارسة القيم في مختلف مواقف الحياة، ثم توفير بيئة اجتماعية وتشريعية ومؤسسية تدعم هذه القيم وتحفز الالتزام بها. لذلك فإن نجاح أي مؤسسة في تحقيق التميز المؤسسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تكامل الأدوار بين الفرد والأسرة والمؤسسات والمجتمع والدولة في ترسيخ المنظومة القيمية.

ويتضمن النموذج خمسة مستويات مترابطة، يمثل كل مستوى منها حلقة أساسية في عملية البناء؛ تبدأ ببناء الفرد، ثم بناء الأسرة، ثم التطبيق المؤسسي للقيم داخل مؤسسات العمل، ثم تعزيز الدور المجتمعي من خلال مؤسسات المجتمع المختلفة، وأخيراً دور الدولة عبر مؤسساتها التنفيذية والتشريعية والقضائية في سن الأنظمة، وحماية القيم، وضمان تطبيقها.

١. التأسيس القيمي للإنسان (محور البناء).

٢. بناء الأسرة (التنشئة والتوجيه).

٣. بناء مؤسسات العمل (التطبيق المؤسسي للقيم).

٤. دور المجتمع ومنظّماته (الدعم المجتمعي ونشر الثقافة القيمية).

٥. دور الدولة (التشريع والحوكمة والتمكين).

المستوى الأول: التأسيس القيمي للإنسان (التكوين).

فلسفة النموذج:

- الفرد هو محور البناء وليس المسؤول الوحيد عن البناء.
- أما مسؤولية البناء فتتوزع تدريجياً بحسب مراحل العمر.
- مرحلة الطفولة: الأسرة ثم المؤسسات التعليمية والمجتمع والدولة.
- الشباب: الأسرة والمجتمع والدولة بمؤسساتها {التعليم - الاعلام - الثقافة - المؤسسات الدينية - الأمنية - القضائية - التشريعية} مع تزايد دور الفرد.
- البلوغ: الفرد نفسه، مع استمرار دعم ورعاية الأسرة والمجتمع والدولة.

بهذا يصبح الفرد في مركز النموذج، بينما تحيط به جميع الجهات التي تسهم في بنائه عبر مراحل حياته، فلا يتحمل وحده مسؤولية ما لم يكن قادراً عليها، وفي الوقت نفسه لا يُعفى من مسؤوليته بعد اكتمال أهليته.

الهدف:

يهدف مستوى التأسيس القيمي للإنسان إلى تنشئة شخصية إيمانية وقيمية متوازنة تستند إلى تعاليم الإسلام، تمتلك رقابة ذاتية راسخة، وتلتزم بالقيم والأخلاق في السلوك والقول والعمل، بما ينعكس إيجاباً على الأسرة، وبيئة العمل، والمجتمع، ويسهم في تحقيق التنمية المستدامة والتميز المؤسسي.

الجهة المسؤولة عن التنفيذ:

الاسرة هي المسئول الرئيس في المراحل الأولى ثم المجتمع بمنظماته ثم الدولة مع تزايد مسنولية الفرد تدريجياً حتى يصبح المسئول الأول.

وسائل التنفيذ:

- التنشئة الإيمانية والأخلاقية والرقابة الذاتية.
- الحث على المحافظة على العبادات وأثرها التربوي في تهذيب السلوك.
- حماية النشء من المحتوى المرئي والمسموع الضار.
- التدريب على الأخلاق المهنية وآداب العمل.
- ربط النشء بالقرآن الكريم والسنة والسيرة.
- توفير بيئة تربوية يتوفر فيها مناخ صحي لنمو الطفل بعيداً عن المفسدات.
- قيام الدولة بدورها في توفير رعاية وحماية وتعليم وتهذيب للنشء والشباب .
- استخدام المنصات الرقمية والتطبيقات التوعوية لتعزيز القيم.

مؤشرات الأداء:

- ارتفاع مستوى الالتزام بالقيم الأخلاقية.
- زيادة تحمل المسؤولية والانضباط الذاتي.
- انخفاض السلوكيات غير الأخلاقية.
- ارتفاع مستوى الصدق والأمانة والإتقان في الأداء.
- تنامي المبادرات التطوعية وخدمة المجتمع.
- تحسن الالتزام بالأنظمة والتعليمات دون رقابة مباشرة.
- نتائج إيجابية في مقاييس السلوك الأخلاقي والاستبانات.

النتائج المتوقعة:

- تكوين شخصية متوازنة قيمياً وأخلاقياً.
- تعزيز الرقابة الذاتية والوازع الديني.
- رفع جودة الأداء والإنتاجية.
- زيادة الثقة بين الأفراد.

• الحد من الفساد والسلوكيات السلبية.

المستوى الثاني: بناء الأسرة (التنشئة والتوجيه).

الأسرة في المنظور الإسلامي هي البيئة الأولى التي تُغرس فيها القيم، وهي الحلقة التي تنقل البناء القيمي من الفرد إلى المجتمع.

الهدف:

يهدف مستوى بناء الأسرة إلى ترسيخ القيم والأخلاق الإسلامية في البيئة الأسرية، بوصفها الحاضنة الأولى لتكوين شخصية الإنسان، بما يسهم في إعداد أفراد يتمتعون بالاستقامة الأخلاقية، والرقابة الذاتية، وتحمل المسؤولية، والالتزام بالقيم، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على سلوكهم في المجتمع وبيئة العمل، ويُعزز جودة الحياة والتنمية المستدامة.

الجهة المسؤولة:

الأسرة بجميع أفرادها، وفي مقدمتهم الوالدان، مع دعم الجهات الحكومية، ووزارات التعليم، ووزارات الشؤون الإسلامية، ووزارات الإعلام، والجمعيات الأسرية، ومؤسسات الإرشاد والاستشارات الأسرية.

وسائل التنفيذ:

- تعزيز التربية الإيمانية والقيمية داخل الأسرة.
- القدوة الحسنة من الوالدين في الأقوال والأفعال.
- غرس قيم الصدق، والأمانة، والعدل، والإحسان، والانضباط، وتحمل المسؤولية، والتعاون.
- الحوار الأسري البناء وتعزيز ثقافة الاحترام المتبادل.
- تنظيم برامج ودورات لتأهيل الوالدين في التربية القيمية.
- ترشيد استخدام وسائل الإعلام والمنصات الرقمية بما يعزز القيم.
- تشجيع الأبناء على المشاركة في الأعمال التطوعية وخدمة المجتمع.
- بناء شراكة فاعلة بين الأسرة والمدرسة في التربية القيمية.

مؤشرات الأداء:

- ارتفاع مستوى الالتزام بالقيم الأخلاقية بين أفراد الأسرة.
- زيادة الترابط والاستقرار الأسري.
- انخفاض المشكلات السلوكية والخلافات الأسرية.

- تحسين مستوى الحوار والتواصل داخل الأسرة.
- مشاركة الأسرة في البرامج والمبادرات التربوية والتطوعية.
- ارتفاع مستوى تحمل الأبناء للمسؤولية والانضباط والالتزام الأخلاقي.
- نتائج إيجابية في استبانات قياس المناخ الأسري والقيم.

النتائج المتوقعة:

- أسرة مستقرة تقوم على المودة والرحمة والتعاون.
- تنشئة جيل يمتلك منظومة قيمية وأخلاقية راسخة.
- تعزيز الانتماء الوطني والمسؤولية المجتمعية.
- إعداد أفراد أكثر التزامًا بالقيم في الدراسة والعمل والحياة العامة.
- الحد من الانحرافات السلوكية وتعزيز التماسك المجتمعي.
- توفير قاعدة بشرية مؤهلة للإسهام في بناء مؤسسات عمل ذات بيئة أخلاقية وإنتاجية مرتفعة.

المستوى الثالث: بناء مؤسسات العمل (التطبيق المؤسسي للقيم).

الهدف:

يهدف مستوى مؤسسات العمل (التطبيق المؤسسي للقيم) إلى تحويل القيم والأخلاق الإسلامية إلى سياسات وممارسات وثقافة تنظيمية تحكم بيئة العمل، بما يعزز الثقة التنظيمية، والعدالة، والتعاون، والالتزام المهني، وجودة الأداء، ويحقق التميز والاستدامة المؤسسية.

الجهة المسؤولة عن التنفيذ:

الإدارة العليا، ومجالس الإدارة، وإدارات الموارد البشرية، والقيادات التنفيذية، وإدارات الالتزام والحوكمة، وإدارات التدريب والتطوير، وجميع العاملين في المؤسسة.

وسائل التنفيذ:

- تضمين القيم والأخلاق الإسلامية في الرؤية والرسالة والثقافة التنظيمية.
- إعداد وتطبيق ميثاق أخلاقي مؤسسي مستمد من تعاليم الإسلام.
- تعزيز العدالة والشفافية والمساءلة في الأنظمة والإجراءات.
- تنفيذ برامج تدريبية مستمرة في أخلاقيات العمل والسلوك المهني.
- ربط الحوافز والترقيات بالالتزام القيمي إلى جانب الأداء الوظيفي.

- ترسيخ ثقافة العمل الجماعي والثقة والاحترام المتبادل.
- توفير آليات للإبلاغ عن التجاوزات الأخلاقية وحماية المبلغين.
- قياس المناخ الأخلاقي وإجراء التحسين المستمر.

مؤشرات الأداء

- ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية.
- تحسن العدالة التنظيمية والشفافية.
- ارتفاع الرضا الوظيفي.
- زيادة التعاون والعمل الجماعي.
- ارتفاع الالتزام المهني والانتماء التنظيمي.
- تحسن جودة العمل والأداء المؤسسي والإنتاجية.
- انخفاض المخالفات السلوكية والفساد الإداري ومعدلات النزاعات الوظيفية.

النتائج المتوقعة:

- بناء بيئة عمل قائمة على القيم والأخلاق الإسلامية.
- تعزيز الثقة والانتماء والالتزام بين العاملين.
- رفع جودة الأداء والإنتاجية والتميز المؤسسي.
- الحد من الفساد الإداري والسلوكيات غير الأخلاقية.
- تعزيز السمعة المؤسسية والقدرة التنافسية.
- الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة من خلال مؤسسات تتسم بالنزاهة والكفاءة والمسؤولية.

المستوى الرابع: دور المجتمع ومنظماته (الدعم المجتمعي ونشر الثقافة القيمية).

الهدف:

تعزيز البناء القيمي والأخلاقي في المجتمع من خلال تفعيل دور المؤسسات المجتمعية في نشر القيم الإسلامية، وترسيخ ثقافة المسؤولية المجتمعية، وتعزيز التعاون والتكافل، بما يساهم في بناء بيئة اجتماعية داعمة للسلوك الأخلاقي وبيئة العمل الإيجابية.

الجهة المسؤولة عن التنفيذ:

مؤسسات المجتمع المدني، والجمعيات الأهلية والخيرية، والمؤسسات الوقفية، والهيئات المهنية، والغرف التجارية، ووسائل الإعلام، والمؤسسات الثقافية، والمراكز الشبابية، والأندية، والجمعيات التطوعية، والمؤثرون الإيجابيون، بالشراكة مع المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل.

وسائل التنفيذ:

- إطلاق حملات توعوية لترسيخ القيم والأخلاق الإسلامية.
- تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية التي تعزز النزاهة والتعاون والانتماء.
- دعم المبادرات التطوعية وخدمة المجتمع.
- توظيف وسائل الإعلام والمنصات الرقمية لنشر القدوات الإيجابية وتعزيز الوعي القيمي.
- تنظيم الندوات والملتقيات والمؤتمرات المتعلقة بالقيم وأخلاقيات العمل.
- بناء شراكات بين مؤسسات المجتمع ومؤسسات التعليم والعمل لتنفيذ المبادرات المشتركة.
- تكريم النماذج والمؤسسات المتميزة في الالتزام بالقيم والأخلاق.
- دعم البحوث والدراسات والمبادرات المجتمعية في مجال القيم والأخلاق.

مؤشرات الأداء:

- زيادة عدد المبادرات والبرامج المجتمعية الهادفة إلى تعزيز القيم.
- ارتفاع معدلات المشاركة في العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية.
- زيادة الشراكات بين مؤسسات المجتمع ومؤسسات التعليم والعمل.
- ارتفاع مستوى الوعي المجتمعي بالقيم والأخلاق المهنية.
- تحسن مؤشرات الثقة والتماسك الاجتماعي.
- انخفاض السلوكيات السلبية والمظاهر المخالفة للقيم في المجتمع.

النتائج المتوقعة:

- مجتمع أكثر تماسكًا وتعاونًا والتزامًا بالقيم الإسلامية.
- تعزيز ثقافة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي.
- دعم المؤسسات في بناء بيئات عمل أخلاقية ومستدامة.
- زيادة الثقة والتعاون بين أفراد المجتمع ومؤسساته.
- الإسهام في الحد من السلوكيات غير الأخلاقية وتعزيز الانتماء الوطني.

- إيجاد شراكة مجتمعية فاعلة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة وجودة الحياة.

المستوى الخامس: دور الدولة (التمكين التشريعي والحوكمة).

الدولة ومؤسساتها الثلاث (التنفيذية – التشريعية – القضائية)

الهدف:

يهدف مستوى دور الدولة ومؤسساتها الثلاث (التنفيذية، والتشريعية، والقضائية) إلى إيجاد منظومة تشريعية وتنفيذية وقضائية متكاملة تُرسخ القيم والأخلاق الإسلامية، وتعزز الحوكمة والعدالة والشفافية والمساءلة، وتكفل حماية الحقوق، بما يسهم في بناء بيئة عمل أخلاقية وتحقيق التنمية المستدامة.

الجهة المسؤولة عن التنفيذ السلطة التنفيذية:

الوزارات، والهيئات الحكومية، والأجهزة الرقابية، والجهات التنفيذية المختصة.

السلطة التشريعية: الجهات المختصة بإصدار الأنظمة واللوائح ومراجعتها وتطويرها.

السلطة القضائية: المحاكم والجهات القضائية المختصة، والنيابة العامة، والجهات العدلية، بما يكفل تطبيق الأنظمة وتحقيق العدالة.

وسائل التنفيذ:

- سن وتطوير التشريعات التي تعزز القيم والأخلاق والنزاهة في مختلف القطاعات.
- موازنة الأنظمة والسياسات العامة مع المبادئ والقيم الإسلامية.
- تعزيز الحوكمة والشفافية والمساءلة في الأجهزة الحكومية والقطاعين العام والخاص.
- تفعيل الرقابة والمتابعة على الالتزام بالأنظمة ومدونات السلوك المهني.
- توفير قضاء عادل وسريع يحمي الحقوق ويحاسب على المخالفات الأخلاقية والإدارية.
- دعم المبادرات الوطنية والبرامج التدريبية التي تنشر ثقافة القيم وأخلاقيات العمل.
- تشجيع المؤسسات المتميزة في النزاهة والالتزام الأخلاقي من خلال الجوائز الوطنية.
- دعم البحوث والمؤشرات الوطنية المتعلقة بالقيم والحوكمة والنزاهة.

مؤشرات الأداء:

- ارتفاع مستوى الالتزام بالأنظمة ومدونات السلوك.
- تحسن مؤشرات الحوكمة والشفافية والنزاهة.
- انخفاض معدلات الفساد والمخالفات الإدارية والمالية.

• سرعة وكفاءة الفصل في القضايا المتعلقة بالحقوق الوظيفية والتجاوزات.

• ارتفاع مستوى ثقة المجتمع بالمؤسسات الحكومية والقضائية.

• زيادة عدد المبادرات الوطنية المعنية بالقيم والأخلاق المؤسسية.

• تحسن مؤشرات جودة بيئة العمل على المستوى الوطني.

النتائج المتوقعة:

• ترسيخ سيادة القانون والعدالة في المجتمع ومؤسسات العمل.

• تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة.

• حماية الحقوق والحد من الفساد والتجاوزات.

• رفع كفاءة المؤسسات العامة والخاصة وتعزيز ثقة المجتمع بها.

• تحقيق التكامل بين الدولة والأسرة والمجتمع ومؤسسات العمل في بناء المنظومة القيمية.

خاتمة النموذج المتكامل لبناء المنظومة القيمية وانعكاسها على بيئة العمل والتنمية المؤسسية:

يؤكد هذا النموذج أن بناء المنظومة القيمية ليس مسؤولية جهة واحدة، ولا يقتصر على مرحلة عمرية معينة، بل هو عملية تكاملية مستمرة تبدأ منذ نشأة الإنسان، وتتطور عبر مراحل حياته، وتتشارك في تحقيقها الأسرة، والمؤسسات التعليمية، ومؤسسات العمل، والمجتمع، والدولة، بحيث يؤدي كل طرف دوره وفق مسؤولياته واختصاصاته. ويظل الإنسان محور هذا البناء وغايته، حتى يصبح قادرًا على ترسيخ القيم في ذاته وترجمتها إلى سلوك عملي ينعكس إيجابًا على بيئة العمل والمجتمع.

كما ينطلق النموذج من أن القيم والأخلاق ليست مجرد مبادئ نظرية أو توجيهات وعظية، وإنما تمثل رأس مال مؤسسيًا واستراتيجيًا يسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة، والعدالة، والتعاون، والالتزام، والإتقان، والمسؤولية، ويعزز جودة الأداء، ويرفع كفاءة المؤسسات، ويدعم قدرتها على تحقيق أهدافها واستدامة نجاحها.

ويتميز هذا النموذج بانتقاله من الجانب التفسيري إلى الجانب التطبيقي؛ إذ يقدم إطارًا عمليًا يحدد مستويات البناء القيمي، والجهات المسؤولة عن كل مستوى، وآليات التنفيذ، ومؤشرات قياس الأداء، والنتائج المتوقعة، بما يسهم في تحويل القيم الإسلامية إلى ممارسات مؤسسية قابلة للتطبيق والقياس والتطوير المستمر.

ومن ثم، فإن تبني هذا النموذج على المستوى الوطني يمكن أن يسهم في إيجاد منظومة قيمية متكاملة تُعزز جودة الحياة المؤسسية، وترسخ النزاهة والمسؤولية، وتدعم التنمية البشرية والمؤسسية، وتحقق مستهدفات التنمية المستدامة، من خلال بناء الإنسان الصالح، والمؤسسة الفاعلة، والمجتمع المتماسك، والدولة الراعية للقيم والعدالة وسيادة القانون.

المراجع :

المراجع العربية:

- القرآن الكريم.
- حسن حبنكة الميداني، عبد الرحمن. الأخلاق الإسلامية وأسسها. (١٩٩٩). دار القلم.
- ابن عاشور، محمد الطاهر. مقاصد الشريعة الإسلامية. تونس: دار النفائس.
- الغزالي، أبو حامد. إحياء علوم الدين. بيروت، دار المعرفة.
- الغزالي، محمد. خلق المسلم. القاهرة. دار الشروق.
- دراز، محمد عبد الله. دستور الأخلاق في الإسلام. ترجمة: عبد الصبور شاهين. الكويت: الرسالة.
- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر (ت ٧٥١هـ). مدارج السالكين. تحقيق: محمد الفقي، بيروت: دار الكتاب العربي.
- القرضاوي، يوسف. القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي. القاهرة: مكتبة وهبة.
- السلمي، علي. إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. القاهرة: دار غريب.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن، والمرسي، جمال الدين. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- ماهر، أحمد. السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: المكتبة العصرية.
- الصيرفي، محمد. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أبو النصر، مدحت محمد. إدارة الجودة الشاملة والتميز المؤسسي. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- الطائي، حميد، وآخرون. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري العلمية.
- السكارنة، بلال خلف. أخلاقيات العمل. عمان: دار المسيرة.
- السكارنة، بلال خلف. القيادة الإدارية الفاعلة. عمان: دار المسيرة.
- العامري، صالح مهدي، والغالبي، طاهر محسن. الإدارة والأعمال. عمان: دار وائل.
- العلاق، بشير. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار اليازوري.
- الكبيسي، عامر خضير. إدارة المعرفة والتنمية التنظيمية. عمان: دار صفاء.

- **Organizational Behavior. (2023). Pearson.**
- **The Theory of Planned Behavior. (1991). Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211.**
- **Stephen P. Robbins, S. P., & Timothy A. Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th ed.). Pearson.**
- **•Gary Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.**
- **•John W. Newstrom. (2015). Organizational Behavior: Human Behavior**
- **Michael Armstrong. (2023). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.). Kogan Page**
- **Roderick M. Kramer. (1999). Trust and Distrust in Organizations: Emerging Perspectives, Enduring Questions. Annual Review of Psychology, 50, 569–598.**
- **Roger C. Mayer, James H. Davis, & F. David Schoorman. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. Academy of Management Review, 20(3), 709–734.**
- **Richard L. Daft. (2022). Management (14th ed.). Cengage Learning.**
- **W. Edwards Deming. (1986). Out of the Crisis. MIT Press**
- **Edmondson, A. C. (2019). The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley.**
- **Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management, 26(3), 513–563.**
- **Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome. Lexington Books.**

الملاحق

- طلب تحكيم استبانة

سعادة الاستاذ الدكتور/ إيهاب علي المحترم

أستاذ أصول التربية بكلية التربية- جامعة الأزهر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

أتشرف بعرض أداة الدراسة الخاصة ببحثي الموسوم بعنوان:

“أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة: دراسة ميدانية”

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة علمية وأكاديمية، أمل من سعادتك التكرم بتحكيم الاستبانة وإبداء آرائكم وملاحظاتكم حولها من حيث:

- ١- مدى ملائمة العبارات لأهداف الدراسة.
- ٢- وضوح الصياغة اللغوية وسلامتها.
- ٣- مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج تحته.
- ٤- مدى كفاية العبارات لقياس أبعاد الدراسة.
- ٥- إضافة أو حذف أو تعديل أي عبارة ترونها مناسبة.

أشكر لكم جهودكم سائلا المولى دوام التوفيق والسداد،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،

محمد محمد السيد العطار

طالب ماجستير إدارة أعمال

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

attarm525@gmail.com

تقرير تحكيم أداة بحثية (استبانة)

"أثر البناء القيمي والأخلاقي في ضوء تعاليم الإسلام على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة"

أولاً: ملاحظات على الإطار العام للأداة

(١) العنوان

العنوان الحالي سليم المعنى، غير أن ترتيبه يُقدّم متعلّقات قبل قيدها المنهجي. ويُقترح إعادة ترتيبه ليكون أرسق نحويّاً وأدلّ على العلاقة بين المتغيرات:

"أثر البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة في ضوء تعاليم الإسلام".

(٢) تحديد مجتمع الدراسة (المؤسسات المعاصرة)

ورد وصف ميدان الدراسة بـ«المؤسسات المعاصرة» وصفاً مطلقاً لا يحدد نوعها (تعليمية، إدارية، خدمية، حكومية، خاصة...). وهذا غموضٌ يؤثر مباشرةً في تفسير النتائج وحدود تعميمها، إذ تختلف منظومة القيم وبيئة العمل باختلاف نوع المؤسسة. ويلزم:

١. تحديد نوع المؤسسات المستهدفة صراحةً في التمهيد وفي حدود الدراسة.

٢. إضافة متغير «نوع/طبيعة المؤسسة» إلى البيانات الديموغرافية (انظر الملاحظة ٤)، إذ هو متغير تصنيفي مؤثر غائب عن الأداة.

(٣) التعريف الإجرائي للمتغيرين الرئيسيين

تقوم الأداة على مفهومين محوريين هما «البناء القيمي» و«البناء الأخلاقي»، دون تقديم تعريف مختصر يميّز أحدهما عن الآخر. وغياب هذا التمييز ليس قصوراً تحريراً فحسب، بل هو أصل الإشكال في تصنيف المحاور (انظر ثانياً)، إذ يصعب على المستجيب - وعلى الباحث نفسه - ضبط الحد الفاصل بينهما. ويُقترح إضافة فقرة تعريفية موجزة في التمهيد، نحو:

«يُقصد بالبناء القيمي: منظومة القيم الباطنة المستمدة من تعاليم الإسلام التي تُوجّه سلوك الموظف (كالأمانة والصدق والإخلاص). ويُقصد بالبناء الأخلاقي: التطبيقات السلوكية الظاهرة لتلك القيم في التعامل داخل بيئة العمل (كالاحترام والعدل وحسن التعامل).»

وهذا التمييز (القيم الباطنة مقابل تجلياتها السلوكية الظاهرة) يصلح ضابطاً نظرياً لإعادة توزيع العبارات على المحورين.

(٤) البيانات الديموغرافية

القسم الأول جيد في مجمله (الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة، المستوى الوظيفي)، وينقصه متغيران:

١. «نوع المؤسسة» (تعليمية/إدارية/خدمية/حكومية/خاصة)، وهو الأهم لارتباطه بحدود التعميم.

٢. «اختياري» «قطاع العمل: عام/خاص» إن كان متغيراً ذا دلالة في تحليل الباحث.

ثانياً: صدق البناء وتصنيف المحاور (أخطر الملاحظات)

أعمق ملاحظات التحكيم تمسّ صدق البناء؛ فالأداة تفصل بين «البناء القيمي» (وتدرج تحته: الإيمان بالمسؤولية والأمانة، والصدق والنزاهة) و«البناء الأخلاقي» (وتدرج تحته: الاحترام وحسن التعامل، والعدالة والمساواة). وهذا الفصل غير منضبط نظرياً، إذ إن الأمانة والصدق والعدل والاحترام كلها، في التصور الإسلامي، قيم أخلاقية لا يستقيم عدّ بعضها «قيمية» وبعضها «أخلاقياً» دون ضابط معن. والسؤال الجوهرى: ما الضابط الذي أدخل العدالة في «الأخلاقي» دون «القيمي»؟

والمعالجة المقترحة أحد مسارين:

١. المسار الأول (الأسير): اعتماد ضابط «القيمة الباطنة مقابل التطبيق السلوكي الظاهر» المذكور في (أولاً/٣)، بحيث يضم المحور الأول القيم الدافعة (الأمانة، الصدق، النزاهة، المسؤولية)، ويضم الثاني تجلياتها في التعامل (الاحترام، العدل في المعاملة، آداب الحوار)، مع إعادة توزيع العبارات على هذا الأساس.

٢. المسار الثاني: دمج المحورين في محور واحد عنوانه «البناء القيمي والأخلاقي» بأبعاده الأربعة (الأمانة والمسؤولية، الصدق والنزاهة، الاحترام، العدالة)، وهو أصدق نظرياً وأبعد عن التداخل، ما دامت العبارات تقيس منظومة واحدة.

٣. عنوان المحور الثالث

عنوان المحور الثالث «بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة» تكرر لجزء من عنوان الدراسة، ولا يدل على كونه المتغير التابع المقيس. والأنسب تسميته بما يصف ما يُقاس فعلاً:

الموضع	العبرة الواردة	العلّة	المعالجة المقترحة
التمهيد	«قمت بإجراء دراسة علمية»	صياغة	«أجري دراسة علمية» أو «أقوم بإجراء دراسة علمية».
التمهيد	«علماً بأن جميع البيانات ستستخدم... وستُعامل بسرية»	إملاء	«ستُعامل» (بالبناء للمجهول)، مع ضبط همزة «أرجو».
م ١/أولاً/٣	«اعتقد أن القيم الإسلامية تعزز الرقابة الذاتية»	إملاء ونحو	«أعتقد أن القيم الإسلامية تُعزّز الرقابة الذاتية أثناء العمل».

الموضوع	العبرة الواردة	العلّة	المعالجة المقترحة
م ١/أولاً/٣	العبرة نفسها	موجّهة	إن أمكن تُصاغ محايدة: «أرى أن للقيم الإسلامية أثراً في الرقابة الذاتية أثناء العمل».
م ١/أولاً	«الأمانة والمسئولية»	إملاء	توحيد الرسم: «المسئولية» في الأداة كلها (وردت «المسئولية» و«المسؤولية»).
م ١/ثانياً/٣	«أدرك أن المؤسسة تتخذ موقفاً واضحاً ضد... الغش أو التلاعب أو المحاباة»	عطف	تُجرأ إلى فكرة واحدة: «تتخذ المؤسسة موقفاً واضحاً من السلوكيات غير الأخلاقية في العمل»، وتُفرد أمثلتها إن لزم.
م ١/ثانياً/٤	«تعزز القيم الإسلامية مبدأ النزاهة في اتخاذ القرارات»	موجّهة	«أرى أن للنزاهة المستمدة من القيم الإسلامية أثراً في اتخاذ القرارات».
م ٢/أولاً/٤	«أرى أن الأخلاق الإسلامية تسهم في تحسين أسلوب التعامل»	موجّهة وإملاء	«أرى أن للأخلاق الإسلامية أثراً في أسلوب التعامل بين الزملاء».
م ٢/ثانياً/٥	«يتم التعامل مع جميع العاملين دون تمييز أو محاباة»	إملاء	«أو محاباة» (تصحیح «أو»).
م ٣	أبعاد المحور الثالث (الرضا، التعاون، الأداء، الانتماء)	صياغة موجّهة	كثير من عباراتها يفترض العلاقة مسبقاً («ينعكس»، «يؤدي إلى رفع»، «تسهم في تحقيق»). يُراجع تحييدها بصيغة «أرى أن... أثراً في...» بدل تقرير النتيجة.
عام	صيغة «أرى أن... / أعتقد أن...» المتكررة	أسلوب	تنويع مفاتيح العبارات (ألتزم، ألاحظ، يسود، يتم) لتقليل الرتابة وأثر نمط الاستجابة.

«واقع بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة» أو «انعكاسات البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل».

توازن المحاور وعدد العبارات

توزيع العبارات غير متوازن: المحور الأول ١٠ عبارات، والثاني ١٠، والثالث ٢٠ عبارة (أربعة أبعاد). وهذا الاختلال يمنح المتغير التابع وزناً مضاعفاً في الأداة. ويُقترح مراجعة التوزيع نحو قدر أكبر من التوازن، بحذف المتكرر من عبارات المحور الثالث (انظر الجدول)، أو بإضافة بُعد إلى المحورين الأولين إن اقتضى البناء النظري ذلك.

ثالثاً: تدقيق العبارات (ملاحظات الصياغة)

يرصد الجدول الآتي العبارات التي تحتاج معالجة فقط؛ وما لم يُذكر فهو مقبول الصياغة. ورُكّز على أربع علل: الصياغة الموجّهة التي تتضمن الإجابة وتدفع نحو الموافقة، والعطف الذي يجمع فكرتين في عبارة، والأخطاء اللغوية، والازدواج/التكرار بين العبارات.

ملحوظة على نمط الصياغة الموجّهة: العبارات التي تقرّر العلاقة سلفاً («تعزيز القيم...»، «ينعكس الالتزام...») ترفع التحيز نحو الموافقة وتضعف تمييز المقياس. والأسلم صياغتها بحيادٍ يقيس إدراك المستجيب للعلاقة لا يُمليها عليه؛ والصيغة المقترحة عموماً:

«أرى أن [القيمة/السلوك] أثراً في [بيئة العمل/الرضا/الأداء...].»

رابعاً: القسم الثالث (الأسئلة المفتوحة)

الأسئلة الخمسة المفتوحة جيدة وثرية، وتكمل المقياس الكمي بجانب نوعي. وعليها ملاحظتان يسيرتان:

- السؤالان (١) و(٢) متقاربان (أهم القيم / أبرز السلوكيات)؛ يمكن إبقاؤهما لتمييز القيمة عن السلوك، أو دمجهما اختصاراً.
- السؤال (٥) مزدوج (أثر على «العاملين» و«المؤسسة»); يُقترح فصله: «كيف يؤثر الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية في أداء العاملين؟» و«... في نجاح المؤسسة؟»، أو الاكتفاء بأحد الشقين.

خامساً: الخلاصة والتوصيات

نقاط القوة

- موضوع مهم وأصيل يربط القيم الإسلامية ببيئة العمل، وأداة شاملة تجمع الكمي بالنوعي.
- قسم ديموغرافي وافٍ في أغلب متغيراته، وتدرّج خماسي صحيح ومعتمد.
- أبعاد المقياس مترابطة موضوعياً مع عنوان الدراسة، والأسئلة المفتوحة تثري التفسير.

نقاط الضعف

- تصنيف المحاور (قيمي/أخلاقي) غير منضبط بضابط معن.
- غموض نوع المؤسسات المستهدفة وغياب متغيرها الديموغرافي.
- غياب التعريف الإجرائي للمتغيرين الرئيسيين.
- صياغة موجّهة في عدد من العبارات تتضمن الإجابة وترفع التحيز نحو الموافقة.
- اختلال توازن المحاور (٢٠/١٠/١٠)، وازدواج عبارتين، وأخطاء إملائية متفرقة.

التوصيات (مرتبة بالأولوية)

- ضبط تصنيف المحاور بضابط معن (الأيسر: القيمة الباطنة مقابل التطبيق السلوكي)، أو دمج المحورين القيمي والأخلاقي في محور واحد بأبعاده الأربعة.
- تحديد نوع المؤسسات في التمهيد والحدود، وإضافة متغير «نوع المؤسسة» للبيانات الديموغرافية.
- إضافة فقرة التعريف الإجرائي للبناء القيمي والأخلاقي في التمهيد.

٤. إعادة تسمية المحور الثالث إلى «واقع بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة».
٥. تحديد صياغة العبارات الموجّهة وفق الصيغة المقترحة، وفكّ العبارات المعطوفة.
٦. معالجة الازدواج والأخطاء الإملائية وفق جدول التدقيق، وإعادة موازنة عدد العبارات.
٧. ضبط السؤال المفتوح المزدوج (٥).

الرأي العام

الأداة صالحة للتطبيق بعد إجراء التعديلات أعلاه، وأهمها ضبط تصنيف المحاور وتحديد مجتمع الدراسة وتحديد العبارات الموجّهة. وبهذا التحكيم يكون قد تحقق الصدق الظاهري للأداة، ويوصى بعد تعديلها بتطبيقها على عينة استطلاعية لحساب صدق الاتساق الداخلي ومعامل ثباتها (ألفا كرو نباخ) قبل التطبيق النهائي.

والله ولي التوفيق

أ. د/ إيهاب علي

أستاذ أصول التربية بكلية التربية- جامعة الأزهر

-الاستبانة:

استبانة جمع بيانات

عنوان الدراسة:

أثر البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة في ضوء تعاليم الإسلام.

تمهيد:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لأهمية البحث العلمي وأثره على الفرد والمجتمع أُجري دراسةً علميةً بعنوان:

أثر البناء القيمي والأخلاقي على بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة في ضوء تعاليم الإسلام.

يُقصد بالبناء القيمي: منظومة القيم الباطنة المستمدة من تعاليم الإسلام التي تُوجّه سلوك الموظف (كالأمانة والصدق والإخلاص). ويُقصد بالبناء الأخلاقي: التطبيقات السلوكية الظاهرة لتلك القيم في التعامل داخل بيئة العمل (كالاحترام والعدل وحسن التعامل).

وتهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على مدى تأثير القيم والأخلاق المستمدة من تعاليم الإسلام في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات التعليمية .

أرجو منكم التكرم بالإجابة على العبارات الآتية بدقة وموضوعية شاكراً جهدكم المبذول في إضافة دراسة علمية تساهم في تحسين بيئة العمل ،

علماً بأن جميع البيانات ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

١. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

٢. العمر:

☐ أقل من ٣٠ سنة

- ☐ من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
- ☐ من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
- ☐ ٥٠ سنة فأكثر

٣. المؤهل العلمي:

- ☐ ثانوي فأقل
- ☐ بكالوريوس
- ☐ ماجستير
- ☐ دكتوراه

٤. سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من ٥ سنوات
- ☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
- ☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
- ☐ ١٥ سنة فأكثر

٥. طبيعة العمل:

- ☐ تعليمي
- ☐ اداري
- ☐ خدمي

٦. قطاع العمل:

- ☐ خاص
- ☐ عام

٧. المستوى الوظيفي:

- ☐ موظف
- ☐ مشرف
- ☐ مدير إدارة
- ☐ إدارة عليا

القسم الثاني: مقياس الإجابة

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفقاً للمقياس الآتي:

مستوى الموافقة	١	٢	٣	٤	٥
الدرجة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة

المحور الأول: البناء القيمي والأخلاقي:

أولاً: الإيمان بالمسؤولية والأمانة

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	أرى أن الأمانة والمسؤولية من القيم الأساسية لنجاح العمل المؤسسي.					
٢	أشعر بالمسؤولية تجاه المؤسسة والعملاء والزملاء.					
٣	أرى أن للقيم الإسلامية أثراً في الرقابة الذاتية أثناء العمل.					
٤	أحرص على أداء العمل بإتقان حتى في غياب الرقابة المباشرة.					

• ثانياً: الصدق والنزاهة

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	أرى أن الصدق يعد من القيم الإسلامية الأساسية في التعاملات الوظيفية داخل المؤسسة.					
٢	ألتزم بالشفافية عند تقديم المعلومات أو التقارير.					
٣	ألتزم المؤسسة موقفاً واضحاً من السلوكيات غير الأخلاقية في العمل مثل الغش أو التلاعب أو المحاباة.					
٤	أشعر بأن النزاهة والشفافية تمثلان جزءاً من الثقافة التنظيمية في المؤسسة.					

ثالثاً: الاحترام وحسن التعامل

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة

١	يسود الاحترام المتبادل بين العاملين داخل المؤسسة.				
٢	يتعامل المدبرون مع الموظفين باحترام وتقدير.				
٣	يحرص العاملون على تجنب الإساءة اللفظية أو السلوكية في بيئة العمل.				
٤	أرى أن للأخلاق الإسلامية أثراً في أسلوب التعامل بين الزملاء.				

رابعاً: العدالة والمساواة

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	يتم توزيع المهام داخل المؤسسة بعدالة.					
٢	تعتمد الترقيات والمكافآت على الكفاءة والإنجاز.					
٣	يتم تقييم الأداء الوظيفي وفق معايير عادلة وواضحة					
٤	أرى أن القيم الأخلاقية تسهم في تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين داخل المؤسسة.					

المحور الثاني: واقع بيئة العمل في المؤسسات المعاصرة

أولاً: الرضا الوظيفي

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	أشعر بالرضا عن بيئة العمل داخل المؤسسة.					
٢	أشعر بالارتياح عند أداء مهامي الوظيفية.					
٣	أرى أن للالتزام بالقيم الإسلامية أثراً على مستوى الرضا الوظيفي .					
٤	أرغب في الاستمرار بالعمل في المؤسسة بسبب بيئة العمل الإيجابية.					

ثانيًا: التعاون والعمل الجماعي

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	تشجع المؤسسة روح الفريق والعمل الجماعي.					
٢	أرى أن للقيم الإسلامية أثراً في تعزيز التعاون بين العاملين.					
٣	يساعد الالتزام بالقيم الأخلاقية على حل المشكلات داخل فرق العمل.					
٤	أشعر أن بيئة العمل القائمة على القيم الأخلاقية لها أثر في تعزيز العلاقات الإيجابية بين العاملين.					

ثالثًا: الأداء المؤسسي

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	يساهم السلوك الأخلاقي في رفع إنتاجية العاملين.					
٢	أرى أن السلوك الأخلاقي له أثر في رفع إنتاجية العاملين.					
٣	أعتقد أن البناء القيمي والأخلاقي يعزز سمعة المؤسسة وثقة المتعاملين معها.					
٤	ألاحظ أن الالتزام بالقيم الأخلاقية يؤثر في تقليل الأخطاء والممارسات السلبية في العمل.					

رابعًا: الانتماء التنظيمي

م	العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	أعتقد أن للقيم الأخلاقية أثراً يساعد على زيادة الانتماء للمؤسسة.					
٢	أشعر بالفخر بالانتماء إلى المؤسسة عندما تسود فيها القيم والأخلاق الإسلامية.					

٣	أشعر بالرغبة في الاستمرار بالعمل في المؤسسة بسبب بيئة العمل الأخلاقية.				
٤	أحرص على المحافظة على سمعة المؤسسة باعتبارها جزءاً من مسؤوليتي المهنية والأخلاقية				

القسم الثالث: أسئلة مفتوحة

١. من وجهة نظرك، ما أهم القيم الإسلامية التي يجب تعزيزها في بيئة العمل؟

.....

٢. ما أبرز السلوكيات الأخلاقية التي تؤثر إيجابياً في بيئة العمل؟

.....

٣. ما أهم المعوقات التي تحد من تطبيق القيم والأخلاق الإسلامية داخل المؤسسات المعاصرة؟

.....

٤. هل لديك مقترحات لتعزيز البناء القيمي والأخلاقي داخل المؤسسات؟

.....

٥. برأيك، كيف يؤثر الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية على أداء العاملين ونجاح المؤسسة؟

.....

Abstract

The Impact of Ethical and Value-Based Development in the Light of

Islamic Teachings on the Work Environment in Contemporary

Institutions

This study aimed to investigate the impact of individuals' ethical and value-based development, in the light of Islamic teachings, on the work environment in contemporary institutions. Specifically, it examined its effect on organizational trust, organizational justice, job satisfaction, employee cooperation, professional commitment and organizational commitment, as well as work quality and performance. The study adopted the descriptive-analytical approach and employed a questionnaire as the primary instrument for data collection. The questionnaire was administered to a sample of 117 employees working in public and private educational institutions in Makkah, Saudi Arabia. The collected data were analyzed using appropriate statistical techniques, including descriptive statistics (means and standard deviations), Cronbach's Alpha coefficient, Pearson's correlation coefficient, simple linear regression, the independent-samples t-test, and one-way analysis of variance .(ANOVA)

The findings demonstrated that the research instrument possessed a high level of reliability and internal consistency, with an overall Cronbach's Alpha coefficient of 0.954. The results further revealed that all study dimensions received very high levels of agreement, with the ethical and value-based development dimension ranking first, achieving a mean score of 4.75 out of 5. Moreover, the findings indicated a statistically significant positive effect of ethical and value-based development on all dimensions of the work environment. The strongest effect was observed on work quality and performance, followed by employee cooperation, professional and organizational commitment, organizational trust, and job satisfaction. In contrast, the effect on organizational justice was comparatively weaker than on the other dimensions, suggesting that achieving organizational justice requires not only strengthening individual ethical values but also establishing organizational policies and procedures characterized by fairness and transparency. Furthermore, no statistically significant differences were found in the respondents' perceptions attributable to gender, age, or .years of work experience

The qualitative findings identified honesty, integrity, cooperation, justice, and sincerity as the most prominent values that should be reinforced in the workplace. The major barriers to implementing these values were identified as favoritism, weak religious commitment, and the prioritization of personal interests over organizational interests. Participants also recommended strengthening educational and training

programs, linking performance evaluation to ethical conduct, promoting ethical leadership as a role model, .and adopting clear institutional codes of ethics



In light of these findings, the study recommended institutionalizing Islamic values within contemporary organizations by integrating them into organizational policies and regulations, developing fair systems for performance evaluation, promotion, and task allocation, linking incentives to ethical performance, and enhancing training and awareness programs on professional ethics. These measures are expected to contribute to improving the work environment, enhancing institutional performance, and .promoting sustainable development

Furthermore, the study proposed a practical framework for institutionalizing ethical and value-based development at the individual, family, institutional, and state levels, thereby fostering the effective implementation of Islamic values within contemporary .workplaces and translating them into sustainable organizational practices

Keywords: Ethical and Value-Based Development, Islamic Teachings, Work Environment, Organizational Trust, Organizational Justice, Job Satisfaction, Employee Cooperation, Professional Commitment, Organizational Commitment, .Work Quality and Performance, Contemporary Institutions

College of Management

Department of Business Administration

Title in English

**The Impact of Ethical and Value-Based Development in the Light of
Islamic Teachings on the Work Environment in Contemporary
Institutions**

Prepared by:

Mohammed M. Elattar

253000769

Supervised by:

Prof. Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed

Prof. Dr. Fayez Ali Jarad

Academic Year

Year2026