



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

- دراسة حالة مجمع صيدال -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية

تخصص اقتصاد إسلامي

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبة:

أ.د. منصور كمال

ملالة إيمان

لجنة المناقشة:

جامعة بسكرة	رئيسا	أ.د. روينة عبد السميع
جامعة بسكرة	مقررا	أ.د. منصور كمال
جامعة بسكرة	ممتحنا	د. ربيع المسعود
جامعة سطيف	ممتحنا	د. مومني إسماعيل
جامعة برج بوعريبيج	ممتحنا	د. زكري ميلود
جامعة قالمة	ممتحنا	د. غردة عبد الواحد

السنة الجامعية 2019-2020



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

- دراسة حالة مجمع صيدال -

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في العلوم الاقتصادية

تخصص اقتصاد إسلامي

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبة:

أ.د. منصور كمال

ملالة إيمان

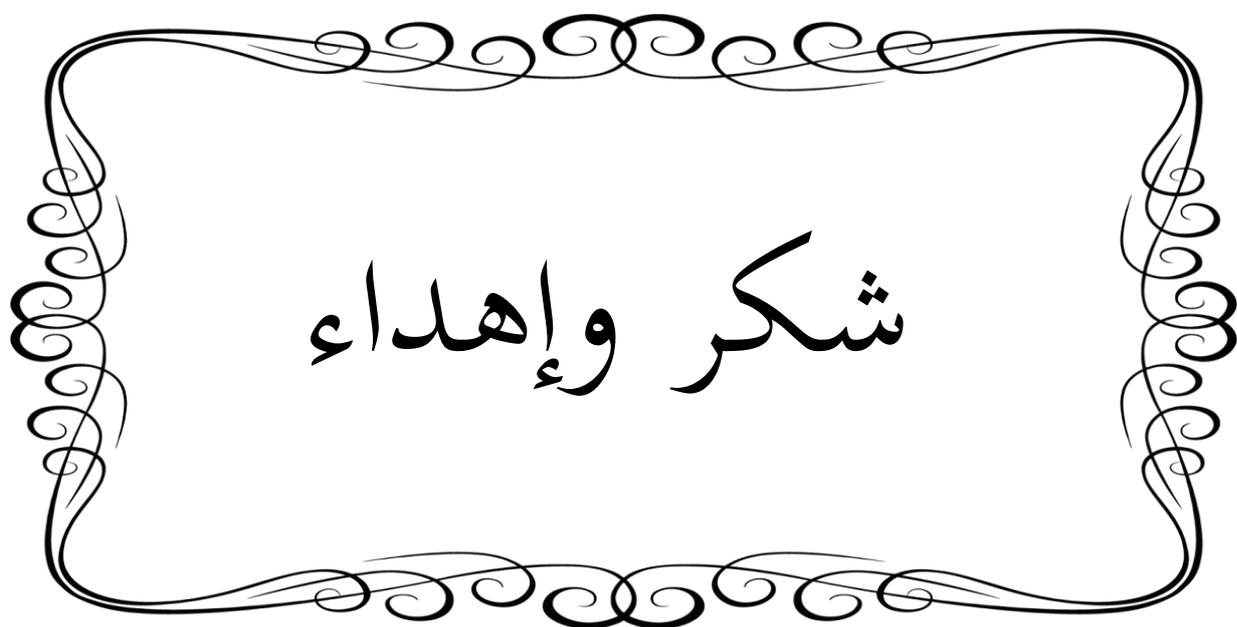
لجنة المناقشة:

جامعة بسكرة	رئيسا	أ.د. روينة عبد السميع
جامعة بسكرة	مقررا	أ.د. منصور كمال
جامعة بسكرة	ممتحنا	د. ربيع المسعود
جامعة سطيف	ممتحنا	د. مومني إسماعيل
جامعة برج بوعريبيج	ممتحنا	د. زكري ميلود
جامعة قالملة	ممتحنا	د. غردة عبد الواحد

السنة الجامعية 2019-2020



آیتہ الکرسی سے سورۃ البقرہ آیت ۲۵۵



شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين على جلال فضله و عظيم نعمه، الحمد لله الذي وفقني ويسر لي من الجهد والعزيمة ما أعانني لإنجاز هذا العمل، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وبعد:

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لى كل من قدم لي يد المساعدة في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر:

الأستاذ المشرف: منصورى كمان

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث منذ أن كان مجرد فكرة حتى اكتمل في صورته النهائية، ولم يدخر جهدا في مساعدتي بما قدمه من توجيهات ونصائح ثمينة زادت من قيمة الدراسة، فشكرا له على جهده الحثيث ودأبه المتواصل.

كما أتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان لى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تكريمهم قبول مناقشة موضوع الأطروحة وإبداء ملاحظاتهم القيمة وتوجيهاتهم السديدة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لى الأستاذ بن على عبد الرزاق والأستاذ طويرات وليد.

وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه وسلم.

الباحثة

الإهداء

لى من ريباني صغيرا...

وزرعاني نفسي الأمل و الطموح...

ولى من محمدا لى طوبى النجاح...

ولى من تافت نفسهما لهذا اليوم...

لى والدي برا واحتراما وتقديرا

لى إخوتي وأخواتي

لى صديقاتي: أمينة، سعيدة، سمية، غنية، فريدة، ليلى، نسيمه، هاجر، يمينة.

إيمان



أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

-دراسة حالة مجمع صيدال-

الملخص

تناول البحث إشكالية تأثير أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث تم تحليل العلاقة بين أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي من خلال ستة أبعاد هي: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، وأداء العاملين في الاقتصاد الإسلامي من خلال ثلاثة أبعاد: الإبداع، الإحسان والإتقان.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، حيث تم توزيعه على عينة تتكون من 330 عاملا بمجمع صيدال، واسترجع منها 142 استبيانا قابلا للتحليل، وتم في تحليله استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية Spss وبرنامج Amos لنمذجة المعادلات البنائية.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، وأن لأخلاق العمل أثر إيجابي على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: أخلاق العمل، أداء العاملين، اقتصاد إسلامي، تقوى، إخلاص، قوة، أمانة، مسؤولية، تعاون، إبداع، إحسان، إتقان.

The impact of work ethic on job performance from an Islamic economy perspective –Group Saidal case study–

Abstract:

The study examined the problem of the impact of work ethic on job performance from an Islamic economy perspective, where was analysed the relationship between work ethic In Islamic economy through six dimensions piety, sincerity, strength, honesty, responsibility and cooperation, and job performance in Islamic economy through three dimensions innovation, charity and perfection.

To achieve the goals of this study, the questionnaire was used as a main tool for collecting data on the study's variables; it was distributed on a sample consisting of 330 employees in Group Saidal, and 142 questionable questionnaires were retrieved from it, and in its analysis the statistical program of social sciences Spss and the Amos program were used to model structural equations.

The study found that the level of both work ethic and job performance in Islamic economy are high according to the scale of the study, and that work ethic had a positive impact on job performance in Islamic economy perspective.

Keywords: Work ethics, job performance, Islamic economy, piety, sincerity, strength, honesty, responsibility, cooperation, innovation, charity, perfection.



الفهارس

فهرس المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

ملخص باللغة العربية

ملخص باللغة الإنجليزية

II.....	فهرس المحتويات
VI.....	فهرس الآيات القرآنية
VIII.....	فهرس الأحاديث النبوية
X.....	قائمة الجداول
XIII.....	قائمة الأشكال
XIV.....	قائمة الملاحق

مقدمة..... أ- غ

45 -1 الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

2..... تمهيد

3 1.1. الإطار المفاهيمي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

3 1.1.1. مفهوم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

6..... 2.1.1. تطور أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

10 3.1.1. مصادر وخصائص أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

16 4.1.1. أهمية أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

20 2.1. أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

20 1.2.1. التقوى والإخلاص

24 2.2.1. القوة والأمانة

30 3.2.1. المسؤولية والتعاون

35 3.1. أداء العاملين وأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي

35 1.3.1. مفهوم أداء العاملين

37.....	الإبداع.....2.3.1
40.....	الإحسان.....3.3.1
42	الإتقان.....4.3.1
45.....	خلاصة.....
الفصل الثاني: العلاقة النظرية بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي... 46-86	
47.....	تمهيد.....
48	1.2. علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع.....
48	1.1.2. الدراسات السابقة لعلاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع... 48
54.....	2.1.2. علاقة التقوى والإخلاص بالإبداع.....
56.....	3.1.2. علاقة القوة والأمانة بالإبداع.....
59.....	4.1.2. علاقة المسؤولية والتعاون بالإبداع.....
64	2.2. علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإحسان العمل.....
64	1.2.2. علاقة التقوى والإخلاص بإحسان العمل.....
67	2.2.2. علاقة القوة والأمانة بإحسان العمل.....
69.....	3.2.2. علاقة المسؤولية والتعاون بإحسان العمل.....
72	3.2. علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإتقان العمل.....
72.....	1.3.2. الدراسات السابقة لعلاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإتقان العمل.....
74.....	2.3.2. علاقة التقوى والإخلاص بإتقان العمل.....
78	3.3.2. علاقة القوة والأمانة بإتقان العمل.....
82	4.3.2. علاقة المسؤولية والتعاون بإتقان العمل.....
86.....	خلاصة.....
الفصل الثالث: الإطار المنهجي والتمهيدي للدراسة... 87-141	
88	تمهيد.....
89	1.3. الإطار المنهجي للدراسة.....
89.....	1.1.3. التوجه الاستمولوجي.....
93	2.1.3. أنماط الاستدلال.....

96مقاربة البحث المختارة.....3.1.3
98تقنية البحث المعتمدة.....4.1.3
102تقنية الدراسة وأدوات جمع البيانات.....2.3
102بناء نموذج الدراسة.....1.2.3
107كيفية قياس متغيرات الدراسة2.2.3
109الأدوات المستخدمة لجمع البيانات.....3.2.3
113مجتمع وعينة الدراسة.....4.2.3
117أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.....3.3
117الاختبارات القبليّة لأداة الدراسة.....1.3.3
123الاختبارات الإحصائية المستخدمة في التحليل الكمي لاختبار الفرضيات....2.3.3
126التحليل العملي الاستكشافي.....3.3.3
128التحليل العملي التوكيدي.....4.3.3
131واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال.....4.3
131أخلاق العمل في ضوء قانون الوظيف العمومي.....1.4.3
134مكانة أخلاق العمل في مجمع صيدال.....2.4.3
138تحليل نموذج الدراسة المقترح.....3.4.3
141خلاصة.....
234-142الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات.....
143تمهيد.....
144عرض البيانات الأولية للدراسة.....1.4
144عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية.....1.1.4
146عرض النتائج المتعلقة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.....2.1.4
150عرض النتائج المتعلقة بأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.....3.1.4
154اختبار فرضيات الأثر.....2.4
154اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع.....1.2.4
159اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان.....2.2.4

166	3.2.4. اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإتقان.....
172	3.4. اختبار النموذج الافتراضي للدراسة.....
172	1.3.4. تحليل المركبات الأساسية لمتغيرات الدراسة.....
190	2.3.4. نموذج أموس من الدرجة الأولى.....
203	3.3.4. نموذج أموس المتكامل.....
206	4.3.4. تحليل المسار.....
212	4.4. نتائج الدراسة.....
212	1.4.4. مناقشة نتائج الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة.....
217	2.4.4. تطبيق نموذج الدراسة.....
218	3.4.4. مدونة أخلاق عمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لمجمع صيدال.....
234	خلاصة.....
239-235	خاتمة.....
257-240	قائمة المصادر والمراجع.....
258	الملاحق.....

فهرس الآيات القرآنية

الصفحة	رقم الآية	السورة	نص الآية	الرقم التسلسلي
103-11	55	يوسف	﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾	01
24-11 67-56	26	القصص	﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾	02
20	56	المدثر	﴿هُوَ أَهْلُ التَّقْوَى وَأَهْلُ الْمَغْفِرَةِ﴾	03
102-22	5	البينة	﴿وَمَا أَمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ﴾	04
24	63	البقرة	﴿...خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ...﴾	05
31-25 60	55	يوسف	﴿إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾	06
25	45	ص	﴿وَاذْكُرْ عِبَادَنَا إِبْرَاهِيمَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ أُولِي الْأَيْدِي وَالْأَبْصَارِ﴾	07
25	247	البقرة	﴿إِنَّ اللَّهَ اضْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ﴾	08
28	8	المؤمنون	﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾	09
28	58	النساء	﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾	10
32	2	المائدة	﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾	11
32	95	الكهف	﴿فَأَعْيُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَل بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا﴾	12
103-37	101	الأنعام	﴿بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ...﴾	13
39	11-10	سبأ	﴿وَأَلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرَ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾	14
66-41	195	البقرة	﴿...وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾	15
66-41	30	الكهف	﴿...إِنَّا لَا نَضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾	16
103-43	88	النمل	﴿صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْتَنَ كُلَّ شَيْءٍ﴾	17
43	11-10	سبأ	﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَأَلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرَ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾	18

44	96	الكهف	﴿آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انشُخُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آتُونِي أُفْرِغَ عَلَيْهِ قِطْرًا﴾	19
102	130	آل عمران	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ﴾	20
102	162	الأنعام	﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾	21
102	247	البقرة	﴿إِنَّ اللَّهَ اضْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ﴾	22
102	55	يوسف	﴿اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾	23
-102 103	38	النمل	﴿وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ﴾	24
103	26	القصص	﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَزْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾	25
103	2	المائدة	﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾	26
103	95	الكهف	﴿فَاعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلَ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا﴾	27
103	7	الكهف	﴿لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾	28
103	2	الملك	﴿لِنَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾	29

فهرس الأحاديث النبوية

الصفحة	درجة الحديث	نص الحديث	الرقم التسلسلي
4	صحيح	«مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ»	01
4	/	«الْعِبَادَةُ عَشْرَةُ أَجْزَاءٍ تِسْعَةٌ مِنْهَا فِي طَلَبِ الْحَلَالِ»	02
104-21	حسن صحيح	«اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ...»	03
104-23	حسن صحيح	«إِنَّ اللَّهَ لَا يَقْبَلُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا كَانَ خَالِصًا...»	04
104-28	صحيح	«لَا يَأْخُذُ أَحَدٌ مِنْكُمْ شَيْئًا بِغَيْرِ حَقِّهِ إِلَّا لَقِيَ اللَّهَ تَعَالَى يَحْمِلُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ»	05
31	صحيح	«كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»	06
40	صحيح	«...مَا الْإِحْسَانُ؟ فَقَالَ الْإِحْسَانُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ...»	07
42	صحيح	«إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلْيُحَدِّثْ أَحَدُكُمْ شَفْرَتَهُ فَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ»	08
75-44 105-77	صحيح	«إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّتَهُ»	09
104	صحيح	«الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ...»	10
104	صحيح	«مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا فَمَا أَحَدٌ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ»	11

		عُلُوبٌ	
104	صحيح	«كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ... وَالْحَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»	12
104	صحيح	«الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضاً»	13
104	صحيح	«إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ...»	14

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
90	خصائص النماذج الابدستمولوجية الأساسية	01
102	أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في القرآن الكريم	02
104	أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في السنة النبوية	03
105	أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في الدراسات العربية والأجنبية	04
108	التعاريف الإجرائية لأبعاد أخلاق العمل الإسلامية	05
109	التعاريف الإجرائية لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي	06
112	مقياس ليكرت الخماسي	07
112	معالجة مقياس ليكرت	08
116	الإحصائيات الخاصة بالاستبيانات الموزعة مقارنة بالمقبولة	09
119	معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	10
120	اختبار الصدق البنائي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي	11
121	اختبار الصدق البنائي لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي	12
123	اختبار التوزيع الطبيعي	13
130	مؤشرات المطابقة الجيدة والمقبولة	14
136	عدد عمال مجمع صيدال سنة 2017	15
144	الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة	16
146	نتائج مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي	17
151	نتائج مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي	18
154	الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع	19
156	الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع بطريقة enter	20
158	الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع بطريقة stepwise	21
160	الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان	22

الفهارس

162	الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان بطريقة enter	23
164	الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي و الإحسان بطريقة stepwise	24
166	الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان	25
168	الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان بطريقة enter	26
170	الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي و الإتقان بطريقة stepwise	27
173	مؤشر KMO واختبار Bartlett للتقوى	28
173	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للتقوى	29
174	تباين المكونات للتقوى	30
174	مؤشر KMO واختبار Bartlett للإخلاص	31
175	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإخلاص	32
176	تباين المكونات للإخلاص	33
177	مؤشر KMO واختبار Bartlett للقوة	34
177	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للقوة	35
178	تباين المكونات للقوة	36
179	مؤشر KMO واختبار Bartlett للأمانة	37
179	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للأمانة	38
180	تباين المكونات للأمانة	39
181	مؤشر KMO واختبار Bartlett للمسؤولية	40
181	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للمسؤولية	41
182	تباين المكونات للمسؤولية	42
182	مؤشر KMO واختبار Bartlett للتعاون	43
183	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للتعاون	44
184	تباين المكونات للتعاون	45

الفهارس

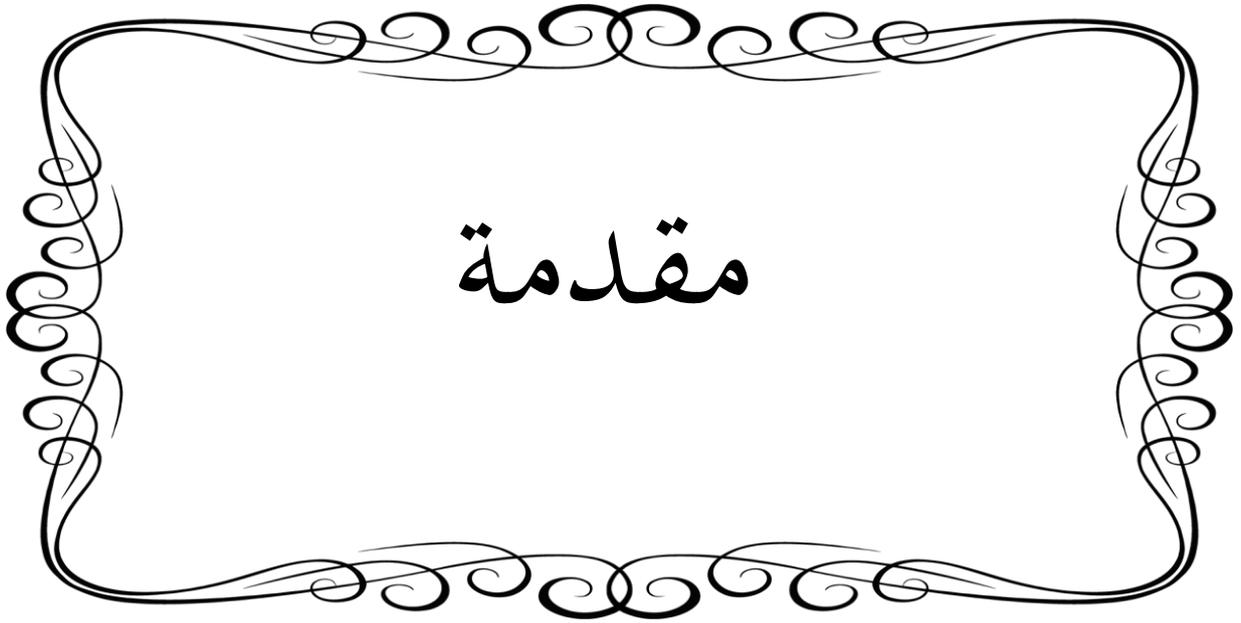
185	مؤشر KMO واختبار Bartlett للإبداع	46
185	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإبداع	47
186	تباين المكونات للإبداع	48
187	مؤشر KMO واختبار Bartlett للإحسان	49
187	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإحسان	50
188	تباين المكونات للإحسان	51
188	مؤشر KMO واختبار Bartlett للإتقان	52
189	القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإتقان	53
189	تباين المكونات للإتقان	54
192	التشبعات المعيارية لمقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي	55
195	مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول قبل التعديل	56
196	مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول بعد التعديل	57
199	التشبعات المعيارية لمقياس أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي	58
200	مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول قبل التعديل	59
202	مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول بعد التعديل	60
205	مؤشرات مطابقة النموذج	61
208	مؤشرات مطابقة النموذج	62
208	معنوية المعلمات للنموذج الأول	63
210	مؤشرات مطابقة النموذج المعدل	64
211	الآثار المباشرة وغير المباشرة في النموذج المعدل لتحليل المسار	65

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
ظ	نموذج الدراسة الافتراضي	01
95	أنماط الاستدلال	02
99	مصنوفة أنواع دراسة الحالة	03
106	النموذج الافتراضي للدراسة	04
138	النموذج الافتراضي للدراسة	05
191	نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي	06
196	نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد التعديل	07
198	نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي	08
201	نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد التعديل	09
204	نموذج أموس المتكامل	10
207	تحليل المسار (النموذج الأول أو الكامل)	11
209	تحليل المسار (النموذج المعدل)	12

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	الاستبيان
02	دليل المقابلة
03	قائمة المحكمين



مقدمة

تمهيد

تكتسي الأخلاق أهمية كبيرة في حياة الفرد لما لها من تأثير هام على توجيه ما يصدر عنه من أفعال وسلوكيات، فقد حظيت بمكانة هامة في التراث الإنساني بشكل عام وفي الإسلام بشكل خاص، ويظهر ذلك من خلال عناية القرآن الكريم والسنة النبوية بها، حيث أنه ومن خلال تتبع النصوص القرآنية التي تناولت الأخلاق نجد أن 1504 آية قرآنية عنيت بالأخلاق، وهو ما يمثل ربع آيات القرآن الكريم¹، فضلا عن عديد الأحاديث النبوية التي تناولتها ودعت إلى التحلي بها في سائر شؤون الحياة.

وكما اعتنى الإسلام بالأخلاق في شكلها العام والتي ينبغي أن يتحلى بها الفرد في سائر شؤون حياته اعتنى أيضا بأخلاق العمل عناية بالغة ووضع لها تصورا متميزا وفريدا، فأخلاق العمل في الإسلام ليست مفهوما جديدا وإنما تعود نشأتها إلى أكثر من 1400 سنة، هذا التصور انبثق من نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية التي وضعت المبادئ التوجيهية العريضة لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، بالإضافة إلى اجتهاد العلماء المسلمين على مر العصور في معالجة الأخلاق الخاصة بكل مهنة في مؤلفاتهم وبيان الأخلاق الفاضلة التي ينبغي أن تتوفر في صاحب كل مهنة.

أما في العصر الحديث فقد كانت بداية الاهتمام بأخلاق العمل بعد الثورة الصناعية والفضائح التي طالت عديد المؤسسات الكبرى في العالم على غرار مؤسسة "Enron"، وتزايد الانتقادات الموجهة للمؤسسات لاعتمادها على المعايير القائمة على أساس الربح والكفاءة وإهمالها للمعايير الأخلاقية، حيث أصبحت المؤسسات تتسارع لتبني مدونات أخلاقية مؤكدة بذلك على أهمية التحلي بالسلوك الأخلاقي في الممارسة العملية.

وقد تزايد الاهتمام بأخلاق العمل من قبل المؤسسات والحكومات على حد سواء، وأضحت الأدبيات الاقتصادية المعاصرة تزخر بالعديد من المفاهيم على غرار قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الإدارة، أخلاقيات الأعمال والمدونات الأخلاقية، كما بدأ الاهتمام بها من قبل الباحثين في بداية

¹ بلال خلف السكرانة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 4، 2014، ص 100.

السبعينات من القرن الماضي وظهرت العديد من الكتابات التي تؤكد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاعتبارات الأخلاقية في المؤسسات سواء منها الربحية أو غير الربحية.

1. إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية

أضحت أخلاق العمل ضرورة للمؤسسات على اختلاف مجالات نشاطها ذلك أن تبني إطار أخلاقي يساعد على تنظيم الأعمال وتحقيق نتائج جيدة، فضلا عن أن الممارسات الأخلاقية يمكن أن تساهم في بناء علاقات جيدة مع مختلف المؤسسات الأخرى وعلاقات جيدة مع مختلف العملاء.

وتختلف أخلاق العمل من حيث مشاربها الفكرية وخلفياتها الدينية، ذلك أن الاقتصاد الإسلامي يطرح منظومة متميزة لأخلاق العمل تستند إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، وتتميز عما يطرحه الاقتصاد الغربي لها سيما ما يطرحه الفكر البروتستانتي، وقد بدأ الاهتمام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي مع مطلع الثمانينات من القرن الماضي من خلال ما تناوله الباحثون في علاقتها مع العديد من المتغيرات على غرار الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي والإبداع... ويعتبر أداء العاملين محور الاهتمام الرئيسي للعديد من المؤسسات التي تسعى لضمان استمراريته وتنافسيته على المستويين المحلي والدولي، إلا أن المتبع لوضعية المؤسسة الجزائرية بصفة عامة والعمومية بصفة خاصة يلاحظ تدني مستويات أداء المورد البشري بها والذي يرجع إلى عدد من العوامل أبرزها العامل الأخلاقي.

إن المستويات المتدنية لأداء المورد البشري بالمؤسسة الجزائرية تستدعي البحث عن العوامل التي يمكن أن تساهم في تحسينه وتؤثر فيه، ولهذا كانت هذه الدراسة تحاول التعرف على العلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي من خلال دراسة وتحليل الإشكالية الآتية:

ما أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بجمع

صيدال؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هو مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال؟
- ما هو مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال؟
- ما أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع بمجمع صيدال؟
- ما أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان بمجمع صيدال؟
- ما أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإتقان بمجمع صيدال؟

2. فرضيات الدراسة

تعتبر فرضيات الدراسة إجابة مبدئية عن التساؤلات سابقة الذكر، ويمكن صياغة الفرضيات الآتية:

1.2. الفرضية الرئيسية:

لأخلاق العمل أثر إيجابي على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

2.2. الفرضيات الفرعية:

- مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال مرتفع؛
- مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال مرتفع؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإبداع بمجمع صيدال؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإحسان بمجمع صيدال؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإتقان بمجمع صيدال.

3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة فيما تقدمه من إضافات على المستوى العلمي والعملية، ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة في الآتي:

1.3. على المستوى العلمي

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من أهمية الموضوع المدروس باعتباره يشكل أحد المحاور الهامة والحديثة في الفكر الإداري الإسلامي، فضلا عن أهمية المتغيرات المدروسة خاصة أهمية ومكانة أخلاق العمل، حيث حظيت باهتمام متزايد باعتبارها أحد المداخل التي يمكن أن تساهم في تحسين أداء الأفراد والمؤسسات على حد سواء وتعزيز مكانتها التنافسية.

وتحاول هذه الدراسة إعادة النظر في النماذج التي اقترحتها الدراسات الحديثة التي تناولت كل من أخلاق العمل وأداء العاملين، وتقديم تصور جديد لكل منهما وللعلاقة بينهما بما يتوافق ومبادئ الاقتصاد الإسلامي.

بالإضافة إلى ما يمكن أن تقدمه هذه الدراسة من إضافة علمية للأدب النظري والتطبيقي في هذا الموضوع، على اعتبار أن موضوع الدراسة -على حد علم الباحثة- لم يتم تناوله في دراسات سابقة بشكل مستفيض سيما منها الدراسات العربية التي تكاد تنعدم في مثل هذا الموضوع، فهذه الدراسة تعتبر واحدة من بين الدراسات القليلة التي تتناول أخلاق العمل في علاقتها بأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

2.3. على المستوى العملي

باعتبار أن أداء المورد البشري واحدة من أبرز المشاكل التي تواجه المؤسسة الجزائرية تأتي هذه الدراسة لتحليل واقع أخلاق العمل وأثرها على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، ومحاولة اختبار مدى التزام عمال مجمع صيدال بأخلاق العمل وتأثير ذلك على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

4. أهداف الدراسة

تهدف الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى:

- المساهمة في إثراء النقاش العلمي حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

- التعرف على مستوى الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال؛
- التعرف على مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال؛
- اقتراح نموذج لدراسة علاقة أخلاق العمل بأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي ثم اختباره من خلال دراسة ميدانية في مجمع صيدال؛

5. أسباب اختيار موضوع الدراسة

- ارتباط موضوع أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بالتخصص الأكاديمي للباحثة (الاقتصاد الإسلامي)، ومن ثم محاولتها توسيع المعارف النظرية والتطبيقية في هذا المجال؛

- الأهمية النظرية لموضوع أخلاق العمل بصفة عامة وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بصفة خاصة باعتبارها من الموضوعات الحديثة في الإدارة؛

- توضيح العلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والتي تعتقد الباحثة أنها لم تدرس على هذا النحو سابقا، لاسيما وأن الباحثة تطرح تصورا جديدا لأبعاد متغيرات الدراسة، وهو ما من شأنه تقديم إضافة بحثية.

6. المنهج المتبع في الدراسة

اعتمدنا في معالجة إشكالية هذه الدراسة على النموذج الوضعي، والذي يستند إلى وضع جملة من الفرضيات تعتبر وجود أثر لأخلاق العمل بأبعادها على أداء العاملين بأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي، ثم صياغة أسئلة الاستبيان بناء على ذلك بغرض تحديد آراء عمال مجمع صيدال بخصوص هذا الموضوع وفقا لواقعهم، ليتم بعدها تحليل هذه الآراء باستخدام الأسلوب الكمي لتأكيد أو نفي صحة الفرضيات ثم تعميم نتائج الدراسة.

وتم الاعتماد على الاختبار كنمط للاستدلال وذلك باستخدام الأسلوب الكمي لاختبار صحة الفرضيات من عدمها، وتأكيد أو نفي وجود أثر لأخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال بناء على واقعها المعبر عنه بآراء عمال مجمع صيدال في الاستبيان.

وللقيام بالدراسة الميدانية اعتمدنا تقنية دراسة حالة واحدة وذلك على مستوى مجمع صيدال، أين قمنا باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أعوان التحكم والتنفيذ بالمجمع محل الدراسة، ليتم في مرحلة لاحقة تحليل المعطيات وفق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة.

7. عرض وتحليل الدراسات السابقة

يمكن تصنيف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بالبحث والتحليل إلى الدراسات باللغة الأجنبية والدراسات باللغة العربية، وبيانها كالآتي:

1.7. عرض وتحليل الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

- **Christea Frisdiantara et al "Islamic work performance of Muslim employees"¹**

عالجت هذه الدراسة أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي باعتبارها المتغير المستقل على أداء العاملين باعتباره المتغير التابع عبر تأثيرها على الالتزام التنظيمي باعتباره المتغير الوسيط، وتوصلت إلى أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تأثير هام على أداء العاملين من خلال دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط فعال.

- **Novia Zahrah et al "Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics"²**

هدفت هذه الدراسة التعرف على دور التدين الإسلامي وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز أداء العاملين، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال توزيعه على الموظفين والإداريين في مؤسسات التعليم العالي بماليزيا (المعهد الإسلامي في شمال ماليزيا) واسترجع 150 استبيانا قابلا للتحليل.

وتم استعمال برنامج smart pls من أجل تحليل البيانات، وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط قوي بين التدين الإسلامي وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وأداء العاملين،

¹ Christea Frisdiantara et al, **Islamic work performance of Muslim employees**, Advances in social science education and humanities research, Vol 108, 2017.

² Novia Zahrah et al, **Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics**, International review of management and marketing, Vol 6, N 7, 2016.

وتوصي هذه الدراسة المديرين بضرورة إيجاد طرق لتطوير التدين الإسلامي وأخلاق العمل لدى الموظفين كتقديم دورات تدريبية رسمية وغير رسمية للموظفين.

- **Shahrul Nizam Bin Salahudin et al "The relationship between work ethics and job performance"**¹

عالجت هذه الدراسة العلاقة بين أخلاق العمل والأداء الوظيفي من خلال الاعتماد على النموذج متعدد الأبعاد لأخلاق العمل الذي طوره "Miller et al" سنة 2011 والذي يضم 64 سؤالاً موزعة على سبع أبعاد، والنموذج الذي طوره "Kinney & Farr" سنة 2004 بالنسبة للأداء الوظيفي.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال توزيعه على عينة من العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم اختيارها عشوائياً في قطاع تجارة المنسوجات بالتجزئة في سيلانجور وكوالالمبور وجوهور، وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاق العمل تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، ومن ثم ينبغي أخذ أخلاق العمل بعين الاعتبار من أجل تحقيق مستويات أحسن في الأداء الوظيفي.

- **Hossein Parsa et al "The relationship between Islamic ethics of job with job performance of staffs"**²

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين الأداء الوظيفي وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لدى موظفي مؤسسة شمال خرسان للغاز، حيث تم توزيع 130 استبيان على عينة عشوائية من موظفي المؤسسة، وبعد تحليل النتائج توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط قوي وإيجابي بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وأداء العاملين.

¹ Shahrul Nizam Bin Salahudin et al, **The relationship between work ethics and job performance**, 3rd International conference on business and economics, 21-23 Septembre 2016.

² Hossein Parsa et al, **The relationship between Islamic ethics of job with job performance of staffs**, Science road journal, Vol 3, N 4, 2015.

- **Mohamed Farah Abdi et al "The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment"¹**

حاولت هذه الدراسة استكشاف وجهة نظر المؤسسة الإسلامية حول تأثير أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على كل من أداء العاملين والالتزام التنظيمي، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث وزع بشكل عشوائي على 40 عامل من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين بجامعة "Insaniah University College" باعتبارها مؤسسة إسلامية.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء الوظيفي يرتبط بشكل كبير بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، في حين أن الالتزام التنظيمي لا يرتبط بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

- **Awais Imam et al "The impact of Islamic work ethics on employee performance testing two models of personality X and personality Y"²**

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وأداء العاملين في نموذجين مختلفين في العمل الشخصية "X" والشخصية "Y"؛ حيث أن العمال أصحاب الشخصية "X" كسالى وغير مهتمين للعمل ولا يرغبون في تحمل المسؤولية وغير متعاونين، على العكس من ذلك فإن أصحاب الشخصية "Y" لديهم حافز للقيام بالعمل وقدرة على تحمل المسؤولية.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من خلال توزيعه على عينة تتكون من 400 عضو من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الباكستانية عبر البريد الإلكتروني، وتم استرجاع 175 استبيان منها 150 استبياناً قابلاً للتحليل، وبعد تحليلها توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لها تأثير على أداء العاملين في كل من النموذجين.

¹ Mohamed Farah Abdi et al, **The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment**, 5th Asia-Pacific business research conference, Kuala Lumpur, Malaysia, 17-18 Februry 2014.

² Awais Imam et al, **The impact of Islamic work ethics on employee performance testing two models of personality X and personality Y**, Sci.Int, Lahore, Vol 25, N 3, 2013.

- **Yusof AlMansoori "Islamic work ethics and employee performance in the UAE Oil and Gas industry"¹**

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي من خلال أبعادها المتمثلة في النزاهة والاتجاه الجماعي وممارسة الجهد وأداء العاملين من خلال أبعاده المتمثلة في فهم واجبات العمل، الحماس في العمل، الإبداع، كمية العمل وجودته.

وقد أجريت هذه الدراسة على أحد مؤسسات النفط والغاز بالإمارات العربية وشملت 301 عاملا بهذه المؤسسة، وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمختلف أبعادها وأداء العاملين بمختلف أبعاده، وأكدت أن سيادة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في المؤسسة يؤدي إلى تحقيق فهم أكثر لواجبات العمل وتوفير جو من الحماس في العمل، كما يؤدي أيضا إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق جودة عالية فضلا عن الإبداع.

وأوصت الدراسة بضرورة إلزام القادة العاملين على الانضباط والالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، بالإضافة إلى ضرورة تعزيز أخلاق العمل في المؤسسات سواء من خلال إجراء دورات تدريبية خاصة أو وضع لافتات خاصة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في المؤسسات أو تقديم منشورات وتنظيم حملات توعية.

- **Keumala Hayati & Indra Caniago "Islamic work ethics the role of intrinsic motivation job satisfaction organizational commitment and job performance"²**

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وكل من الدوافع الذاتية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي؛ حيث أجريت هذه الدراسة على موظفي المصرف الإسلامي بمنطقة "Bandar Lampung" بإندونيسيا.

وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وزع 172 استبيانا على

العاملين في خمس مصارف إسلامية وهي: "Bank Muamalat"، "Bank Syariah"

¹Yusof AlMansoori, **Islamic work ethics and employee performance in the UAE Oil and Gas industry**, Thesis of Msc, Faculty of business, The british University in Dubai, 2012.

²Keumala Hayati & Indra Caniago, **Islamic work ethics the role of intrinsic motivation job satisfaction organizational commitment and job performance**, Social and behavioural sciences, Vol 65, 2012.

"Mandiri"، "BNI Syariah"، "BRI Syariah" و"Bank Syariah Bandar Lampung" واسترجع منها 146 استبيانا قابلا للتحليل.

وأشارت الدراسة إلى أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتجسد في سلوك الفرد في العمل، وأنها تشمل كل من: الإخلاص، العدل والقدرة على تحمل أعباء العمل، المسؤولية والتعاون، أما بالنسبة للأداء الوظيفي فقد اعتمدت الدراسة على كل من المبادرة والجدارة والإبداع، جودة العمل وكميته.

وفي الأخير توصلت الدراسة إلى أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي علاقة بالدوافع الذاتية والالتزام التنظيمي أكثر منها بالرضا والأداء الوظيفي، فأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تعزز الالتزام التنظيمي ويظهر ذلك من كون المسلمين أكثر التزاما في مؤسساتهم وأكثر ارتياحا في وظائفهم، كما أشارت الدراسة إلى أن تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات يتطلب تعزيز الدوافع الذاتية ودعم أخلاقيات العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

2.7. عرض وتحليل الدراسات السابقة باللغة العربية

- عبد الشكور زكريا إسحاق "أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم"¹

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف على تأثير أخلاق العمل (الأمانة، النزاهة، العدل والصدق) باعتبارها المتغير المستقل على أداء العاملين (الرضا الوظيفي، الولاء والانتماء) باعتباره المتغير التابع في المؤسسات السودانية عبر تأثيرها على ثقة العاملين (الثقة بالمشرفين، الثقة بزلاء العمل، الثقة بالإدارة العليا) كمتغير وسيط.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاق العمل بأبعادها على أداء العاملين بأبعاده، بالإضافة إلى وجود أثر للمتغير الوسيط ثقة العاملين في العلاقة بين أخلاق العمل

¹ عبد الشكور زكريا إسحاق، أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018.

وأداء العاملين، وهو ما يؤكد الدور الكبير والمهم الذي تلعبه الثقة في إنجاح تطبيق أخلاق العمل في المؤسسات.

- نزار محمد علي وآخرون "دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز كفاءة الأداء"¹

عالجت هذه الدراسة دور أخلاق العمل في تحقيق كفاءة الأداء لدى العاملين في رئاسة جامعة زاخو، واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة. وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاق العمل وكفاءة الأداء، ومن ثم على الجامعة أن تأخذ بعين الاعتبار أخلاق العمل وتوليها أهمية كبيرة باعتبارها متغير هام يساهم في التأثير على كفاءة أداء العاملين بالجامعة، مما يؤدي إلى زيادة أدائهم الوظيفي ولائهم وانتمائهم للجامعة.

- البعداني عبد الملك محمد ملهي "دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء"²

تناولت الدراسة موضوع أخلاق العمل والقيم التنظيمية وعلاقتها بالرضا والأداء الوظيفي في المستشفيات اليمنية الخاصة بصنعاء، وذلك بهدف التعرف على دور كل من أخلاق العمل (الإخلاص، الصدق، الوضوح، الأمانة والنزاهة) والقيم التنظيمية (المكافأة، الفعالية، الكفاءة، العدالة والعمل الجماعي) في تحقيق الرضا الوظيفي (الراتب، المكافآت، الترقيات، بيئة العمل، الإشراف والتدريب) والأداء الوظيفي (إدراك الدور الوظيفي، الجهد المبذول في العمل، متطلبات العمل) لدى العاملين في تلك المستشفيات، كما هدفت إلى التعرف على مدى إلمام وإدراك العاملين فيها لأخلاق العمل والقيم التنظيمية والكشف عن حالة التوافق والتعارض بين القيم الشخصية للعاملين فيها من جهة وبين أخلاق العمل والقيم التنظيمية من جهة أخرى.

¹ نزار محمد علي وآخرون، دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز كفاءة الأداء، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، مج 5، ع 3، 2017.
² البعداني عبد الملك محمد ملهي، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان، 2017.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أخلاق العمل والقيم التنظيمية السائدة وبين الرضا الوظيفي، وبين كل من أخلاق العمل والقيم التنظيمية والأداء الوظيفي.

وأوصت هذه الدراسة إدارة المستشفيات بضرورة التطبيق الفعلي لمنظومة أخلاق وقيم العمل في كل مستويات العمل، بالإضافة إلى توثيق وإدماج أخلاق العمل والقيم التنظيمية ضمن لوائح وقوانين العمل المعتمدة وعقد لوائح التأسيس للمستشفيات اليمنية الخاصة.

- سليمان سناء محمود أحمد "أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي دراسة حالة في بنك القاهرة عمان"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاق العمل بأبعادها المتمثلة في المسؤولية، الأمانة والشفافية على الأداء الوظيفي من خلال أبعاده المتمثلة في جودة الأداء الوظيفي، المعرفة بالمتطلبات الوظيفية وحجم الأعمال المنجزة في بنك القاهرة بعمان.

وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في بنك القاهرة عمان، واختارت الباحثة عينة عشوائية مكونة من 322 عاملاً وعاملة من جميع المستويات الوظيفية، واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر كبير لأخلاق الأعمال بأبعادها المسؤولية، الأمانة والشفافية على الأداء الوظيفي، كما بينت وجود أثر لأخلاق الأعمال بأبعادها على جودة الأعمال المنجزة، والمعرفة بالمتطلبات الوظيفية.

¹ سليمان سناء محمود أحمد، أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي دراسة حالة في بنك القاهرة عمان، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2014.

- بودراع أمينة " دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية"¹

عالجت الباحثة في هذه الدراسة دور أخلاق العمل في تحسين أداء العاملين بالبنوك التجارية الجزائرية، واعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وقد توصلت الدراسة إلى أن أخلاق العمل تساهم في تحسين أداء العاملين وتحسين الكفاءات الفنية من الانحرافات السلوكية، كما أنها تعمل على مد جسور الثقة بين المؤدي للخدمة والمتلقي لها، كما توصلت الدراسة إلى أن البنوك التجارية الجزائرية وخاصة العامة منها تفتقد إلى سياسات أخلاقية واستراتيجية تهتم بترسيخ وإرساء مبادئ أخلاق العمل، بالإضافة إلى النقص الكبير لدى البنوك التجارية الجزائرية في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها بالرغم من توفرها في أغلب البنوك محل الدراسة.

- عواد محمد العطوي "أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل"²

أجريت هذه الدراسة بغرض التعرف على دور أخلاق العمل في تحقيق كفاءة الأداء؛ حيث حاول من خلالها الباحث معرفة مدى الالتزام بأخلاق العمل ودرجة كفاءة الأعمال، بالإضافة إلى معرفة الاقتراحات التي قد تساهم في رفع مستوى أخلاق العمل.

وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وذلك بتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة تقدر بـ 246 فردا عاملا بقطاع حرس الحدود بحقل، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عال من أخلاق العمل، وأن كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جدا.

¹ بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2013.

² عواد محمد العطوي، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2013.

وأوصت هذه الدراسة بضرورة التركيز على اختيار أصحاب الخلق الحسن قبل التعيين وذلك بالاستعانة بذوي الاختصاص من علماء الاجتماع وعلماء النفس في المقابلة الشخصية وإجراءات القبول، بالإضافة إلى اختيار القادة المثاليين والذين يكونون بأخلاقهم وحسن تعامله وتحقيقتهم للعدل والمساواة قدوة حسنة.

3.6. أهمية هذه الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة

من خلال عرض وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة يتبين لنا ما يلي:

- المرجعية والمصادر

اعتمدت الدراسات السابقة على المقياس الذي طوره "Abbas Ali" لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي¹، هذا المقياس يتكون من 46 عبارة واختبره على عينة تتكون من 150 طالبا عربيا في الجامعات الكبرى بالولايات المتحدة الأمريكية، ويعتبر المقياس المعتمد في جل الدراسات المعاصرة التي عالجت أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، إلا أن هذا المقياس يستند في أساسه على أخلاق العمل البروتستانتية، ولهذا تحاول هذه الدراسة تطوير مقياس لأخلاق العمل يتوافق وخصوصية الاقتصاد الإسلامي، حيث عمدت الباحثة في تطويره إلى الرجوع في المرحلة الأولى إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية باعتبارها المصادر الأساسية لمبادئ الاقتصاد الإسلامي من جهة وللأخلاق من جهة أخرى، وفي المرحلة الثانية الرجوع إلى أعمال العلماء المسلمين القدامى منهم والمعاصرين، لتخلص بذلك الباحثة إلى تطوير تصور جديد لأبعاد أخلاق العمل تتوافق ومبادئ الاقتصاد الإسلامي ومستقاة من المصادر الأساسية له.

بالإضافة إلى أن الدراسات السابقة في مناقشتها لأداء العاملين لم تحاول تطوير نموذج يتوافق وخصوصية الاقتصاد الإسلامي، وبذلك فإن هذه الدراسة تحاول تطوير تصور لأبعاد أداء العاملين يتوافق وخصوصية الاقتصاد الإسلامي.

¹ Abbas Ali, *scaling an Islamic work ethic*, The journal of social psychology, Vol 128, N5, 1988.

- الأبعاد

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث طبيعة الأبعاد التي تندرج ضمن كل متغير من متغيرات الدراسة، حيث تم استخدام كل من: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون كأبعاد لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، كما تم استخدام الإبداع، الإحسان والإتقان كأبعاد للمتغير التابع أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

وبذلك فإن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة في الأبعاد المستعملة لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة سواء متغير أخلاق العمل أو متغير أداء العاملين.

- المنهجية

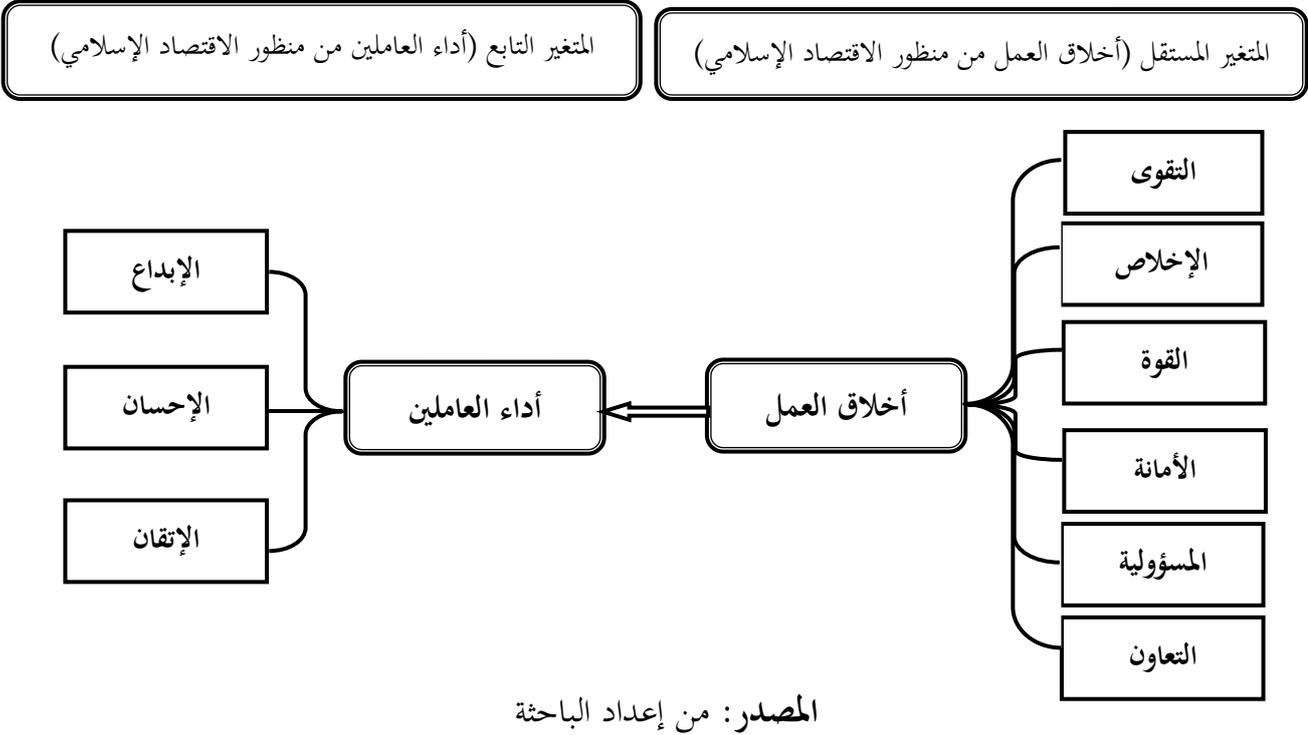
بالرغم من محاولة الاعتماد في هذه الدراسة على مقارنة البحث المختلطة من خلال المزج بين المقاربتين الكمية والكيفية في التحليل بغرض إعطاء تحليل أفضل لموضوع الدراسة، إلا أنه تم الاعتماد في التحليل على المقاربة الكمية فقط والاستغناء عن المقاربة الكيفية نظرا لعدم استيفاء الشروط المطلوب توفرها لإجراء التحليل الكيفي.

وبالتالي فإن هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في استخدام المقاربة الكمية في تحليل أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والتي تركز على التحليل الإحصائي للاستبيان.

8. نموذج الدراسة الافتراضي

انطلاقا من استعراض الدراسات السابقة وتحليلها تم بناء نموذج الدراسة الذي يعكس التوجهات النظرية بين متغيرات الدراسة كما يوضحه الشكل الآتي:

الشكل 1: نموذج الدراسة الافتراضي



يظهر من خلال الشكل أعلاه النموذج الافتراضي لهذه الدراسة؛ حيث يربط نموذج الدراسة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي كمتغير تابع، وبالنسبة للمتغير المستقل فإنه يشمل ستة أبعاد: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، أما بالنسبة للمتغير التابع فإنه يشمل ثلاثة أبعاد: الإبداع، الإحسان والإتيقان.

9. حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت دراستنا الحالية على تحليل أثر أخلاق العمل (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) على أداء العاملين (الإبداع، الإحسان والإتيقان) من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة بمجمع صيدال وفروعه الموزعة في مناطق مختلفة، حيث تم توزيع الاستبيان ودليل المقابلة على مستوى الفروع الآتية: فرع قسنطينة 1، فرع قسنطينة 2، فرع زميرلي، فرع جسر قسنطينة، فرع المدية؛

- **الحدود الزمانية:** قامت الباحثة بتطبيق هذه الدراسة خلال الفترة الممتدة من شهر سبتمبر 2018 إلى غاية جويلية 2019؛

- **الحدود البشرية:** تم توزيع الاستبيان على 330 عون من أعوان التحكم والتنفيذ بمجمع صيدال، بالإضافة إلى ست مقابلات مع مدراء قسم الإنتاج بكل من فرع قسنطينة 1، فرع قسنطينة 2، فرع زميرلي، فرع جسر قسنطينة، فرع المدية.

10. صعوبات الدراسة

تكمن صعوبة هذه الدراسة في الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء إجراء الدراسة الميدانية، حيث رفضت بعض الوحدات التابعة لمجمع صيدال استقبالننا تماما، ومنها ما تماطل وأطال في استرجاع الاستبيان، ومنها من لم يرجع الاستبيان نهائيا، بالإضافة إلى اضطرار الباحثة إلى التوزيع لأكثر من مرة ببعض الوحدات.

11. هيكل الدراسة

بغرض الإجابة على إشكالية هذه الدراسة وتحقيق الأهداف المرجوة منها تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة وأربعة فصول وخاتمة، وبيانها كالتالي:

- تضمنت المقدمة الإطار المنهجي العام للدراسة من خلال استعراض إشكالية الدراسة وأهميتها وصولا إلى تحليل الدراسات السابقة وبيان ما ستضيفه هذه الدراسة مقارنة بها؛
- خصص الفصل الأول للإطار النظري لمتغيرات الدراسة وتم فيه تحليل ومناقشة كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي ومختلف أبعادهما؛
- أما الفصل الثاني فقد خصص لمعالجة العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمختلف أبعادهما (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) مع كل من الإبداع والإحسان والإتقان، ثم تحليل الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة؛
- عالج الفصل الثالث الإطار المنهجي والتمهيدي للدراسة من خلال تحليل منهجية الدراسة والخيارات البديلة، بالإضافة إلى التقنية المعتمدة في الدراسة وأدوات جمع البيانات، وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة، ثم تحليل واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال وتقديم النموذج الافتراضي للدراسة؛

- خصص الفصل الرابع لتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة، حيث تم تحليل وعرض البيانات الوصفية، ثم اختبار فرضيات الدراسة واختبار النموذج الافتراضي المقترح في هذه الدراسة ليتم بعد ذلك التطرق لنتائج الدراسة.
- تضمنت خاتمة الدراسة أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بالإضافة إلى بعض التوصيات، وآفاق الدراسة.

الفصل الأول: الإطار

النظري لمتغيرات

الدراسة

تمهيد

يتضمن هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة؛ حيث يتناول بالتحليل والمناقشة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بداية بالتطرق لمفهومها ومصادرها وأهميتها، ثم مناقشة أهم الأخلاق التي ينبغي أن يتحلى بها العامل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ليتم بعد ذلك مناقشة أداء العاملين وأهم أبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي، وذلك من خلال ثلاثة محاور أساسية كالآتي:

- الإطار المفاهيمي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛
- أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛
- أداء العاملين وأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي.

1.1.1. الإطار المفاهيمي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

تكتسي معالجة ماهية أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أهمية كبيرة باعتبار أن تحديد مفهومها يمثل الدعامة الأساسية للانطلاق في تحليلها، ويتم التطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي، مصادرها، أهم خصائصها وأهميتها.

1.1.1.1. مفهوم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

يشير "Abbas Ali" إلى أنه لا يمكن أن تفهم أخلاق العمل بشكل مستقل عن الأخلاق، ويضيف بأن توضيح واستكشاف جوهر الأخلاق أمر ضروري لفهم قابلية تطبيق أخلاق العمل في أي مجتمع¹، ولهذا سنتعرف على مفهوم كل من الأخلاق والعمل في الإسلام قبل أن نتطرق إلى مفهوم أخلاق العمل وفقا لمنظور الاقتصاد الإسلامي.

1.1.1.1.1. مفهوم الأخلاق في الإسلام

الأخلاق في اللغة جمع خلق وهو لا يكسر على غير ذلك، ويطلق الخلق بضم اللام وسكونها ويراد به الدين والطبع والسجية².

أما في الاصطلاح فيعرفها "ابن مسكويه" بأنها حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، ويضيف بأن هذه الحال تنقسم إلى قسمين: القسم الأول ما يكون طبيعيا من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب والذي يهيج من أقل سبب...، وأما القسم الثاني فيتمثل فيما يكون مستفادا بالعادة والتدريب وربما يكون مبدؤه الفكر ثم يستمر عليه أولا فأول حتى يصير ملكة وخلقاً³، وغير بعيد عن هذا التعريف تعريف "بن عدي" للخلق بأنه حال للنفس، به يفعل الإنسان أفعاله بلا روية ولا اختيار، وقد يكون في بعض الناس غريزة وطبعة وفي بعض الناس لا يكون إلا بالرياضة والاجتهاد⁴.

¹Abbas Ali, **Business ethics in Islam**, Edward Elgar publishing, UK, 2014, p2.

² ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، د ط، د ت ن، ص 1245.

³ أبو علي أحمد بن محمد بن مسكويه، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، د د ن، د م ن، د ط، د ت ن، ص 13.

⁴ يحيى بن عدي، تهذيب الأخلاق، المطبعة المصرية الأهلية، ط 2، 1913، ص 13.

فالأخلاق تتمثل في الصفات المستقرة في النفس الإنسانية والتي تنعكس في سلوك الفرد بحيث تصدر عنها الأفعال وردودها بطريقة تلقائية، وهي إما أن تكون غريزية جبل الإنسان عليها أو مكتسبة.

2.1.1.1. مفهوم العمل في الإسلام

يراد بالعمل في اللغة المهنة والفعل¹، أما في الاصطلاح فيطلق ويراد به "الجهد العضلي أو الذهني الذي يبذله الإنسان لإيجاد المنافع أو زيادتها"²، فالتعريف يشير إلى أن العمل يتمثل في كل مجهود يبذله الإنسان سواء كان بدنياً أو ذهنياً، هذا المجهود يكون في شكل مقصود ومنظم بهدف استغلال الموارد المتاحة وإيجاد المنافع المعتمدة شرعاً.

والعمل في الإسلام حق وواجب على كل قادر عليه حتى يعف نفسه ويستغني عن مذلة السؤال لما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ»³، فضلاً على أن العمل يعتبر عبادة لله عز وجل لما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم قوله: «الْعِبَادَةُ عَشْرَةُ أَجْزَاءٍ تِسْعَةٌ مِنْهَا فِي طَلَبِ الْحَلَالِ»⁴.

3.1.1.1. مفهوم أخلاق العمل في الإسلام

ينبغي قبل أن نتطرق لتعريف أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أن نتعرف على مفهوم أخلاق العمل في الفكر الاقتصادي؛ حيث عرفت هذه الأخيرة بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ والمعايير التي تحكم سلوك العامل في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو

¹ ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 3107.

² عوف محمد الكفراوي، أصول الاقتصاد الإسلامي، مطبعة الانتصار، الإسكندرية، ط 1، 2003، ج 1، ص 123.

³ أبو عبد الله بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، بيت الأفكار الدولية للنشر، الرياض، د ط، 1998، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، حديث رقم 2072، ص 391.

⁴ أبو عبد الله الوصابي الحبشي، البركة في فضل السعي والحركة، مطبعة الفجالة الجديدة، د م ن، د ط، د ت ن، ص 29.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

صواب أو خطأ، جيد أو سيء والتعهد بالالتزام بها¹، فأخلاق العمل حسب هذا التعريف تتمثل في المبادئ التي تعتبر أساساً لسلوك الفرد والتي يمكن من خلالها التمييز بين الصواب والخطأ.

وتعرف أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بأنها مجموعة المبادئ الأخلاقية التي يمكن من خلالها التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ وفقاً لتعاليم الإسلام²، والملاحظ على هذا التعريف أنه يتوافق مع تعريف أخلاق العمل في الفكر الاقتصادي الغربي، فكلاهما يتمثل في المبادئ التي تعد أساساً لسلوك الأفراد والتي يمكن من خلالها التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ، إلا أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تستند في ذلك إلى تعاليم الإسلام.

ويعرف "القوسي" أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بأنها مجموعة المبادئ والمثل والقيم الفاضلة التي حث الإسلام على تمثيلها والالتزام بها في أداء العمل³، ويضيف "الغامدي" بأن هذه الصفات الحسنة ينبغي توفرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل⁴، وغير بعيد عن هذا تعريف "العوامرة" لأخلاق العمل بأنها مجموع المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالالتزام بها، وتضيف بأن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في المنهاج الأخلاقي الذي وضعته الشريعة الإسلامية لأصحاب المهن⁵، فهذه التعريفات تؤكد أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في مجموعة المبادئ المتعلقة بالعمل والتي ينبغي أن يتحلى بها العامل أثناء أدائه لعمله، وهذه المبادئ تساعد على أداء واجباته بأفضل ما لديه من قدرات.

ومن جهة أخرى تعرف "Novia Zahrah et al" أخلاق العمل في الإسلام بأنها مجموع القيم والصفات المتعلقة بكيفية القيام بالعمل، فهي توجه سلوك العامل في العمل وتبين ما هو صواب

¹ بن صغير عبد العظيم وبحاش وفاء، أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع 42، نوفمبر 2015، ص 14.

² Wahibur Rokhman, **The effect of Islamic work ethics on work outcomes**, Electronic journal of business ethics and organization studies, Vol 15, N 1, 2010, p 22.

³ مفرح بن سليمان بن عبد الله القوسي، أخلاق العمل في الإسلام، الدرعية، ع 45، 2009، ص 616.

⁴ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية، سلسلة دعوة الحق، رابطة العالم الإسلامي، ع 242، 2010، ص 33.

⁵ نهاد محمد حسين العوامرة، أخلاق المهنة في السنة النبوية دراسة موضوعية، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2006، ص 11.

وما هو خطأ وفقاً لمبادئ الإسلام، وينبغي على العامل أن يتصرف بالطريقة المتوافقة مع تعاليم الإسلام حتى ينال رضا الله عز وجل والذي يعتبر الهدف النهائي لأي عمل يقوم به¹، أما "Keumala Hayati & Indra Caniago" فتري بأن أخلاق العمل تشكل توقعات الإسلام فيما يتعلق بسلوك العامل، وتضيف بأن علاقة الفرد بالله عز وجل هي أساس التزام الفرد بأخلاق العمل وأن هذه العلاقة كلما كانت وطيدة وقوية كلما كان الفرد أكثر التزاماً بأخلاق العمل².

بناء على ما سبق يمكن القول بأن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في مجموعة المبادئ المتوافقة مع تعاليم الإسلام والتي يلتزم بها العامل في بيئة العمل، ويُستند إليها في التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ من السلوك في بيئة العمل.

2.1.1. تطور أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

عرفت الحضارات القديمة الأخلاق، فلم يكن اليونان أول من تحدث عنها، بل كانت موضع اهتمام قدماء المصريين فضلاً على أنها كانت موضع اهتمام الأمم القديمة من فرس وهنود وصينيين وغيرهم، وقد ظهر الفكر الأخلاقي عند قدماء المصريين في صورة عقائد دينية تدعو إلى السلوك الطيب الذي يحقق مبادئ العدالة والاستقامة والفضيلة، أما عند اليونان فقد برز الاهتمام بها في كتابات سقراط وأفلاطون وأرسطو³.

ويعتبر ميثاق حمورابي الذي وضع سنة 1780 قبل الميلاد بمثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ، ويتضمن هذا الميثاق 282 توجيهاً اعتمدت كأساس لمملكة بابلون، وبالرغم من أن العديد من أحكامه قد تبدو لنا غير أخلاقية مثل الأحكام المتعلقة بالرق إلا أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة⁴، كما اشتمل على إرشادات وقواعد للتجار وواجبات المهنيين كالبنايين والأطباء... والعقوبات المترتبة على عدم قيامها بهذه الواجبات بشكل صحيح⁵، كما عرف قديماً أيضاً قسم أبقرات وموسى بن ميمون.

¹ Novia Zahrah et al, **Op.cit**, p 196.

² Keumala Hayati & Indra Caniago, **Op.cit**, p 272.

³ عواد محمد العطوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 13-14.

⁴ جون سوليفان وألكسندر شكولنيكوف، أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2006، ص 7.

⁵ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، دار الوراق، الأردن، د ط، د ن، ص 42.

أما في العصور الوسطى فقد برزت شخصيات إصلاحية أمثال "Martin Luther" و"John Colvin"، والتي ناقشت التجارة والأعمال وفتحت الطريق لتعزيز أخلاق العمل من خلال اعتقادهم أن الناس يمكن أن تخدم الله من خلال العمل¹.

وقد أشار "Adam Smith" في كتابه المشاعر الأخلاقية والذي كتبه قبل ثروة الأمم إلى أن الأخلاق تمثل الركيزة الأساسية لنجاح الأنظمة التجارية، ويتطرق للأساليب التي ينبغي أن يسود التعامل فيما بين الأفراد بها وأهمية روح السماحة في المعاملة والبذل في خدمة الآخرين، ويؤكد بأن تجاهل الأساس الأخلاق وترك الأنظمة الاقتصادية تعمل دون أساس أخلاقي تؤدي إلى خلق بنية اجتماعية وتجارية غير ذات أسس أخلاقية، ويضيف بأن كل تعامل تجاري يشكل تحدياً أخلاقياً يصبو إلى تحقيق العدالة بين الطرفين ويعتبر أن الهولنديين أكثر عدلاً من غيرهم². كما ناقش كل من "John Stuart Mill"، "Immanuel Kant" و"G.W.F. Hegel" أخلاق العمل على المستوى الكلي من خلال مناقشتهم للعدالة الاقتصادية وبالأخص العدالة التوزيعية³.

ثم عزز "Max Weber" أهمية أخلاق العمل بإصداره لكتابه المعنون بالأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية، والذي درس فيه علاقة أخلاق العمل البروتستانتية بالتنمية الاقتصادية⁴؛ حيث افترض أن المجتمعات البروتستانتية لديها أخلاق عمل خاصة تميزها عن غيرها من المجتمعات، وأطلق على هذه الأخلاق مسمى أخلاقيات العمل البروتستانتية وعرفها على أنها روح دينية تجعل البروتستانتين أكثر توجهاً نحو العمل من غير البروتستانتين⁵.

وقد اعتمد "Max Weber" في تحليله لأخلاق العمل البروتستانتية على تعاليم أو مذهب كالفين؛ حيث يؤكد كالفين أن الجنس البشري وقع في خطيئة وبالتالي فإن واجب الإنسان الانشغال بالعمل الجاد أو الشاق المتواصل، حيث يعتبر العمل الجاد الوسيلة المؤكدة للخلاص من الخطيئة، ومن هذا المنطلق فسر "Max Weber" دور المذهب الكالفيني في تطور الرأسمالية من خلال ما

¹ بودراع أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 19.

² Adam Smith, *The theory of moral sentiments*, MeTaLibri, Brasil, 6^{ed}, 1790, p 188.

³ Greg Wood & Goran Svensson, *Business ethics: through time and across contexts*, Professional publishing, 2009, p p 70.

⁴ Wahibur Rokhman, *Op.cit*, p 21.

⁵ عواد عمرو محمد أحمد، أخلاقيات العمل الإسلامية كمحدد للفردية والانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، ع 2، 2004، ص 3.

أسماء روح الرأسمالية والتي عرفها على أنها اتجاه أخلاقي يعمل إطاره الديني على تشجيع العمل الجاد والإنتاجية¹.

ومن جهة أخرى يشير "سوليفان وشكولنيكوف" إلى أن كل الأديان السماوية لاسيما الإسلام منها تضمن إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، مثل إنجيل كونفوشيوس سنة 500 قبل الميلاد، فضلا عن الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم²، ويؤكد "Abbas Ali" أن أخلاق العمل في الإسلام ليست مفهوما جديدا، بل تعود نشأتها إلى أكثر من 1400 سنة، حيث وضع الإسلام تصورا فريدا لأخلاق العمل³.

ومن بين العلماء المسلمين الذين تناولوا موضوع الأخلاق نجد "الشيبياني" الذي ناقش الأخلاق في مجال الاكتساب والمعاش، وتطرق إلى مجموعة من الأخلاق التي ينبغي أن تتوفر في التاجر والمكتسب والمتمثلة في: التقوى، الأمانة والإخلاص في العمل بعدم نشر أسرار العمل والحفاظ على أدوات العمل، والأمانة في التعامل ومن أسس الأمانة في العمل الوفاء بالعقود وشروطها⁴. كما عالج "الغزالي" الكسب وخصص له بابا كاملا في كتابه إحياء علوم الدين، وقد استهله بضرورة تحصيل علم الكسب، وأن تحصيله واجب على كل مسلم، ذلك أن المكتسب ينبغي أن يكون لديه علم الكسب، ويناقش الأخلاق التي ينبغي أن يتحلى بها التاجر في السوق والمتمثلة في العدل، اجتناب الظلم في المعاملة والإحسان فيها⁵.

وعالج ابن تيمية كيفية اختيار العاملين وبين أن من يتولى أي عمل ينبغي أن يتحلى بالأمانة والقوة، ويرى أنه يقدم في اختيار الوظيفة بين القوة والأمانة بحسب طبيعة الوظيفة⁶. في حين تناول ابن خلدون في مقدمته وفي الباب الخامس من الكتاب الأول منها المعاش ووجهه من الكسب والصنائع، ويرى أن الصنائع لا بد لها من العلم، ويناقش الأخلاق التي ينبغي أن تتوفر في التاجر

¹ عواد عمرو محمد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 3.

² جون سوليفان وألكسندر شكولنيكوف، مرجع سبق ذكره، ص 7.

³ Abbas Ali & Abdullah Al-Owaihian, *Islamic work ethic a critical review*, Cross Cultural Management an international journal, Vol 15, N 1, 2008, p 6.

⁴ محمد بن الحسن الشيبياني، الاكتساب في الرزق المستطاب، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1986، ص ص 17-40.

⁵ أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، دار الغد الجديد، القاهرة، ط 1، 2011، ج 2، ص ص 503-534.

⁶ تقي الدين أبو العباس أحمد ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط 1، 1983، ص ص 10-25.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

والمتمثلة في الصدق والأمانة، ويناقد الأخلاق التي ينبغي أن تتوفر في العامل والمتمثلة في الصدق، الأمانة، الإخلاص والتقوى¹.

ويرجع الباحث "Norman Bowie" تاريخ ولادة أخلاق العمل في حقل المؤسسات إلى سنة 1974، حيث عقد المؤتمر الأول لأخلاق الأعمال في جامعة كنساس والذي فتح الباب لتكون الأخلاق ضمن مناهج المؤسسات، وتم إصدار العديد من الكتب والمؤلفات والبحوث التي تخص أخلاق العمل². في حين يرى "السكران" أنه وبالرغم من أن عقد السبعينات من القرن الماضي يعتبر بداية فترة الاهتمام بأخلاق العمل وتزايد اهتمام الدارسين الأكاديميين واهتمام الحكومات في الدول الغربية بهذه المسألة اهتماما كبيرا إلا أنه ومن الناحية التاريخية فإن الاهتمام الشعبي بسلوك الموظفين الحكوميين وقضاياهم كان موجودا دائما في مختلف الدول الغربية، لا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية حتى إن بعض الحكومات عكفت على وضع التشريعات التي تضبط أخلاق العمل الحكومي³.

وتعتبر المؤسسات الأمريكية أول المؤسسات اهتماما بموضوع الأخلاق؛ حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة "Penney" سنة 1913، وقد امتد الاهتمام بأخلاق العمل فيما بعد إلى الخمسينات من القرن العشرين حيث تضاعف عدد المواثيق الأخلاقية⁴ والمدونات الأخلاقية على غرار المدونة الدولية لآداب المهن الطبية الصادرة عن الرابطة العالمية سنة 1949م، وميثاق المشغلين بالعلوم الصادر عن الاتحاد العالمي للمشتغلين بالعلوم سنة 1948م⁵.

أما ظهور أخلاق العمل كفرع أكاديمي فيرجع إلى السبعينات من القرن الماضي، وذلك لعدم وجود مجالات أو مؤتمرات أكاديمية لأخلاق العمل، حيث نشر الباحثون أوراقهم في مناهج الإدارة العامة وحضروا مؤتمرات عامة مثل أكاديمية الإدارة، وبمرور الوقت ظهرت العديد من المجالات وزاد عدد الباحثين في هذا المجال، واعتبارا من سنة 2009 أنشأت ستة عشر مجلة أكاديمية مكرسة

¹ عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، د ط، 2008، ص ص 355-399.

² بودراع أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 21.

³ بلال خلف السكران، مرجع سبق ذكره، 95.

⁴ زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016-2017، ص 24.

⁵ نجم عبود نجم، مرجع سبق ذكره، ص 11.

لمختلف القضايا الأخلاقية التجارية فضلا عن مجلة أخلاق الأعمال التجارية وأخلاق الأعمال الفصلية¹، أما بداية اهتمام الباحثين بأخلاق العمل في الإسلام فيرجعها عدد من الباحثين إلى أوائل الثمانينات من القرن الماضي².

3.1.1. مصادر وخصائص أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

من أجل التعمق في تحليل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي يتم مناقشة مصادرها، ثم التعرف على أهم خصائصها.

1.3.1.1. مصادر أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

اختلف الباحثون في مصادر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛ حيث ذهب عدد من الباحثين إلى أن مصادرها تنحصر في القرآن الكريم والسنة النبوية³، وأضاف آخرون إلى هذين المصدرين إرث الخلفاء الراشدين⁴.

إلا أنه يمكننا تقديم تقسيم مغاير لمصادر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛ حيث يمكن تقسيم مصادرها إلى قسمين اثنين؛ الأول منهما يتمثل في المصادر الأساسية والثاني منهما يتمثل في المصادر الشارحة والمفسرة، وبيانها كالتالي:

¹ أكاديمية هامبتون لإعداد البرامج التدريبية، أخلاقيات الأعمال الإدارية والتجارية، ترجمة رشا أكرم العمارة، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2015، ص 140.

² Muhammad Yousuf Khan Marri *et al*, **Measuring Islamic work ethic and its consequence in organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan**, International journal of management sciences and business research, Vol 2, N 2, p 40. Hafiz Muhammad Fakhar Zaman *et al*, **The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethic and employee job satisfaction**, Journal of Business studies quarterly, Vol 5, N 1, 2013, p 94. Willson Gustiawan, **Islamic work ethics: the new direction for research**, Menara ekonomi, Vol 1, n 2, 2015, p p 62-70.

³ Novia Zahrah *et al*, **Op.cit**, p 196. Abdus Sattar Abbasi & Aiza Hussain Rana, **Impact of Islamic work ethics reward system and organizational environment on citizenship behaviour of employees**, SciInt, Lahore, Vol 24, N 4, 2012, p 513. Nor Azzah Kamri *et al*, **Quranic work ethics**, Journal of Usuluddin, N 40, 2014, p 146-147. Wahibur Rokhman, **Op.cit**, p 22.

⁴ Mohamed Farah Abdi *et al*, **Op.cit**, p 3.

أولاً: المصادر الأساسية لأخلاق العمل

يتمثل هذا النوع من المصادر في القرآن الكريم والسنة النبوية، واللذان يعدان أهم مصدرين للأخلاق بصفة عامة ولأخلاق العمل بصفة خاصة، حيث يتضمن كل من القرآن الكريم والسنة النبوية المبادئ التوجيهية العريضة لأخلاق العمل والتي ينبغي أن يتحلى بها الفرد في كل زمان ومكان، فأخلاق العمل في الإسلام ما هي إلا ترجمة لما جاء في كتاب الله عز وجل من توجيهات وأخلاق ومبادئ، وهذا ما يؤكد عليه كل من "Rafik Beekun" و"Jamal Badawi" بقولهما إن القرآن الكريم والسنة النبوية يتضمن كل منهما الخطوط العريضة والمبادئ العامة الصالحة لجميع الأوقات والأماكن¹.

أ. القرآن الكريم: يعتبر القرآن الكريم المصدر الرئيسي لقواعد الاقتصاد الإسلامي بصفة عامة ولأخلاق العمل بصفة خاصة؛ حيث أنه ومن خلال تتبع النصوص القرآنية التي تناولت الأخلاق نجد أن 1504 آية قرآنية عنيت بالأخلاق وهو ما يمثل ربع آيات القرآن الكريم²، وبالتأمل في آيات القرآن الكريم التي فيها إشارة إلى أخلاق العمل نجد أن أهمها وردت في آيتين: إحداهما متعلقة بالترشح لعمل وزاري والأخرى متعلقة باستئجار راع للغنم؛ فالأولى في قول يوسف عليه السلام: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾³، والثانية في قول ابنة شعيب لأبيها بشأن موسى عليهما السلام: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾⁴.

ب. السنة النبوية: تعد السنة النبوية المصدر الثاني بعد القرآن الكريم لجميع النظم الإسلامية بما في ذلك النظام الاقتصادي، وهي كل ما صدر عن النبي صلى الله عليه وسلم من قول أو فعل أو تقرير، وقد تضمنت السنة النبوية العديد من الأحاديث المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية المختلفة، كما تناولت أخلاق العمل في العديد من الآثار الواردة عن النبي صلى الله عليه وسلم⁵.

¹ Rafik Beekun & Jamal Badawi, **Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders the Islamic perspective**, Journal of business ethics, N 60, 2005,p 133.

² بلال خلف السكارنة، مرجع سبق ذكره، ص 100.

³ سورة يوسف، آية 55.

⁴ سورة القصص، آية 26.

⁵ للمزيد ينظر: نهاد محمد حسين العوامرة، مرجع سبق ذكره.

ومما تجدر الإشارة إليه أن أخلاق العمل وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية بشكل مجمل عام؛ فمثلا لو أخذنا خلق الأمانة فقد حث كل من القرآن الكريم والسنة النبوية على وجوب تحلي العامل به، إلا أنهما -أي القرآن الكريم والسنة النبوية- لم يفصلا في هذا الخلق وما يقتضيه في كل عمل وكل وظيفة، الأمر الذي يتطلب وجود مصادر أخرى تفسر وتبين ذلك وهذا هو الدور الذي تضطلع به المصادر الشارحة والمفسرة.

ثانيا: المصادر الشارحة والمفسرة لأخلاق العمل

المصادر الشارحة والمفسرة لأخلاق العمل هي مصادر تابعة للمصادر الأساسية تستند إليها ومستوحاة منها، وهذا النوع من المصادر يعتبر مفسرا ومبينا لما جاءت به المصادر الأساسية، ويمكن الاستفادة من إرث الخلفاء الراشدين والمواقف التي حدثت مع العديد من الصحابة رضوان الله عليهم الذين انتقلوا بالأخلاق من الحيز النظري إلى التطبيق الفعلي، فضلا عن اجتهاد العلماء المسلمين على مر العصور، والذين عالجوا الأخلاق التي ينبغي أن تتوفر في العامل والتي تناولت كل صغيرة وكبيرة من أمور العمل لدرجة أن كانت بمثابة مدونة لأخلاق العمل.

ومن خلال تتبع الدراسات التي عالجت موضوع الأخلاق في الإسلام نجدتها تنقسم إلى:

أ. **الدراسات التي تناولت الأخلاق بصفة عامة:** وهذا النوع من الدراسات عالج الأخلاق في الإسلام بصفة عامة مجملة، أي مجموع المبادئ التي يجب أن يتحلى بها الفرد في سائر شؤون حياته، ومن بين هذه الدراسات: الأدب المفرد للبخاري، والآداب الشرعية والمنح المرعية للمقدسي، ودستور الأخلاق في القرآن لمحمد عبد الله دراز، الأخلاق الإسلامية وأسسها لعبد الرحمن حبنكة الميداني، أخلاق المسلم وعلاقته بالخالق لوهبة الزحيلي، أخلاق المسلم للغزالي...

ب. **الدراسات التي تناولت الأخلاق الخاصة ببعض المهن:** وفي هذا النوع من الدراسات التي تناولت الأخلاق الخاصة ببعض المهن خصصت كل دراسة لمناقشة أخلاق مهنة معينة، ومن بين أهمها:

- **وظائف الحكم والولايات العامة:** أدب الملوك للثعالبي وسراج الملوك للطرطوشي...
- **الطب:** أخلاق الطبيب للرازي، وأدب الطبيب للرهاوي، والطبيب أدبه وفقهه لزهير أحمد السباعي...

- **التعليم:** تذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم لابن جماعة، وكتاب جامع بيان العلم فضله وما ينبغي في روايته وحمله للإمام ابن عبد البر، وتذكرة السامع والمتكلم في أدب العالم والمتعلم للإمام ابن جماعة، وأخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة لمجد محمد الباكير البرازي...
- **الحسبة:** الأحكام السلطانية للماوردي ونهاية الرتبة في طلب الحسبة للشيرازي...
- **المجال المالي والاقتصادي:** ركز العلماء المسلمون كثيرا على القيم الخلقية التي ينبغي أن تتوفر في المعاملات المالية عموما، والقيم والآداب الواجب توفرها في الجبابة وفي من يدير الشؤون المالية، ومن ذلك ما كتبه أبو يوسف في كتاب الخراج شارحا فيه لهارون الرشيد الأخلاق والآداب التي ينبغي أن تتوفر في من يتولى أي أمر في النظام المالي في الدولة....

فالملاحظ أن العلماء المسلمين اعتنوا ببيان الأخلاق الخاصة بكل مهنة من المهن من خلال مؤلفات تبين الأخلاق الحسنة والآداب الفاضلة لصاحب المهنة، وما يجب عليه تجنبه والاحتراز منه من الأخلاق والممارسات السيئة، وربط ذلك بالأدلة من نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية وذلك بصورة تخصصية تربط بين الخلق وبين طبيعة العمل أو المهنة ومتطلباتها اللازمة للنجاح وحسن الأداء¹.

كما يمكن الاستفادة من الأفكار والتجارب العالمية فيما يتعلق بأخلاق العمل بغض النظر عن صاحبها ما لم تكن مخالفة لتعاليم الإسلام فالحكمة ضالة المؤمن أنى وجدها فهو أحق الناس بها².

2.3.1.1. خصائص أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

تتميز أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي بمجموعة من الخصائص، يمكن إجمالها في الخصائص الآتية:

¹ سعيد بن ناصر الغامدي وعلي بن عمر بادحدح، الثقافة الإسلامية: أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ، د م ن، ط1، 2010، ص 123.

² صفوان أمين سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015، ص 121.

أولاً: ربانية المصدر

الإسلام كله من عند الله عز وجل عقائده وعباداته ومعاملاته وأخلاقه... فهو يستمد تعاليمه ومبادئه من كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم.

وكون الأخلاق في الإسلام ربانية المصدر، فهذا يعني أنها من الله تعالى، هو الذي أمر بها وحث عليها ورغب فيها ونهى عما يخالفها وحذر منه¹، فهي ليست نتاج اجتهاد بشري ولا خلاصة تجارب إنسانية ولا ثمرة قوانين وضعية، وإنما هي توجيهات وإرشادات ربانية وأحكام وتشريعات إلهية وردت بها آيات قرآنية وأحاديث نبوية كثيرة².

وتتجلى ربانية المصدر لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في كون كل صفة خلقية مستمدة من آية قرآنية أو حديث نبوي شريف وليس مجرد قول لعالم إداري أو اقتصادي³.

ثانياً: الواقعية

أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي ليست مجرد تنظير غير مرتبط بالواقع أو مجرد إرشادات، بل هي قيم ومبادئ قابلة للتطبيق وتظهر بشكل إيجابي وفعال في سلوك العامل في جميع الأوضاع ومختلف الأزمنة والأمكنة، ذلك أن العامل يلتزم بأخلاق العمل الذي يزاوله، وهذا الالتزام نابع من نفسه لا من سلطة خارجية، وهذه السمة هي التي تميز أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي عن غيرها.

ثالثاً: الثبات

تتميز أخلاق العمل في الإسلام بالثبات بتغير الزمان والمكان، وهذا راجع لكون هذه الأخلاق مستمدة من نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، فالأمانة مثلاً هي خلق مهم ينبغي أن يتحلى به العامل بغض النظر عن الزمان والمكان الذي يعيش فيه.

¹ سجاد أحمد بن محمد أفضل، المسؤولية الأخلاقية وأثرها على الفرد والمجتمع في ضوء السنة النبوية، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العربية والإسلامية، جامعة العلامة إقبال المفتوحة، 2009، ص 66.

² سعيد بن ناصر الغامدي وعلي بن عمر بادحدح، مرجع سبق ذكره، ص 69.

³ المرجع نفسه، ص 139.

وتؤكد "Sharifa Hayaati Ismail Al-Qudsy" أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تمارس في جميع الأوقات والأماكن، فهي تقتضي أن يلتزم بها الفرد في كل وقت وفي كل مكان وفي كل جزئية من جزئيات العمل المكلف به¹.

ويرى "Rafik Beekun" أن هذه الخاصية هي التي تميز أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي عن غيرها من الأنظمة الأخلاقية العلمانية، ويضيف بأن هذه النماذج العلمانية مجسدة في مدونات أخلاقية كانت متغيرة تختلف باختلاف الزمان والمكان والثقافات، وذات قصور لأنها استندت إلى قيم مؤسسيها البشر، الأمر الذي جعل تعميمها غير ممكن².

رابعاً: العالمية

تتسم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالعالمية، وهذا ما يجعلها غير قاصرة على بعض الأفراد دون غيرهم، أو على زمن دون غيره، فهي أخلاق قابلة للتطبيق على مختلف المجتمعات والأزمنة، ويشير "Abdus Sattar Abbasi *et al*" إلى أن بيئة الأعمال بعد الحرب العالمية الثانية لم تقتصر على وجهات نظر الإدارة الأمريكية والأوروبية، وإنما استفادت من الإدارة اليابانية والإدارة الإسلامية، ويضيف بأن الإدارة الإسلامية شكلت محور اهتمام كبير للباحثين في مجال الإدارة الحديثة³.

خامساً: الامتداد (عدم القابلية للفصل عن الأخلاق اليومية)

يرى "Yousof Almanssori" أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي ما هي إلا ترجمة لما جاء به القرآن الكريم والسنة النبوية من أخلاق ومبادئ تحكم جميع نواحي الحياة⁴، ويؤكد

¹ Sharifa Hayaati Ismail Al-Qudsy, **vales & ethics towards quality public delivery system of Malaysian an Islamic perspective**, Journal Syariah, N 15(2), 2007, P 35.

² Rafik Beekun, **Islamic business ethics**, International institute of Islamic thought, 1996, p p 10-11.

³ Abdus Sattar Abbasi *et al*, **Propensities of Tajik Uzbek and Russians towards Islamic work ethic**, Journal of Qafqaz University, 2009, p 81.

⁴ Yousof Almansoori, **Op.cit**, p 22.

"Mohd Zulkifli Muhammad *et al*" أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي غير قابلة للفصل عن الأخلاق العامة التي يتحلى بها الفرد في حياته اليومية¹.

وهو ما تؤكدُه أيضا "العومرة" حيث ترى أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في المنهاج الأخلاقي الذي وضعه الإسلام لأصحاب المهن منبثقا من الأخلاق العامة، وتضيف بأنه جاء فيهم خاصة مظنة عدم التزامهم بها².

4.1.1. أهمية أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي

لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أهمية في تحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل وتحقيق الجودة والميزة التنافسية، ويمكن إبراز ذلك في:

1.4.1.1. تحقيق الغاية الكبرى

خلق الله عز وجل الإنسان وطلب منه عمارة الأرض، وذلك لا يتحقق إلا من خلال ممارسته لمختلف الأنشطة الاقتصادية، فيثاب الفرد على ممارسته لها بغض النظر عن النتائج المادية لنشاطه ما دام أنه يتبغى بذلك طاعة الله عز وجل وتحقيق العبادة الكاملة له، ولا شك أن التزام العامل أثناء ممارسته لمختلف أعماله بأخلاق العمل التي حث عليها الإسلام عامل أساسي يؤدي إلى تحقيق رضا الله عز وجل.

2.4.1.1. نجاح وتطور المؤسسة

تساهم أخلاق العمل في تحقيق نجاح المؤسسة واستمرارها، فالمؤسسة يمكن أن تعمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خلال اعتمادها إطار أخلاقي يوجه ويساعد على تنظيم عملها، ويشير "Mohamed Farah Abdi *et al*" إلى أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تؤثر بشكل إيجابي على حسن سير العمل التنظيمي، وتطبيقها في المؤسسات يؤدي إلى التطوير المستمر لها وزيادة رضا العملاء ويعكس التمثيل الجيد للأعمال³.

¹ Mohd Zulkifli Muhammad *et al*, **The concept of business ethics in Islamic perspective an introductory study of small and medium enterprises SMEs**, Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth, p 1023.

² نجاد محمد حسين العومرة، مرجع سبق ذكره، ص 11.

³ Mohamed Farah Abdi *et al*, **Op.cit**, p 4.

ويرجع ما وقع بمؤسسة "Enron" وغيرها من المؤسسات الكبرى إلى تنازل مجالس الإدارة عن ميثاق أخلاق العمل مما كان السبب الرئيسي وراء الانهيار المالي الذي حدث، وهو ما يؤكد على أن وجود ميثاق لأخلاق العمل ليس كافياً بل يجب العمل به في الأنشطة اليومية¹.

ومن جهة أخرى فإن اهتمام المؤسسات بأخلاق العمل والتزامها بها من شأنه أن يكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية والذي ينعكس إيجاباً على المؤسسة ومردودها، وكذا نسبة أرباحها ترتفع على المدى البعيد، كما يمكن المؤسسة من اكتساب ميزة تنافسية².

ويمكن أن تساهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية من خلال بناء مؤسسات أخلاقية (قيادة أخلاقية، عمال أخلاقيين وهياكل تنظيمية أخلاقية) هدفها ترسيخ مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تساهم في تحقيق أهداف كل الأطراف التي تتعامل مع المؤسسة، وبذلك تتمتع المؤسسة بمزايا تنافسية مبنية على أخلاق إسلامية، ومن بين هذه المزايا: تخفيض التكاليف وبالتالي تخفيض الأسعار، الإبداع والابتكار، الجودة، علاقة جيدة مع الموردين، ومن ثم على المؤسسات أن تقوم ببناء استراتيجياتها التنافسية في إطار المبادئ الأخلاقية الإسلامية، وبهذا تضمن البقاء في الميدان التنافسي³.

3.4.1.1. تحقيق الجودة

يقترن الحصول على شهادات الجودة على غرار "ISO 9000" و"ISO 14000" بالتزام المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج، التوزيع، الاستهلاك، الثقة، الدقة وصحة المعلومات.

ويساعد الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تحقيق الجودة، ذلك أن المؤسسات الأخلاقية يجب أن تتوافق مبادئها وقيمها مع ما تقدمه من منتجات للمستهلكين

¹ جون سوليفان وألكسندر شكولنيكوف، مرجع سبق ذكره، ص 5.

² بن صغير عبد العظيم وبجاش وفاء، مرجع سبق ذكره، ص 17.

³ مراد شريف، أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، المملكة المتحدة، مج 4، ع 2، ماي 2015، ص 45.

المتعاملين معها، فينبغي لها تقديم منتجات ذات جودة عالية ومتميزة وبأسعار معقولة بحيث تكون منتجات يستحقها المستهلكين وتكون آمنة وصديقة للبيئة وتتوفر على كافة المعلومات الخاصة بها¹.

وقد تمكنت ماليزيا من تطوير نظام إدارة الجودة من منظور إسلامي "MS 1900" انطلاقاً من دمج القيم الإسلامية في نظام إدارة الجودة "ISO 9001"، ويقوم "MS 1900" على ثلاث ركائز أساسية أهمها تطوير نظام إدارة الجودة يتوافق مع الإسلام من خلال تعزيز الممارسات الأخلاقية الجيدة على جميع المستويات في المؤسسة، لا سيما وأن الإسلام تضمن الأخلاق التي تعتبر مبادئ توجيهية ينبغي أن يتحلى بها كل من المدير والعامل على حد سواء، وتشير الدراسة إلى أنه إلى غاية سنة 2014 تمكنت 27 منظمة من الحصول على "MS 1900"². وهو ما تؤكد أيضاً "Siti Arni Basir & Ilhaamie Abd Ghani Azmi" حيث تشير إلى أن ماليزيا تمكنت سنة 2005 من تطوير "MS 1900" والذي يعد أول نظام إدارة جودة في العالم يغرس متطلبات الشريعة الإسلامية في إدارة الجودة ويركز على القيم والأخلاق، وأن أي مؤسسة تسعى للحصول على "MS1900" يجب أن تضمن أن الأخلاق التي تمارس في المؤسسة لا تتعارض مع أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي فضلاً عن أهمية تعزيز هذه الأخلاق في بيئة العمل على غرار التعاون والأمانة والإخلاص³.

4.4.1.1. تحسين أداء العاملين

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي دوراً إيجابياً في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ذلك أن الموظفين الذين يتصفون بدرجات عالية من

¹ مراد شريف، مرجع سبق ذكره، ص 32.

² Hasliza Mohamad Ali *et al*, **Implementation of the Islamic quality management system MS1900 and its benefits a case study at the department of Hajj Waqf and Zakat Malaysia**, Vol 6, Issue 2, 2016, p 86.

³ Siti Arni Basir & Ilhaamie Abd Ghani Azmi, **Malaysian Islamic quality management system MS1900 from an Islamic perspective an implementation model**, Journal Syariah, Vol 19, N 2, 2011, p 86.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

الأخلاق في بيئة العمل أكثر ارتياحا في وظائفهم والتزاما نحو مؤسساتهم¹، ويحققون مستويات عالية في أداء أعمالهم فضلا عن ولائهم لمؤسساتهم².

بناء على ما سبق نخلص إلى أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في مجموعة المبادئ المستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية والتي يمكن من خلالها التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ في بيئة العمل، وتظهر في سلوك العامل أثناء قيامه بعمله، ولها أهمية كبيرة في تحسين أداء العاملين والمؤسسات وتحقيق الميزة التنافسية، وسيأتي في المبحث الموالي التفصيل في الأخلاق التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في بيئة العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

¹ بلعور سليمان وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 293.

² خالد محمد الحياصات وآخرون، أخلاق العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مج 11، ع1، ص 308-309.

2.1. أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

تعتبر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي عن مجموع المبادئ التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في بيئة العمل. فما هي هذه المبادئ؟

1.2.1. التقوى والإخلاص

تعتبر التقوى والإخلاص من أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، فكيف يتجلى كل منهما في سلوك العامل في بيئة العمل؟

1.1.2.1. التقوى

التقوى في اللغة اسم للفعل وقى، يقول عز وجل: ﴿هُوَ أَهْلُ التَّقْوَى وَأَهْلُ الْمَغْفِرَةِ﴾¹ بمعنى أنه أهل لأن يُتقى عقابه وأهل لأن يُعمل بما يؤدي إلى مغفرته²، ويشير "الرجحاني" إلى أن التقوى بمعنى الاتقاء أي اتخاذ الوقاية، وعند أهل الحقيقة هي الاحتراز بطاعة الله عن عقوبته، وهي صيانة النفس عما تستحق به العقوبة من فعل أو ترك³.

أما في الاصطلاح فتعرف التقوى بأنها مجانبة كل ما يبعد الفرد عن الله عز وجل وترك حظوظ النفس ومجانبة النهي، وتعرف أيضا بأنها ألا يرى الفرد في نفسه شيئا سوى الله، وأنها ترك ما دون الله⁴، ويعرفها "علي بن أبي طالب" رضي الله عنه بأنها الخوف من الجليل والعمل بالتنزيل والقناعة بالقليل والاستعداد ليوم الرحيل⁵.

وتعرف بأنها العمل بطاعة الله على نور من الله رجاء رحمة الله، وترك معاصي الله على نور من الله مخافة عذاب الله⁶.

¹ سورة المدثر، آية 56.

² ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 4902.

³ علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، معجم التعريفات، دار الفضيلة، القاهرة، د ط، 2004، ص 58.

⁴ المرجع نفسه، ص ص 58-59.

⁵ صفوان أمين سعيد السقاف، مرجع سبق ذكره، ص 124.

⁶ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملوح، موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، دار الوسيلة، جدة، المملكة العربية السعودية، د ط، د ت ن، ص 1120.

نخلص من التعريفات السابقة إلى أن التقوى تتمثل في فعل ما يقرب من الله عز وجل والابتعاد عما يبعد عنه طمعا في نيل رضاه عز وجل.

وقد وردت التقوى ومشتقاتها في القرآن الكريم 258 مرة¹، وهو ما يؤكد عناية القرآن الكريم بها؛ حيث أكثر الله عز وجل من الأمر بها والتوجيه إليها، وبين في عديد الآيات القرآنية السبل التي يمكن من خلالها للفرد أن يحقق هذه القيمة باعتبارها القيمة التي ينبغي أن تكون في مختلف مراحل حياتنا في اعتقدنا وفي عبادتنا وفي أفعالنا²، وهو ما يؤكد حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: «**اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ...**»³؛ ففي الحديث إشارة إلى أن تقوى الله تكون في السر والعلن وفي سائر الأمكنة والأزمنة، ومما يعين على ذلك استشعار أن الله مطلع على الإنسان في سائر أحواله فهو مطلع على ظاهره وباطنه، وعلا نيته وسره.

ويرى "الميداني" أن التقوى تحقق سعادة الإنسان في الحياة الدنيا وفي الآخرة، وعلى قدر تقوى الإنسان في هذه الحياة الدنيا ينال رضا الله عز وجل وثواب الآخرة⁴، ذلك أنه عندما يملأ قلب الفرد الخوف من الله عز وجل فإنه يمتنع عن كل ظلم، وعن كل ما يؤدي إلى غضب الله عز وجل، ويقبل على الأعمال التي ينال بها رضوانه عز وجل، فهي كما يصفها "الهمداني" أرباح المتاجر وأكبر الذخائر عند الله تعالى⁵.

¹ Omar Khalid Bhatti *et al*, **The relationship between Islamic piety (Taqwa) and workplace deviance with organizational justice as a moderator**, International journal of business and management, Vol 10, N 4, 2015, p 143.

² Gholam Reza Zandi *et al*, **Islamic spirituality and continuance organizational commitment the case of Malaysian organizations**, Journal of Islamic management studies, Vol 1, N 1, 2017, p 57.

³ أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، **جامع الترمذي**، بين الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د ط، د ت ن، باب ما جاء في معاشره الناس، كتاب البر والصلة، حديث رقم 1987، ص 332، وهو حديث حسن صحيح.

⁴ عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني، **الأخلاق الإسلامية وأسسها**، دار القلم، دمشق، ط 5، 1999، ج 1، ص 183.

⁵ الحسين بن عبد الصمد الحارثي الهمداني العاملي، **نور الحقيقة ونور الحديقة في علم الأخلاق**، مؤسسة النور للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987، ص 52.

ويشير "Naail M Kamil et al" إلى أن التقوى تساهم في تعزيز المواطنة التنظيمية؛ حيث أن الفرد الذي يتصف بالتقوى يكون له ميل أكبر لإظهار مستوى أعلى من سلوك المواطنة التنظيمية¹، فضلا عن كونها تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين الأداء الوظيفي².

من خلال ما سبق يمكن القول بأن التقوى تتجسد في سلوك الفرد في بيئة العمل من خلال مراقبة الله عز وجل والحرص على مرضاته والخوف من عقابه، فهي حالة روحية قوامها الاستشعار الدائم بأن الله عز وجل مطلع على أعمال الفرد بكل تفاصيلها.

2.1.2.1. الإخلاص

الإخلاص في اللغة ترك الرياء في الطاعات³.

أما في الاصطلاح فالإخلاص ألا تطلب لعملك شاهدا غير الله عز وجل، كما يعرف بأنه تصفية الأعمال من الكدورات، فهو بين العبد وبين الله تعالى لا يعلمه ملك فيكتبه ولا شيطان فيفسده ولا هوى فيميله⁴.

ويعرف "الكفوي" الإخلاص بأنه القصد بالعبادة أن يعبد بما المعبود وحده⁵، أما "التستري" فيرى بأن الإخلاص هو أن تكون الحركة والسكون في السر والعلانية لله تعالى لا يمازجها شيء لا نفس ولا هوى ولا دنيا⁶.

ويؤكد "المحاسبي" أن الإخلاص لله عز وجل واجب لازم في جميع الأعمال لقوله عز وجل: ﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ﴾⁷، ويضيف بأن كل من داخله في عمله إعجاب

¹ Naail M Kamil et al, **implications of piety (Taqwa) on organization citizenship behavior (OCB) from Islamic perspective a study of professionals in South east Asia**, 9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), 14 November 2010, p p 10-11.

² نضال صالح الحوامدة، أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لانتجاهات بعض الموظفين الحكوميين، مؤتم للبحوث والدراسات، الأردن، مج 7، ع 2، 2002، ص ص 165-195.

³ علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، مرجع سبق ذكره، ص ص 14-15.

⁴ المرجع نفسه، ص 15.

⁵ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملح، مرجع سبق ذكره، ص 124.

⁶ سيد بن حسين العفاني، صلاح الأمة في علو الهمة، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 1، 1997، ج 1، ص 106.

⁷ سورة البينة، آية 5.

أو رياء أو حب محمدة أو كراهية مذمة أو إسقاط المنزلة فليس بمخلص في عمله لأن الله عز وجل لا يقبل إلا ما كان خالصاً¹.

ويرى كل من "Jihad Mohammad & Farzana Quoquab" أن جودة أعمال الأفراد تتوقف على مدى إخلاصهم، ولذلك يعتبر الإخلاص من أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي²، والمراد بإخلاص العامل في عمله أن يقصد بعمله وجه الله عز وجل، وبإخلاصه في عمله ينال رضا الله عز وجل وثوابه مصادقاً لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّ اللَّهَ لَا يَقْبَلُ مِنْ الْعَمَلِ إِلَّا مَا كَانَ خَالِصًا...»³، ومن ثم ينبغي أن يحرص العامل على حماية عمله مما يمكن أن يشوبه من طلب مدح للمسؤول أو المدير أو محاولة لإرضائه أو طلب بلوغ منصب أو تحصيل ترقية، فالعمل من أجل الناس شرك ورياء.

ويؤكد "العفاني" أن من ثمار الإخلاص الاستمرارية في العمل؛ حيث أن الذي يعمل لشهوة يكف إذا لم يجد ما يشبع شهوته، والذي يعمل أملاً في شهرة أو منصب يتثقل ويتراخى إذا لاح له أن أمله بعيد المنال، والذي يعمل لوجه الرئيس ينقطع أو يتوانى إذا عزل الرئيس أو مات، أما الذي يعمل لله فلا ينقطع ولا ينثني ولا يسترخي أبداً⁴.

والإخلاص يتجسد في سلوك العامل من خلال الرقابة الذاتية على عمله، هذه الرقابة متجددة تنبع من داخل العامل في كل مرحلة من مراحل العمل، وهو ما يؤكد "الغزالي" حيث يرى بأن الإخلاص يستتبع المراقبة؛ والمراقبة هي حالة للقلب يثمرها نوع من المعرفة وتثمر تلك الحالة أعمالاً في الجوارح وفي القلب، والمراقبة تستتبع محاسبة النفس، ولذلك قال "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا وزنوها قبل أن توزنوا، ويورد "الغزالي" نوعين من المحاسبة السابقة للعمل فإذا هممت بأمر فتدبر عاقبته فإن كان رشداً فأمضه وإن كان غياً فانتبه عنه⁵.

¹ أبو عبد الله الحارث بن أسد الحاسبي، الوصايا، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1986، ص 259-260.

² Jihad Mohammad & Farzana Quoquab, **Furthering the thought on Islamic work ethic how does it differ?**, Journal of Islamic marketing, Vol 7, N 3, p 6.

³ أبو عبد الرحمن النسائي، سنن النسائي، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د ط، د ت ن، كتاب الجهاد، من غزا يلتمس الأجر والذكر، ص 332، رقم 3140، حديث حسن صحيح.

⁴ سيد بن حسين العفاني، تعبير الأنفاس من حديث الإخلاص، دار معاذ بن جبل، مصر، ط 1، 2001، ص 339.

⁵ أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، مرجع سبق ذكره ج 4، ص 625.

ويشير "Abbas Ali & Ali Al-Kazemi" إلى أن الموظفين المخلصين أكثر ولاء لمنظمتهم حتى أثناء الأزمات، وأنهم مستعدون لبذل جهود إضافية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، كما أنهم أقل تغيبا وأكثر إنتاجية في عملهم¹.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الإخلاص يتجسد في سلوك العامل من خلال استحضاره للنية في بيئة العمل، وتفعيله للرقابة الذاتية أثناء أدائه لعمله وعدم القيام به من أجل تحصيل منافع شخصية.

2.2.1. القوة والأمانة

يحث الإسلام على ضرورة توفر القوة والأمانة في العامل، ويظهر ذلك في قول ابنة شعيب لأبيها: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾²، فهذه الآية تؤكد على ضرورة أن يكون العامل أميناً قادراً على أداء العمل. فكيف يمكن أن تتجسد القوة والأمانة في سلوك العامل؟

1.2.2.1. القوة

القوة في الأصل عكس الضعف، وتستعمل في معنى القدرة نحو قوله عز وجل: ﴿...خُدُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ...﴾³، ويستعمل ذلك في البدن وفي القلب⁴.

أما في الاصطلاح فيراد بالقوة في العمل مجموعة الإمكانيات الفكرية والجسدية المتراكمة عبر الزمن والمكتسبة بمختلف السبل والوسائل التي يمتلكها الإنسان⁵، ويرى "الغامدي" بأن القوة تتمثل في القدرة والإرادة المنتجة للكفاءة والمهارة، فهي قدرة العامل على العمل وكفاءته في أداء المهام الموكلة

¹ Abbas Ali & Ali Al-Kazemi, *The Kuwaiti manager work values and orientations*, Journal of business ethics, N 60, 2005, p 65.

² سورة القصص، آية 26.

³ سورة البقرة، آية 63.

⁴ أحمد عماد الدين محمد الحسن، أخلاقيات إتقان الأعمال في التعليم العالي دراسة حالة مؤسسات التعليم العالي السودانية، مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، لندن، المملكة المتحدة، مج 1، ع 1، 2016، ص 24.

⁵ أحمد صبحي جميل وأسماء خيضر ياس، دوافع العمل وأثرها على أداء العاملين -حالة دراسية في الكلية التقنية الإدارية بغداد-، مجلة كلية التراث الجامعة، ع 9، ص 85.

إليه ومهاراته العملية في حقل المسؤولية المناطة به¹، أما "الحارثي" فيرى بأن القوة تشمل كل ما يتطلبه العمل من خبرات ومهارات وقدرات؛ فهي تستدعي توافر الكفاية العلمية بحيث يكون الإنسان خبيراً بالعمل عارفاً بطبيعته ومتطلباته، كما تستدعي القدرة على القيام به².

فالقوة حسب التعاريف السابقة تتمثل في مجموعة الإمكانيات العلمية الفكرية، والجسدية التي يمتلكها الإنسان، وهي مطلب هام في شخصية العامل، وفي حرص النبي صلى الله عليه وسلم على اختياره لكل مهمة صاحب القوة فيها لخير دليل على أهمية توفر هذه الصفة في العامل.

ومما يؤكد أهمية العلم في ميدان العمل ومنزلته في أخلاق أية مهنة ما ذكره الله عز وجل في القرآن العظيم؛ حيث بين في ثلاث آيات قرآنية أهمية العلم لمن يتولى عملاً، فالآية الأولى حين قدم "يوسف" عليه السلام مؤهلاته لتولي الوزارة في قوله عز وجل: ﴿إِنِّي خَفِيفٌ عَلِيمٌ﴾³، والآية الثانية في وصف الله عز وجل بعض أنبيائه في قوله: ﴿وَأَذْكُرْ عِبَادَنَا إِبْرَاهِيمَ وَإِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ أُولِي الْأَيْدِي وَالْأَبْصَارِ﴾⁴، ويفسر القرطبي هذه الآية بأن المراد بالأيدي القوة والعزم، والأبصار المعرفة والبصر بالحق وكمال إدراكه، والعلم النافع هو أصل النجاح والفلاح⁵، والآية الثالثة في قصة طالوت واستنكار بني إسرائيل توليه الملك وهو فقير غير ذي نسب فيهم ولا حسب في قوله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ﴾⁶، فقد كان "طالوت" رجلاً دباعاً ولم يكن من بيت نبوة ولا ملك في بني إسرائيل ولكن الله اصطفاه واختاره لما عنده من العلم (قوة العقل والإدراك) ومن القوة الجسدية المؤهلة للقيادة للحرب⁷.

¹ سعيد بن ناصر الغامدي وعلي بن عمر بادحدح، مرجع سبق ذكره، ص 156.

² جريه بن أحمد بن سنيان الحارثي، الفقه الاقتصادي لأمر المؤمنين عمر بن الخطاب، دار الأندلس الخضراء، جدة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2003، ص 394.

³ سورة يوسف، آية 55.

⁴ سورة ص، آية 45.

⁵ أبو عبد الله القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط 1، 2006، ج 18، ص 224.

⁶ سورة البقرة، آية 247.

⁷ سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 83-85.

ويؤكد كل من "الإشبيلي" و"الغزالي" على ضرورة توفر العلم قبل العمل؛ لأن العمل لا يكون إلا بعلم بكيفية العمل¹، والقوة في جانبها العلمي تنفرع إلى شقين: شق نظري يتم تعلّمه وشق عملي يكتسب، فأما النظري فيتمثل في المعرفة الذهنية المكتسبة بالدراسة، وأما العملي فهو الخبرة والمهارة المكتسبة بالممارسة والتدريب²، ويؤكد "الأشعري" على العلم والخبرة ويرى بأن من لا خبرة له ولا علم له بالأمر فلا قدرة له على القيام به وتكليفه القيام به وإسناده إليه من الظلم له ولكل من له به علاقة³.

وبالرغم من كون القوة من أهم أخلاق العمل التي ينبغي أن تتوفر في العامل إلا أنها تختلف باختلاف الأعمال تبعاً لخصوصية كل عمل، وهذا ما بينه "ابن تيمية" في قوله: "القوة في كل ولاية بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب والمخادعة فيها؛ فإن الحرب خدعة، وإلى القدرة على أنواع القتال من رمي وطعن وضرب... والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه الكتاب والسنة وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام"⁴.

أما في الفكر الإداري المعاصر فإن القدرة تعكس مفهوم القوة في الإسلام، ذلك أن القدرة تطلق ويراد بها قدرة الفرد على أداء المهام المختلفة في العمل، وتشمل القدرات الجسدية والقدرات الفكرية⁵، وهو ما يتماشى مع مفهوم الإسلام للقوة.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن القوة تتجسد في سلوك العامل من خلال توفره على الإمكانيات العلمية والجسدية التي تمكنه من القيام بمختلف المهام المكونة لعمله.

2.2.2.1. الأمانة

الأمانة لغة الوفاء وهي ضد الخيانة، أما في الاصطلاح فهي كل ما يؤمن عليه من أموال وحرَم وأسرار¹.

¹ أبو الحسن سلام بن عبد الله بن سلام الباهلي الإشبيلي، الذخائر والأعلاق في آداب النفوس ومكارم الأخلاق، دار صادر، بيروت، ط1، 2011، ص 48. أبو حامد الغزالي، ميزان العمل، مكتبة ومطبعة محمد علي صبيح وأولاده، مصر، د ط، 1963، ص 80.

² سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 78.

³ أحمد بن داود المزراجي الأشعري، مقدمة في الإدارة الإسلامية، د د ن، جدة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2000، ص 235.

⁴ ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، دار الآفاق، بيروت، ط 1، 1983، ص ص 15-16.

⁵ Stephen P Robbins & Timothy A Judge, **organizational behaviour**, Pearson Education, 15thed, 2013, p 52.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

تعرف الأمانة بأنها خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له به حق وإن تهيأت له ظروف العدوان عليه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس، ويؤدي به ما عليه أو لديه من حق لغيره وإن استطاع أن يهضمه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس، ويظهر من التعريف أن الأمانة تشمل ثلاثة عناصر هي:²

- عفة الأمين عما ليس له به حق: ولا تقتصر الأمانة على العفة عن الأموال، بل يدخل في حدود الأمانة العفة عن كل ما ليس للإنسان به حق؛
- تأدية الأمين ما يجب عليه من حق لغيره؛
- اهتمام الأمين بحفظ ما استؤمن عليه وعدم التفريط به والتهاون بشأنه.

وتعرف الأمانة أيضا بأنها رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح؛ والمراد برعاية الحقوق صونها والاهتمام بها ويدخل تحت ذلك كل ما يلزم الإنسان صونه من حقوق الله عز وجل وحقوق النفس وحقوق الآخرين، أما أداؤها فالمراد به أداء الحقوق لأصحابها كاملة غير منقوصة ووضع كل شيء في المكان الجدير به وأداء الواجب كاملا في العمل الذي يناط به.³

ويرى "الخطاطبة" أن الأمانة هي كل ما أوثمن عليه الإنسان وأمر بالقيام به⁴، وبالتالي فهي تشمل كل ما يجب على المسلم أن يحفظه ويصونه ويؤديه، أما "الأشعري" فيرى بأن الأمانة تتمثل في الحرص على أداء الواجبات الوظيفية بكل دقة ونزاهة وحياد والتزام، ويضيف بأنها صفة عملية لا تظهر إلا بالممارسة ولا تعرف إلا عن طريق الآخرين؛ إذ لا يمكن لأحد أن يدعي بأنه أمين ما لم يؤيده عمله وتعامله مع الناس موظفين أو جمهورا، فالأمانة صفة تطبيقية يصدقها أو يكذبها العمل.⁵

¹ خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، موسوعة الأخلاق، مكتبة أهل الأثر، الكويت، ط 1، 2009، ص 415.

² صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملح، مرجع سبق ذكره، ص 509. سيد بن حسين الغفاني، صلاح الأمة في علو الهمة، مرجع سبق ذكره، ج 12، ص ص 221-222.

³ سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص ص 95-99.

⁴ عدنان مصطفى خطاطبة، قيمة الأمانة في الإسلام وتطبيقاتها الدعوية والتربوية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 14، ع2، 2014، ص ص 122-123.

⁵ أحمد بن داود المزجاجي الأشعري، مرجع سبق ذكره، ص ص 225-226.

ومما يبين أهمية الأمانة تكررهما ومشتقاتهما في القرآن الكريم أربعين مرة¹، فضلا عن عديد الأحاديث النبوية التي تشرعها وتبين تطبيقاتها؛ حيث بين الإسلام أنها إحدى خصال المؤمن في قوله عز وجل: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾²، كما جعلها من الواجبات المهمة في الإسلام في قوله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾³، وجعل فقدانها أحد علامات يوم القيامة، ولهذا يرى "العمر" أن أهمية التركيز على صفة الأمانة في الموظف العام تنبع من كونها من أوائل الأشياء التي تفقد من الدين⁴.

ويبين "الغامدي" أن الأمانة واجبة في حق كل صاحب عمل صغيرا كان العمل أو كبيرا، ويؤكد بأنها في حق الكبراء والمديرين والرؤساء وأصحاب الولايات الكبيرة أوجب وأهم، والإخلال بها من قبلهم ولو جزئيا أفحش وأقبح وأخطر وأعظم أثرا وأكثر ضررا، ولهذا نصح "أبو يوسف" الخليفة "هارون الرشيد" في كتابه إليه أن يولي الخراج لمن تتوفر فيه صفة الأمانة، وذلك في قوله: ومن وليت منهم فليكن فقيها عالما مشاورا لأهل الرأي لا يطلع الناس منه على عورة ولا يخاف في الله لومة لائم ثم قال فإذا لم يكن عدلا ثقة أمينا فلا يؤتمن على المال⁵. في حين يرى "الغزالي"⁶ بأن العامل الذي يلتزم حدود الله في وظيفته ويأنف خيانة الواجب الذي طوقه هو عند الله من المجاهدين.

ويبين "الخراز" أن من مقتضيات الأمانة في العمل⁷:

- عدم استغلال العامل عمله في تحقيق منفعة شخصية سواء له أو لأحد معارفه؛
- عدم استغلال العامل لما تحت يده من أموال ومواد؛ فهو مؤتمن عليها لا يأخذ شيئا منها بغير حق، ويؤكد ذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم: «لَا يَأْخُذُ أَحَدٌ مِنْكُمْ شَيْئًا بِغَيْرِ حَقِّهِ إِلَّا

¹ سيد بن حسين العفاني، صلاح الأمة في علو الهمة، مرجع سبق ذكره، ج 12، ص 225.

² سورة المؤمنون، آية 8.

³ سورة النساء، آية 58.

⁴ فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ط 1، 1999، ص 43.

⁵ سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 107.

⁶ محمد الغزالي، خلق المسلم، دار الريان للتراث، القاهرة، ط 1، 1987، ص ص 48-49.

⁷ خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، مرجع سبق ذكره، ص 436.

لَقِيَ اللهُ تَعَالَى يَجْمَعُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ»¹، وتؤكد مدونة أخلاق العمل لمؤسسة "SAMSUNG" على أنه لا ينبغي استغلال أصول الشركة في المصالح الخاصة للعاملين²؛

- عدم قبول الهدايا والرشاوى، وقد بينت مؤسسة "BAE SYSTEMS" في مدونة قواعد السلوك أنه لا ينبغي أن يتلقى أو يعطي أي موظف في المؤسسة رشاوى أو تحفيزات لأي غرض كان سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أو من خلال طرف ثالث³؛

- الإنجاز الدقيق لمختلف التقارير المتعلقة بالعمل، ذلك أن العامل مؤتمن على صحة ودقة البيانات التي يقدمها في تلك التقارير، وتؤكد مؤسسة "BAE SYSTEMS" في مدونة قواعد السلوك أنه ينبغي تسجيل كافة المعاملات والنفقات ومصاريف العمالة وكافة البيانات المتعلقة بأعمال المؤسسة بدقة وإحكام والاحتفاظ بالسجلات⁴؛

- المحافظة على وقت العمل الرسمي وحسن استثماره؛ إذ أن لكل عمل وقت محدد له بداية وله نهاية، والعامل يجب عليه المحافظة على هذا الوقت من الضياع، كما ينبغي على العامل عدم الغياب بغير مسوغ شرعي أو قانوني. ويشتهر اليابانيون بجديتهم في أداء العمل الناتجة عن رسوخ مبدأ النزعة الذاتية أو إثبات الذات من خلال العمل وهو ما يعرف بـ "Yoruki"، ولذا كانت نسبة الغياب عن العمل في اليابان 2%، وبالرغم محاولة الحكومة تخفيض ساعات العمل إلا أنها فشلت لأن الموظفين يريدون البقاء ساعات عمل طويلة⁵؛

- عدم انشغال العامل أثناء فترة العمل بغير العمل، وألا يشغل غيره عن أداء عمله؛

- عدم إفشاء أسرار العمل؛

- المحافظة على آلات وأدوات الإنتاج، وصيانتها وإصلاحها وعدم تعريضها للتلف، وقد جاء في مدونة قواعد السلوك لمؤسسة "BAE SYSTEMS" أنه ينبغي استخدام الوسائل المملوكة

¹ أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، مرجع سبق ذكره، كتاب الحيل، باب احتيال العامل ليهدى له، حديث رقم 6578، ص 365.

² مدونة أخلاق العمل لمؤسسة "SAMSUNG"، متاحة على الموقع www.samsung.com، تاريخ الاطلاع 16 فيفري 2020، التوقيت 20:20.

³ مدونة أخلاق العمل لمؤسسة "BAE SYSTEMS"، ص 28، متاحة على الموقع www.baesystems.com، تاريخ الاطلاع 16 فيفري 2020، التوقيت 20:30.

⁴ المرجع نفسه، ص 32.

⁵ بلال خلف السكرانة، مرجع سبق ذكره، ص 65.

للمؤسسة بشكل لائق ومسؤول، والتأكد من حمايتها وعدم تعرضها لسوء الاستعمال، كما أنه ينبغي استخدام التجهيزات في الأغراض المصرح بها فقط والحرض على صيانتها بانتظام¹؛

- أن يحرص العامل على تأدية واجبه في العمل كاملا، حيث ينبغي أن يوفي بما نص عليه عقد العمل من شروط، وأن يؤدي مختلف المهام الموكلة إليه بموجب هذا العقد.

وتجدر الإشارة إلى أن مجلة "Reader's Digest" نشرت تحقيقا استطلعت فيه آراء حوالي 3000 شخص، وطرحت عليهم 13 سؤالا عن الأمانة الشخصية والمهنية، وتوصلت إلى أن 39 شخصا فقط أكدوا أنهم لم يقرروا أية مخالفة من المخالفات الأخلاقية التي تم سؤالهم عنها، وأن 36% من أفراد العينة اعترفوا بأنهم اتصلوا بمكاتبهم وطلبوا إجازات مرضية مع أنهم كانوا في تمام الصحة والعافية، كما اعترف 71% من الذكور و61% من الإناث أنهم أخذوا مواد ومستلزمات مكتبية من أماكن عملهم دون استئذان، ودافع بعض الموظفين عن هذا السلوك معتبرين المستلزمات المكتبية خاصة الأقلام والأدوات الخفيفة مشروعة لهم لأن كل الناس يفعلون ذلك، بينما 35% من أفراد العينة أكدوا أنهم لم ولن يفعلوا ذلك أبدا، في حين أن حوالي 1% وبالتحديد 13 موظفا من بين كل 1000 موظف أكدوا أنهم يتمتعون بأمانة ونزاهة مطلقة وأنهم لم ولن يخونوا وظائفهم وأماناتهم أبدا².

من خلال ما سبق يمكن القول بأن الأمانة تتجسد في سلوك العامل من خلال اهتمام العامل بعمله وعدم الانشغال بغيره أثناء الوقت المخصص لأدائه، وتأديته لما يجب عليه فيه، وعفته عن كل ما ليس له به حق.

3.2.1. المسؤولية والتعاون

حث الإسلام على ضرورة تحلي العامل بكل من المسؤولية والتعاون في بيئة العمل، فكيف يمكن أن تتجسد كل من المسؤولية والتعاون في سلوك العامل؟

¹ مدونة أخلاق العمل للمؤسسة "BAE SYSTEMS"، مرجع سبق ذكره، ص 34.

² سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 175-176.

1.3.2.1. المسؤولية

وردت المسؤولية في القرآن الكريم في قوله عز وجل: ﴿إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾¹، والمراد بالحفظ في القرآن الكريم التدبير وحسن الإدارة، كما يراد به حفظ العمل الذي يقوم به من الضياع وإقامته على أحسن وجوه المصالح²، والحفظ يعني الحراسة والمراقبة والمحافظة والתיقظ وقلة الغفلة، وحفظ الشيء يعني صانه وحرسه ورعاه عنه وواظب عليه، والحفيظ في عمله هو المواظب الذي يتسم باليقظة وقلة الغفلة والرعاية الكافية في الأداء والإنجاز بشكل يؤهله لحراسة سير العمل وصيانتها من أي عثرة والدفاع عنه من أجل تحقيق الأهداف المرجوة³.

ويرى "الدراز" أن المسؤولية تتمثل في كون الفرد مكلفاً بأن يقوم ببعض الأشياء وأن يقدم عنها حساباً إلى غيره⁴، أما "الخاقاني" فيرى بأن المسؤولية تتمثل في الشعور بأداء الواجب والإخلاص في العمل⁵. ومن جهة أخرى يرى "الجن" بأن المسؤولية تقتضي تحمل الشخص نتيجة التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية أمام الله عز وجل في الدرجة الأولى وأمام ضميره في الدرجة الثانية وأمام المجتمع في الدرجة الثالثة⁶.

وتعرف المسؤولية أيضاً بأنها تعهد الفرد بتنفيذ الأعمال المعهودة إليه بأقصى قدراته، مع تحمله تبعات ما ينتج عن ذلك⁷.

فالمسؤولية تقتضي شعور الفرد بتبعته في كل أمر يوكل إليه وإدراكه أنه مسؤول عنه أمام ربه، ويشير "أفضل" أنه لا يعفى من المسؤولية أحد في الإسلام إلا إذا كان غير مكلف لفقدته بعض شروط التكليف كالبلوغ أو القدرة، فالمكلف مسؤول عن كل ما يصدر منه من قول وعمل⁸، وهو ما يؤكد حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ

¹ سورة يوسف، آية 55.

² سعيد بن ناصر الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص 72.

³ أحمد بن داود المزجاجي الأشعري، مرجع سبق ذكره، ص 233.

⁴ محمد عبد الله دراز، دستور الأخلاق في القرآن الكريم، مؤسسة الرسالة ودار البحوث العلمية، د م ن، د ط، د ت ن، ص 136.

⁵ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملح، مرجع سبق ذكره، ص 3401.

⁶ مقداد الجن، التربية الأخلاقية الإسلامية، دار عالم الكتب، الرياض، ط 1، 1992، ص 331.

⁷ عبد القادر شلاي، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، مجلة معارف، جامعة البويرة، ص 6.

⁸ سجاد أحمد بن محمد أفضل، مرجع سبق ذكره، ص 17-18.

مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنِ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنِ رَعِيَّتِهِ»¹.

من خلال ما سبق يمكن القول أن المسؤولية تتجسد في سلوك العامل من خلال أدائه لعمله بأقصى قدراته وتحمل تبعات ما ينتج عن أدائه لعمله.

2.3.2.1. التعاون

التعاون لغة مصدر مأخوذ من العون، وهو الظهير على الأمر، وتعاونًا أعان بعضنا بعض²، وتقول أعتته إعانة واستعنته واستعنت به فأعاني، وأعانه على الشيء ساعده، وتعاون القوم عاون بعضهم بعضا، واستعان فلان فلانا وبه طلب منه العون، والتعاون على البر والتقوى أن يظهر المسلم أخاه ويعينه في فعل الخيرات وعلى طاعة الله عز وجل وتجنب معصيته³.

أما في الاصطلاح فيعرف التعاون بأنه مجموعة من الأفراد يجمعهم عمل جماعي مشترك يظهر فيه العاملون أثناء أدائهم له انسجاما وتفاهما كالجسد الواحد لإنجاز مهمة معينة وفي وقت محدد⁴.

فالتعاون يتمثل في مجموعة من الأفراد يعملون معا بغية تحقيق هدف مشترك أو مجموعة من الأهداف، ومن ثم فالتعاون يقتضي اعتماد مختلف الأفراد على بعضهم البعض في إنجاز العمل، كما يتطلب تشارك المعلومات وتبادل المعارف ووجهات النظر ومساعدة الأفراد بعضهم البعض.

وقد حث الإسلام على التعاون في قوله عز وجل: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾⁵، وكذلك في قوله عز وجل عندما أراد ذو القرنين أن يبني سدا: ﴿فَاعِينُونِي﴾

¹ أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، مرجع سبق ذكره، كتاب في الاستقراض، باب العبد راع في مال سيده ولا يعمل إلا بإذنه، حديث رقم 2409، ص 451.

² ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 3179.

³ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملح، مرجع سبق ذكره، ص 1010.

⁴ نجاة قريشي، القيم التنظيمية بين المنظور الغربي والمنظور الإسلامي دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 177-178.

⁵ سورة المائدة، آية 2.

بِقُوَّةِ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا¹؛ أي اعملوا معي كفريق واحد حتى نستطيع أن نتم بنيان الردم، فمن هنا تظهر أهمية التعاون بين العاملين بحيث يؤدي جميع العاملين أعمالهم كفريق واحد.

ويعبر "كوفي" عن التعاون بالتكاتف، حيث يرى أن الكل أعظم من مجموع الأجزاء، أي أن ما يمكن لتفاعل مجموعة من الأفراد أن تحققه أفضل بكثير مما يمكن لمجموع ما يحققه كل فرد².

كما يعبر عن التعاون في الفكر الغربي بفرق العمل، وقد بدأت فكرة العمل الجماعي في شكل فرق عمل في الأربعينات من القرن الماضي بعد دراسات "Howthorn"؛ والتي دلت على أن تنظيم العمال في شكل مجموعات يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل، وتعد اليابان أول دولة نجحت في تطبيق هذه الفكرة في الواقع العملي؛ وذلك حينما قامت ببناء دوائر الجودة، وكنتيجة لنجاحها أصبح فيها مع نهاية سنة 1988 أكثر من مليون دائرة جودة تضم أكثر من عشرة مليون عضو يعملون في شكل فرق، مما كان له الأثر الكبير في تطور الصناعة اليابانية وتميزها من حيث الجودة، ويعتبر هذا النجاح الذي حققته اليابان أهم دافع للشركات الأمريكية لتبني فكرة فرق العمل ومن ثم انتشارها في كل أرجائها³؛ حيث سجلت الولايات المتحدة الأمريكية وفقا لدراسة لأجريت على 1000 مؤسسة كبيرة تزايد استخدام فرق العمل ذات الإدارية الذاتية من 28 % سنة 1987 إلى 68 % سنة 1995⁴.

ومن فوائد التعاون إمكانية إنجاز الأعمال الكبيرة التي لا يقدر عليها الأفراد، ذلك أنه توجد بعض المهام التي لا يمكن أن تؤدي بنجاح إلا بتضافر جهود مجموعة من العاملين خاصة في الأعمال المعقدة التي تتطلب أكثر من تخصص، حيث تتآزر مهارات وقدرات كل العاملين من أجل ضمان نجاح العمل، ومن ثم نجاح المؤسسة ككل. وتؤكد "Nor Azzah Kamri et al" أن الإسلام يدعو إلى التعاون وهو الأمر الذي يمكن من خلاله تحسين نتائج العمل، وتضيف بأن المؤسسة لن تنجح إلا عندما تتمكن من تحقيق تعاون بين العاملين في أداء أعمالهم⁵.

¹ سورة الكهف، آية 95.

² ستيفن كوفي، العادات السبع للناس الأكثر فعالية، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ط 21، 2009، ص 310.

³ عليان علي رحمة عليان، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم (مدخل سلوكي)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014، ص ص 65-66.

⁴ المرجع نفسه، ص 61.

⁵ Nor Azzah Kamri et al, *Op.cit*, p 164.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

وبالرغم من كون التوصيف الوظيفي أحد أساسيات إدارة الأعمال في القرن العشرين باعتباره وثيقة تدون فيها تفاصيل واجبات ومسؤوليات العامل، إلا أنه أصبح أمرا عفا عليه الزمن، حيث أنه كل عام يقل عدد الوظائف التي يمكن لفرد واحد تنفيذها دون تعاون مع الآخرين، فقد ازداد حجم المنتجات تعقيدا ففاقت متطلباتها معرفة شخص واحد لذا أصبحت مشاركة المعرفة وتفاعلات الفريق أمرا ضروريا، فلن يستطيع مهندس اليوم تنفيذ ومتابعة المهام والمسؤوليات المطلوبة منه وفقا لتوصيف وظيفته دون تعاون مع زملائه¹.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن التعاون يظهر في بيئة العمل من خلال التآلف والتفاعل فيما بين العاملين لإنجاز العمل، فهو يتمثل في قدرتهم على العمل بطريقة متحدة وتشاركهم في إنجاز العمل من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

وكملخص لما سبق يمكن القول بأن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتمثل في مجموع المبادئ التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في بيئة العمل، هذه المبادئ تشمل التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون.

¹ روبرت كيلبي، كيف تصبح نجما لامعا في العمل 9 استراتيجيات للتميز، نشرة خلاصات، الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة، ع15، 1998، ص 3.

3.1. أداء العاملين وأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي

تولي المؤسسات اهتماما كبيرا لأداء العاملين باعتباره العامل الأساسي المساهم في تحقيق نجاحها وضمن بقائها واستمراريتها، ويناقش هذا المبحث أداء العاملين وأهم أبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي.

1.3.1. مفهوم أداء العاملين

الأداء في اللغة مشتق من الفعل أدى، ويقال أدى الشيء أوصله، وأدى الأمانة وأدى الشيء قام به¹.

أما في الاصطلاح فيعرف "الرجائي" الأداء بأنه إتيان عين الواجب في الوقت، ويميز بين نوعين من الأداء؛ الأداء الكامل وهو ما يؤديه الإنسان على الوجه الذي أمر به، والأداء الناقص وهو بخلاف سابقه²، فالتعريف يشير إلى ارتباط الأداء بإنجاز وإتمام العمل بطريقة معينة وفي الوقت المحدد له.

ويعرف الأداء بأنه أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال³، ويعرف أيضا بأنه إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، فهذا التعريف يركز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال درجة إتمام مهام وظيفته، حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة⁴.

ومن جهة أخرى يعرف الأداء بأنه القدرة على إنجاز المهام⁵، وغير بعيد عنه تعريف الأداء بأنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد¹، وبذلك فالأداء يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد

¹ ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 48.

² علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، مرجع سبق ذكره، ص 16.

³ عبد الشكور زكريا إسحاق، مرجع سبق ذكره، ص 36.

⁴ سناء عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 9-8 مارس 2005، ص 35.

⁵ مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة Satpap Alif لتحويل الورق والبلاستيك، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010-2011، ص 2.

الفصل الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

متطلبات عمله حتى تتحقق الأهداف العامة للمؤسسة، وغالبا ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد؛ فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة في أداء العمل بينما الأداء يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد في العمل.

ويعرف الأداء بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكن تمييز ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها؛ وهذه الأبعاد هي: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء، حيث تعبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعبر عن درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات الدقة والجودة، وبالنسبة لنمط الأداء فهو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله، فهذا التعريف يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، كما يبين أن الأداء هو محصلة التفاعل بين كل من كمية الجهد ونوعيته ونمط الأداء².

ويلقي "Tomas Gilbert" الضوء على مصطلح الأداء، حيث يشير إلى أنه لا يجوز الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أنشطة في المؤسسة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو إنتاج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أنه مخرج أو نتاج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، فهو مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا³.

ومن بين تعريفات الأداء أيضا أنه المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه⁴.

إن عدم وجود اتفاق بين الباحثين حول معنى الأداء وانقسامهم إلى مجموعتين أساسيتين؛ الأولى تعرف الأداء على أنه النتائج النهائية المتحصل عليها من عمل الفرد، والثانية تعرف الأداء على أنه السلوك الذي تتحقق من ورائه النتائج، فضلا عن صعوبة الفصل بين السلوك والإنجاز أدى

¹ بن رحمن سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص ص 66-67.

² المرجع نفسه، ص 66.

³ عواد محمد العطوي، مرجع سبق ذكره، ص ص 26-27.

⁴ بلال مشعلي، مرجع سبق ذكره، ص 2.

إلى ظهور مجموعة ثالثة من الباحثين والتي تعرف الأداء على أنه التفاعل بين السلوك والإنجاز وعلى أنه مجموع النتائج والسلوك معا¹.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن أداء العاملين يتمثل في التفاعل بين السلوك والإنجاز مرتبطا بالنتائج المحققة.

2.3.1. الإبداع

الإبداع لغة مشتق من الفعل بدع، وبدع الشيء يبدعه بدعا وابتدعه أنشأه وبدأه، والمبتدع الذي يأتي أمرا على شبه لم يكن ابتداءه إياه، والبديع المبدع وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال سابق والبديع من أسماء الله تعالى لإبداعه الأشياء وإحداثه إياها²، والإبداع في قاموس الأعمال العمل القائم على تقديم فكرة، أسلوب، منتج، خدمة جديدة، وهو لفظ لاتيني الأصل "innovare" ويعني إيجاد شيء جديد³.

وقد ورد لفظ الإبداع ومشتقاته في القرآن الكريم في قوله عز وجل: ﴿بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ...﴾⁴؛ ويفسر "ابن كثير" هذه الآية من سورة البقرة بأن الله عز وجل هو خالق السماوات والأرض على غير مثال سابق، ويقال للشيء المحدث بدعة، والمبدع المنشئ والمحدث ما لا يسبقه إلى إنشاء مثله وإحداثه أحد⁵، ومنه تفسير "ابن كثير" للآية الواردة في سورة الأنعام بأن الله عز وجل مبدع السماوات والأرض وخالقهما ومنشئهما ومحدثهما على غير مثال سابق⁶.

¹ علاوي عبد الفتاح، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية دراسة حالة شركة سونغاز وحدة الاغواط، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012-2013، ص ص 127-128.

² ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص ص 229-230.

³ دريوش شهنواز، أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2012، ص 100.

⁴ سورة البقرة، آية 117، سورة الأنعام، آية 101.

⁵ ابن كثير، تفسير ابن كثير، دار المستقبل، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط1، 2014، ج 1، ص ص 271-272.

⁶ المرجع نفسه، ج 2، ص 259.

ويعرف "المناعي" الإبداع بأنه إنشاء شيء بلا احتذاء ولا اقتداء¹، ومن ثم فالإبداع ليس مجرد عملية ذهنية لتوليد الأفكار بل هي التطبيق الفعلي للأفكار الجديدة.

ويفصل عدد من الباحثين بين الإبداع والابتكار على اعتبار أن الإبداع عملية ذهنية لتوليد الأفكار بينما الابتكار هو التطبيق الفعلي لهذه الأفكار²؛ إلا أنه ومن خلال تتبع النصوص القرآنية الآتفة الذكر يتبين أن الإبداع ليس مجرد عملية ذهنية تتمثل في توليد الأفكار وإنما هي التطبيق الفعلي للأفكار الجديدة.

ويرجع الفضل في استعمال الإبداع لأول مرة في المجال الاقتصادي للمفكر الاقتصادي النيوكلاسيكي "شومبيتر" في كتابه نظرية التطور الاقتصادي سنة 1912، حيث عرف الإبداع بأنه الحصيلة الناتجة عن ابتكار طريقة أو نظام جديد في الإنتاج يؤدي إلى تغيير مكونات المنتج وكيفية تصميمه³.

ويعرف "Muhammad Farrukh et al" الإبداع بأنه إيجاد الأفكار الجديدة وتطبيقها⁴، فالإبداع حسبه لا يقتصر على تطوير الأفكار وإنما يتجاوز ذلك إلى التطبيق العملي لها، في حين يرى "نوشر" أن الإبداع عبارة عن منتج جديد أو خدمة جديدة أو طريقة مبتكرة لتنفيذ العمل التجاري يمكن المنشأة من زيادة ميزتها التنافسية⁵.

كما يعرف الإبداع بأنه الإتيان بشيء جديد وغير مألوف، بما في ذلك النظر إلى الأشياء بطريقة غير مألوفة، فهو لا يتعلق بالقيام بالأعمال العادية، وإنما يتعلق بالقيام بعمل أشياء بشكل مختلف⁶.

¹ عبد الرؤوف المناوي، التوقيف على مهمات التعاريف، عالم الكتب، القاهرة، ط1، 1990، ص 36.

² علي الحمادي، شرارة الإبداع، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط 1، 1999، ص 35.

³ ناصر مراد وزباد أبو موسى واقع الإبداع في المؤسسة، الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البلدة، 18-19 ماي 2011، ص 3.

⁴ Muhammad Farrukh et al, **Innovation capability the role of Islamic work ethics**, Journal of Asian business strategy, Vol 5, N 7, 2015, p 127.

⁵ كومار نوشر، تفعيل الإبداع، ترجمة محمد عبد الحفيظ يوسف، العبيكات، د م ن، د ط، د ت ن، ص 19.

⁶ ربيع المسعود، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل قيادة إبداعية دراسة حالة بنك البركة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 117.

ويمكن أن يكون الإبداع على مستوى المنتج من خلال إحداث تغيير في مواصفاته أو خصائصه، أو التغيير في الوظائف التي يؤديها المنتج أو شروط استعماله أو توزيعه، وبالتالي فإن الإبداع في المنتجات يكون في ثلاثة جوانب: إبداعات لها علاقة بالتركيبية الوظيفية للمنتج، إبداعات تغير التركيبية التكنولوجية للمنتج، إبداعات تغير العناصر أو الخصائص المقدم فيها المنتج، كما يكون الإبداع في الطريقة الفنية للإنتاج؛ من خلال استحداث طريقة إنتاج جديدة أو تحسين طريقة قائمة ولا يأخذ بعين الاعتبار التحسينات التي تتم على مستوى التنظيم وتسيير المؤسسة¹.

وقد وجه القرآن الكريم الفرد إلى الإبداع في قوله عز وجل: ﴿وَأَلْنَا لَهُ الْحَدِيدَ أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدْرُ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾²، والأمر هنا موجه لسيدنا "داود" عليه السلام، حيث ألان الله عز وجل له الحديد وهذا لم يكن من قبل وكانت السابغات أي الدروع تصنع من قبل على هيئة صفائح؛ والدرع صفيحة واحدة فكانت تصلب الجسم وتثقله فألهم داود أن يضعها رقائق متداخلة متموجة لينة يسهل تشكيلها وتحريكها بحركة الجسم وأمر بتضييق تداخل هذه الرقائق لتكون محكمة لا تنفذ منها الرماح وهو التقدير في السرد³.

وقد شهد عصر صدر الإسلام العديد من الممارسات الإبداعية على غرار إنشاء "عمر بن الخطاب" لبيت مال المسلمين والدواوين، وعدم تقسيمه لأراضي فيء العراق والشام ومصر على الفاتحين مخالفة لما جرى عليه العرف وذلك من أجل ضمان مصدر دخل دائم لبيت مال المسلمين ومن ثم قدرة الدولة الإسلامية على الوفاء بنفقاتها العامة، بالإضافة إلى الممارسات الإبداعية "لخالد بن الوليد" في المجال الحربي والعسكري.

بناء على ما سبق يمكن القول بأن الإبداع يتمثل في التطبيق العملي للأفكار؛ ويظهر في سلوك العامل من خلال إيجاده لأساليب عمل جديدة أو تطويره لأخرى قائمة، أو إيجاده لمنتجات جديدة أو تطويره للمنتجات الحالية، أو إيجاد الحلول الإبداعية للمشاكل التي يمكن أن تواجهه في العمل.

¹ ياسين بوبكر، حدة المنافسة وأثرها على تطوير المنتجات الجديدة دراسة حالة خدمة الهاتف النقال في الجزائر، (رسالة دكتوراه)، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2017، ص 131.

² سورة سبأ، الآيتين 10-11.

³ محمد فتحي، مذاق النجاح كيف تصل إلى درجة الإتقان والجودة في العمل، دار أجيال، ط1، 2006، ص 12.

3.3.1. الإحسان

يراد بالإحسان في اللغة حسب "ابن منظور" الإشارة إلى المراقبة وحسن الطاعة لأن من راقب الله أحسن عمله¹، كما يراد بالإحسان في اللغة فعل ما هو حسن مع الإجادة في الصنع².

أما في الاصطلاح فيختلف معنى الإحسان باختلاف السياق الذي يرد فيه؛ فإذا اقترن بالإيمان والإسلام كان المراد به الإشارة إلى المراقبة وحسن الطاعة، وهو تفسير النبي صلى الله عليه وسلم لسؤال "جبريل" عليه السلام «...مَا الْإِحْسَانُ؟ فَقَالَ الْإِحْسَانُ أَنْ تَعْبُدَ اللَّهَ كَأَنَّكَ تَرَاهُ فَإِنْ لَمْ تَكُنْ تَرَاهُ فَإِنَّهُ يَرَاكَ...»³، أما إذا ورد الإحسان مطلقاً فإن المراد به فعل ما هو حسن، والحسن وصف مشتق من الحسن الذي يراد به اصطلاحاً ما يكون متعلق المدح في العاجل والثواب في الآجل⁴.

وقد عرف "Ahamad Faosiy Ogunbado & Asia Mus'ad Al-Otaibi" الإحسان انطلاقاً من حديث النبي صلى الله عليه وسلم في سؤال جبريل عن الإحسان بأنه التركيز الكامل في أداء العمل مع إدراك الفرد أن الله عز وجل يراقبه⁵، كما يعرف الإحسان بأنه إتقان الفرد للعمل المنوط به إتقان من يعلم علم اليقين أن الله عز وجل ناظر إليه مطلع على عمله⁶.

ومن ثم فالإحسان حسب هذين التعريفين يقتضي أن يؤدي العامل عمله بأفضل صورة كأنه يرى الله عز وجل أثناء تأدية عمله، فإن لم يبلغ هذه المرتبة يستشعر أن الله عز وجل يراقبه في عمله.

¹ ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص ص 878-879.

² محمود حمدي زقزوق، الموسوعة الإسلامية العامة، وزارة الأوقاف، القاهرة، د ط، 2002، ص 58.

³ أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، مرجع سبق ذكره، كتاب التفسير، باب قوله (إن الله عنده علم الساعة)، حديث رقم 4777، ص 932.

⁴ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملوح، مرجع سبق ذكره، ص 67.

⁵ Ahamad Faosiy Ogunbado & Asia Mus'ad Al-Otaibi, **Is quality management an islamic value?**, Journal of business and management, Vol 8, N 3, 2013, p 9.

⁶ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملوح، مرجع سبق ذكره، ص 70.

ومن جهة أخرى يعرف "أمين" الإحسان بأنه الفضل في أداء الواجب والزيادة عليه¹، في حين يرى "Jamal Badaw & Rafik Beekun" أن الإحسان يتمثل في التميز حيث أن الإسلام يحث على التميز في العمل².

أما "الرواحنة" فيرى أن الإحسان يتمثل في تأدية العامل للعمل المنوط به على وجه يتقنه ويحقق رضا الآخرين بخلوه من العيوب، وهو أرقى أسس الجودة في الإسلام، والأصل في الإحسان الإلتقان دون أن يتأثر بما يحيط به من مؤشرات سواء على مستوى المنتج أو العمل³.

ويرى "فتحي" أن مدلول الجودة في الإسلام يقتضي أن يصل الفرد بعمله من درجة الإلتقان إلى درجة الإحسان، ذلك أن الإحسان يُعبر عن أعلى درجات الإلتقان وهو يشمل جميع مجالات الحياة⁴، فمعنى أن يُحسن المرء في عمله أن يزيد على ما هو مطلوب منه⁵، وهو ما يؤكد عليه "العجلوني" بقوله أن الإحسان يمثل أعلى مستويات الجودة في الإسلام، حيث يصل المنتج درجة الإحسان عندما يتضمن مزايا تفوق ما يتوقعه العميل زيادة على المواصفات الأصلية⁶.

ومن جهة أخرى يفسر "أبو زهرة" قوله عز وجل: ﴿...وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾⁷ بأن الإحسان في لغة القرآن الكريم يطلق على أمرين اثنين أحدهما الإلتقان والإجادة في العمل والقيام بالطاعات على وجهها ومن ذلك قوله تعالى ﴿...إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾⁸، والثاني التفضل على الغير بالعتاء والزيادة فيه، ويضيف بأن المعنى الثاني عائد إلى المعنى الأول لأن التفضل بالعتاء والزيادة فيه من قبيل الإحسان⁹.

¹ أحمد أمين، الأخلاق، دار الكتب المصرية، القاهرة، ط 3، 1931، ص 183.

² Rafik Beekun & Jamal Badawi, *op.cit*, p 135.

³ علي جمعة الرواحنة، مرجع سبق ذكره، ص 5.

⁴ محمد فتحي، مرجع سبق ذكره، ص 9.

⁵ أشرف عبد السلام عبد المجيد، إدارة الجودة الشاملة في الإسلام، دار الوفاء، د م ن، ط 1، 2007، ص 70.

⁶ إبراهيم طه العجلوني، إدارة الجودة في الإسلام، المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 23-26 أبريل 2006، ص 12-13.

⁷ سورة البقرة، آية 195.

⁸ سورة الكهف، آية 30.

⁹ محمد أبو زهرة، زهرة التفاسير، دار الفكر العربي، د م ن، د ط، د ن، ج 2، ص 596.

ويشير حديث الرسول الله صلى الله عليه وسلم: «إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ فَإِذَا قَتَلْتُمْ فَأَحْسِنُوا الْقِتْلَةَ وَإِذَا ذَبَحْتُمْ فَأَحْسِنُوا الذَّبْحَ وَلِيُحَدِّدَ أَحَدَكُمْ شَفْرَتَهُ فَلْيُرِخْ ذَبِيحَتَهُ»¹ إلى ضرورة إحسان العمل وتوفير الأداة الفاعلة الجيدة لتنفيذ المهمة على أكمل وجه، فليس المطلوب أن تعمل جيدا ولكن أن تقوم بالأحسن وتقدم أفضل ما تستطيع بغض النظر عن طبيعة العمل حتى ولو كان عملا بسيطا.

بناء على ما سبق يمكن القول بأن الإحسان مرحلة متطورة من الإتقان، حيث يتعدى كون الفرد متقنا في عمله، ويتجلى الإحسان في سلوك العامل من خلال تقديم الأفضل في العمل المكلف به بحيث يستطيع التفوق على تطلعات العملاء.

4.3.1. الإتقان

الإتقان في اللغة من أتقن الشيء أي أحكمه، وإتقانه إحكامه، والإتقان الإحكام للأشياء، ورجل تقن وتقن متقن للأشياء حاذق، فيقال لكل حاذق بالأشياء تقن ومنه يقال فلان أتقن عمله إذا أحكمه².

أما في الاصطلاح فيعرف "السكرانة" الإتقان بأنه الإحكام والحذق في الأعمال، وهو إنجاز الأعمال والمنتجات والمصنوعات بإحكام ودقة فنية³، كما يعرف بأنه أداء العمل بحيث يكون مستوفيا للمواصفات المطلوبة، ويعرف أيضا بأنه الأداء المتكامل لشخص محترف في أي مجال عملي⁴.

ويرى "العطوي" أن الإتقان يشمل إجادة العمل والسرعة في إنجازه ومحاولة تجنب الوقوع في الأخطاء، وقد استخلص تعريفه للإتقان من تعريف الجودة بأنها أداء العمل من أول مرة وكل مرة من غير أخطاء⁵.

¹ أبو الحسين مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، بيت الأفكار الدولية، 1998، كتاب الصيد والذباح، باب الأمر بإحسان الذبح والقتل وتحديد الشفرة، حديث رقم 1955، ص ص 809-810.

² ابن منظور، مرجع سبق ذكره، ص 437.

³ بلال خلف السكرانة، مرجع سبق ذكره، ص 124.

⁴ أحمد المزجاجي، الوجيز في أخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، د م ن، ط 3، 1433هـ، ص 96.

⁵ عواد محمد العطوي، مرجع سبق ذكره، ص 21-22.

ويشير "السكرانة" إلى فلسفة (دام) مثلث الإتيقان، حيث (دام) تعني الدقة والاهتمام بالتفاصيل والمتابعة، ومقتضى هذه الفلسفة أن إنجاز الأعمال لا يعني إتقانها ذلك أن الإتيقان مستوى أرفع بكثير من الإنجاز، فالإنجاز يعني إتمام العمل، أما الإتيقان فيراد به إتمام العمل بأفضل ما يمكن¹. ويعرف الإتيقان في العمل بأنه أداء الأعمال حسب المواصفات المطلوبة والحرص على إنهاءها بالوقت المطلوب والحرص على عدم حدوث أية أخطاء فيها²، في حين يرى "Abdi O Shuriye et al" أن الإتيقان يعني القيام بالأعمال بطريقة علمية وفنية من أجل الحصول على نتائج جيدة³. وقد وصف الله عز وجل نفسه بالإتيقان في قوله عز وجل: ﴿صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْتَنَ كُلَّ شَيْءٍ﴾⁴، فالإتيقان سمة كونية حيث ترى دقة الإتيقان أرضاً وسماءً، وسيراً على سنن الله الكونية وجب أن نتقن أعمالنا، ويفسر "البيضاوي" رحمه الله هذه الآية بأن الله عز وجل أنقن كل شيء فأحكم خلقه وسواه على ما ينبغي، فصنع الله عز وجل يتجلى في إتيقان صنعته في كل شيء في هذا الوجود ويتدبر المتدبر كل آثار الصنعة المعجزة فلا يعثر على خلة واحدة متروكة بلا تقدير ولا حساب⁵، ويرى "القرطبي" أن الإتيقان هو الإحكام، فيقال رجل تقن أي حاذق بالأشياء⁶.

ووجه الله عز وجل في قوله: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَالنَّارَ لَهُ الْحَدِيدَ أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾⁷ الأمر لسيدنا "داوود" عليه السلام إلى الحرص على إتيقان العمل والتنبيه عليه بالدقة في ضبط المسار ﴿وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ﴾ فلا يكون سميكا فينحشر ولا يكون رفيعا فيقلق في الفراغ المخصص له، وفي قوله عز وجل: ﴿أَنْ أَعْمَلَ سَابِغَاتٍ﴾ توجيهه إلى تشكيل الدروع بما يناسب التفات جسم الإنسان

¹ بلال خلف السكرانة، مرجع سبق ذكره، ص 125.

² محمد كايد الحياصات، أثر أخلاق العمل الإسلامية في العدالة التنظيمية لدى المؤسسات الصحفية الأردنية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، بريطانيا، مج 3، ع 1، 2012، ص 46.

³Abdi O Shuriye et al, the concept of Itqan and its role in Muslim professional life, IIUM Press, Malaysia, 2009, p 99.

⁴ سورة النمل، آية 88.

⁵ ناصر الدين البيضاوي، أنوار التنزيل وأسرار التأويل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط 1، د ن، ج 4، ص 169.

⁶ أبو عبد الله القرطبي، مرجع سبق ذكره، ج 16، ص ص 222-223.

⁷ سورة سبأ، الآيتين 10-11.

حيث كانوا قبل ذلك يرتدون دروعا كالصفائح المستقيمة¹، ففي الآية توجيه إلى ضرورة تحري الدقة والإتقان في العمل.

كما وجه الله عز وجل في قوله: ﴿آتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ حَتَّىٰ إِذَا سَاوَىٰ بَيْنَ الصَّدَفَيْنِ قَالَ انْفُخُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلَهُ نَارًا قَالَ آتُونِي أُفْرِغَ عَلَيْهِ قَطْرًا﴾² إلى إتقان العمل في صناعة السد، ويشير "ابن كثير" في تفسيره إلى الدقة في وضع قطع الحديد متساوية مع بعضها فوق بعض فضلا عن الحرص على قوة بناء السد من خلال إفراغ قطرات من النحاس القطر في الحديد كي يزيد من درجة صلابته، وكانت كل تلك التوجيهات والتنبيهات تؤكد أهمية الحرص على إتقان العمل³.

كما حث الرسول عليه الصلاة والسلام على إتقان العمل في قوله: «إِنَّ اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ»⁴، ولفظ الإتقان ورد في الحديث مطلقا وبذلك فإن إتقان العمل يشمل جميع الأعمال التي يقوم بها الفرد بغض النظر عن طبيعتها.

وتعرف الجودة في الفكر الاقتصادي الغربي بأنها الإتيان بالشيء تاما كاملا دون عيب فيه بحيث يتحقق الغرض المقصود منه⁵، ويعرفها أيضا "سيقر" الجودة بأنها تصميم المنتج بحيث يفي باحتياجات المستهلك كما يجب أن يكون الشكل النهائي للمنتج مطابقا للتصميم⁶، والملاحظ على هذا التعريف أنه يتفق مع مفهوم الإتقان في الفكر الاقتصادي الإسلامي بناء على ما سبق يمكن القول أن الإتقان يظهر في سلوك العامل من خلال الأداء المحكم للمنتج مع قدرته على تلبية تطلعات العملاء.

وكملخص لما سبق يمكن القول أن أداء العاملين يتمثل في مجمع السلوك والنتائج معا، ويعتبر الإبداع والإحسان والإتقان أهم أبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث يتقاطع الفكر الاقتصادي الإسلامي في نظرتة للإبداع والإتقان مع مفهوم الإبداع والجودة في الفكر الاقتصادي الغربي إلا أنه يتميز بالإحسان كبعد خاص به.

¹ ابن كثير، مرجع سبق ذكره، ج 3، ص 796.

² سورة الكهف، آية 96.

³ ابن كثير، مرجع سبق ذكره، ج 3، ص 159.

⁴ أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي، الجامع لشعب الإيمان، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2003، ج 7، حديث رقم 4930، ص 233، وهو حديث صحيح.

⁵ محمد يحي بلال منيار، مبادئ الجودة في السنة النبوية تأصيلا وتطبيقا، الندوة العلمية السادسة صناعة التميز وتنمية المهارات في السنة النبوية، كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي، 23-25 أبريل 2013، ج 1، ص 319.

⁶ مات سيقر، المرجع العالمي لإدارة الجودة، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق، د م ن، ط 3، 2007، ص 83.

خلاصة

تم من خلال هذا الفصل تحليل متغيرات الدراسة؛ حيث يظهر أن الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تعتبر أحد العوامل المساهمة في تحقيق نجاح المؤسسات وضمن استمراريتها.

وتعتبر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي عن مجموع الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في بيئة العمل، وهي تستند إلى القرآن الكريم والسنة النبوية باعتبارها المصدرين الرئيسيين لها، ويمكن إجمالها في: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون.

كما تبين أن أداء العاملين يعبر عن السلوك والنتائج المحققة في العمل، وتمثل أبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي في الإبداع والإحسان والإتقان.

وبعد عرض مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي؛ سيتم في الفصل الموالي تحليل ومناقشة العلاقة النظرية بين هذين المتغيرين بمختلف أبعادهما.

الفصل الثاني : العلاقة

النظرية بين أخلاق العمل

وأداء العاملين من منظور

الاقتصاد الإسلامي

تمهيد

بعد الإحاطة بمختلف المفاهيم النظرية لكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي سيتم في هذا الفصل تحليل ومناقشة العلاقة النظرية بينهما، من خلال بيان تأثير كل بعد من أبعاد أخلاق العمل (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) على أبعاد أداء العاملين (الإبداع، الإحسان والإتقان)، كما سيتم تقديم نتائج أهم الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة النظرية بين المتغيرين، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى:

- علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع
- علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإحسان العمل
- علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإتقان العمل

1.2. علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع

يتناول هذا المبحث العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع من خلال تحليل الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، ثم مناقشة العلاقة النظرية بين مختلف أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) والإبداع.

1.1.2. الدراسات السابقة لعلاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع

تعتبر الدراسات التي تناولت علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإبداع محدودة، ويمكن إجمال أهم الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين في الدراسات الآتية:

1.1.1.2. دراسة "Muhammad Farrukh et al"¹

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع، واعتمدت في دراسة هذه العلاقة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 150 استبياناً على موظفي المؤسسات الناشطة في قطاع الاتصالات بمنطقة لاهور بباكستان، في حين تم استرداد 120 استبياناً قابلاً للتحليل.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وهامة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع، ولما كان الإبداع شرطاً أساسياً لاستمرارية المؤسسات فإن هذه الدراسة أكدت على أهمية الأخذ بعين الاعتبار أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في بيئة العمل.

2.1.1.2. دراسة "Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram"²

درس الباحثان العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع وتشارك المعرفة في المؤسسات العامة بباكستان، حيث تناولوا بالتحليل دور أخلاق العمل من منظور

¹ Muhammad Farrukh et al, op.cit.

² Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, **The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and Knowledge sharing plays moderation role**, International journal of economics and management sciences, Vol 1, N 8, 2012.

الاقتصاد الإسلامي باعتبارها المتغير المستقل في تحسين القدرة على الإبداع باعتباره المتغير التابع من خلال إيجاد بيئة تشارك المعرفة بين العاملين باعتباره المتغير الوسيط.

وقد اعتمد الباحثان على المقياس الذي طوره "Abbas Ali" لقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، والمقياس الذي طوره "Andersen & Gabering" لقياس تشارك المعرفة، والمقياس الذي طوره "Lee & Choie" لقياس الإبداع، حيث تم توزيع 150 استبياناً على العاملين في مؤسسات عامة مختلفة النشاط بمنطقة إسلام آباد، وتم استرداد 102 استبياناً قابلاً للتحليل.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وقوية أيضاً بين المتغيرين عندما يكون تشارك المعرفة متغيراً وسيطاً بينهما، وأكدت هذه الدراسة على أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تساهم بشكل هام في تشارك المعرفة بين العاملين مما ينعكس إيجاباً على الإبداع في المؤسسات العامة، ونظراً لأهمية أخلاق العمل فإنها أوصت بضرورة الالتزام بها في كافة المستويات التنظيمية.

3.1.1.2. دراسة "Naresh Kumar & Raduan Che Rose"¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تشارك المعرفة باعتباره المتغير المستقل والقدرة على الإبداع باعتباره المتغير التابع من خلال أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي باعتبارها المتغير الوسيط.

وقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المقياس الذي طوره "Kim & Lee" لقياس تشارك المعرفة، والمقياس الذي طوره "Lee & Choie" لقياس الإبداع، والمقياس الذي طوره "Abbas Ali" لقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، وتم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان، حيث تم استرداد 472 استبياناً قابلاً للتحليل من أصل 1000 استبيان موزع.

¹ Naresh Kumar & Raduan Che Rose, **Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability**, Journal of management development, Vol 29, N 1, 2010.

وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في القطاع العام بماليزيا يلتزمون إلى حد بعيد بأخلاق العمل، ويرجع هذا الالتزام إلى إدراك كل من العمال المسلمين وغير المسلمين أهمية الأخلاق في بيئة العمل، كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تشارك المعرفة والقدرة على الإبداع بمؤسسات القطاع العام بماليزيا إذا اقترن تشارك المعرفة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

وأكدت هذه الدراسة أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي نتائج إيجابية في القطاع العام سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسات على حد سواء، وفي الأخير أوصت هذه الدراسة المختصين بشؤون الموارد البشرية في القطاع العام بالاهتمام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، وإيجاد الآليات التي تسمح بغرسها وضمها للالتزام بها في جميع المستويات التنظيمية.

4.1.1.2. دراسة "Yousof AlMansoori"¹

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في العلاقة التي تربط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وأداء العاملين، وقد أجريت الدراسة على شركات النفط الكبرى وصناعة الغاز بالإمارات المتحدة العربية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي علاقة إيجابية بأداء العاملين، كما لها علاقة إيجابية وهامة مع أبعاد أداء العاملين سيما منها الإبداع.

5.1.1.2. دراسة "Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari"²

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تشارك المعرفة باعتباره المتغير المستقل والقدرة على الإبداع باعتباره المتغير التابع من خلال الدور الوسيط لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

¹ Yousof Almansoori, **Op.Cit.**

² Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari, **The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating of Islamic work ethic among employees of electricity distribution company of guilan province**, The Turkish online journal of design art and communication, Special edition, August 2016.

وقد اعتمد الباحثان على المقياس الذي طوره "Kim & Lee" لقياس تشارك المعرفة، والمقياس الذي طوره "Abbas Ali" لقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، والمقياس الذي طوره "Lee & Choie" لقياس الإبداع، وتم توزيع 250 استبياناً على موظفي مؤسسة توزيع الكهرباء.

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لتشارك المعرفة على القدرة على الإبداع من خلال الدور الوسيط لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ذلك أن الإبداع يعتمد إلى حد كبير على تشارك العاملين للمعارف والخبرات في بيئة العمل، ولأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي باعتبارها متغيراً وسيطاً بينهما دور هام في تحقيق مستويات عالية من الإبداع.

6.1.1.2. دراسة "الجبوري وليد دحام عبد"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على القدرات الإبداعية في جامعة تكريت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

وقد قام الباحث بتطوير استبيان وتوزيعه بشكل عشوائي على عينة من الإداريين في جامعة تكريت، وبعد إجراء التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرات الإبداعية في جامعة تكريت كان مرتفعاً، كما بينت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاق العمل على القدرات الإبداعية لدى الإداريين في جامعة تكريت.

وأوصت الدراسة بإيجاد آليات وبرامج تهدف إلى تنمية أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لدى عناصر البيئة التعليمية في جامعة تكريت، كما أوصت بضرورة الاهتمام بتطبيق استراتيجيات تساعد الأقسام والكليات في جامعة تكريت على تحسين إنجاز الأعمال المطلوبة منها.

¹ الجبوري وليد دحام عبد، أثر الاخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية دراسة حالة جامعة تكريت، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، 2018.

7.1.1.2. دراسة "دجلة مهدي محمود"¹

هدفت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى معرفة تصور مديري المصارف محل الدراسة عن أخلاق العمل، فضلاً عن معرفة طبيعة العلاقة بين أخلاق العمل والإبداع الإداري في هذه المصارف. وقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات؛ حيث تم توزيعه على عينة تتكون من 60 مديراً ومسؤولاً ضمن مستويات إدارية مختلفة في مجموعة من المصارف العامة والخاصة في محافظة واسط، واسترجعت منها 56 استبياناً قابلاً للتحليل.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاق العمل على الإبداع على مستوى كل من الفرد والجماعة والمؤسسة، بالإضافة إلى أن توفير الإدارة لميثاق أخلاقي وامتلاكها النزاهة والمصدقية في قراراتها وتوفيرها على نظام عادل للثواب والعقاب واهتمامها بالبعد الأخلاقي عند تقييم العاملين وحرصها على ضمان العدالة وتوفير السلامة والأمن ووضع ضوابط أخلاقية أسهم بشكل كبير في تعزيز الإبداع على مستوى كل من الفرد والجماعة والمؤسسة.

8.1.1.2. دراسة "مجيد منصور وحسين العابد"²

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور تشارك المعرفة وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية في المصارف الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها، حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي.

وقد طور الباحث استبياناً لقياس دور تشارك المعرفة وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية في المصارف الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها، وتم توزيع 103 استبياناً على عينة عشوائية طبقية في المصارف العاملة في الضفة الغربية بفلسطين.

¹ دجلة مهدي محمود، تأثير اخلاقيات الوظيفة على الإبداع الإداري بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، مجلة التقني، مج 26، ع4، 2013.

² مجيد منصور وحسين العابد، دور مشاركة المعرفة وأخلاقيات العمل الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية في المصارف الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، المملكة المتحدة، مج 7، ع3، 2018.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تشارك المعرفة وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وبين تعزيز القدرات الإبداعية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور تشارك المعرفة وأخلاق العمل في تعزيز القدرات الإبداعية في المصارف الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الوظيفة، الحالة الاجتماعية)، وأوصت الدراسة بضرورة عقد ندوات وورشات عمل لتوضيح ورسم السياسات فيما يخص أخلاق العمل المصري، وأهمية ضرورة تشارك المعرفة بين الموظفين فيها.

9.1.1.2. دراسة " Nuttawuth Muenjohn & Adela McMurray " ¹

أشار الباحثان إلى أن دراسات قليلة قامت باستكشاف العلاقة بين قيم العمل على المستوى الفردي وربطها بسلوك القيادة والابتكار في بيئة العمل، ومن ثم فإن الدراسة التي قاما بها هدفت إلى تقديم إطار مفاهيمي يمثل العلاقة بين أخلاق وقيم العمل والابتكار والقيادة في بيئة العمل، وتوقع الباحثان أن يتم اختبار العلاقات المفاهيمية في مرحلة أخرى من الدراسة من أجل تعزيز فهم أفضل للعلاقة بين هذه المتغيرات.

وقد أشار الباحثان إلى أن أخلاق العمل عبارة عن كوكبة من القيم والمواقف المتعلقة بالعمل، واعتمدا على النموذج الذي طوره "Miller" حول أخلاق العمل متعدد الأبعاد، وقد قدما من خلال هذه الورقة البحثية نموذج مقترح لفهم العلاقة بين المتغيرات الرئيسية الثلاثة (أخلاق العمل، الابتكار، القيادة)، وأكدوا على ضرورة اختبار العلاقة بين هذه المتغيرات بدءاً بصياغة الفرضيات بين المتغيرات الثلاثة وصولاً إلى إثباتها أو نفيها.

بناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة العربية والأجنبية يمكن أن نستنتج أن أغلب هذه الدراسات أكدت على الدور الإيجابي والمعنوي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تحقيق الإبداع.

¹Nuttawuth Muenjohn and Adela McMurray, **The conceptual relationship between work values ethics innovation and leadership**, The Asian Conference on Business & Public Policy, 2014.

2.1.2. علاقة التقوى والإخلاص بالإبداع

تعد التقوى والإخلاص من أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ويحاول هذا المطلب التعرف على دور كل منهما في تحقيق الإبداع في بيئة العمل.

1.2.1.2. علاقة التقوى بالإبداع

تشير التقوى إلى استشعار رقابة الله عز وجل ورجاء ثوابه والرغبة من عقابه، وهي أحد القيم الأخلاقية المهمة في تحقيق الإبداع، ويمكن إبراز ذلك من خلال النقاط الآتية.

أولاً: استشعار رقابة الله عز وجل

تشير التقوى إلى استشعار العامل الدائم بأن الله عز وجل مطلع على كل أعماله وهي أحد القيم الأخلاقية المهمة لتحقيق الإبداع في العمل؛ حيث يرى "Omar Khalid Bhatti et al" بأن قيمة التقوى في بيئة العمل من شأنها أن تعزز كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع، ذلك أن المؤسسات التي تدعم وتشجع هذه القيمة يكون لدى موظفيها قدرة أكبر على الإبداع¹.

ثانياً: رجاء الثواب

يتبين لنا بأن العامل الذي يسعى لنيل رضا الله عز وجل يجتهد في القيام بعمله ويبدل فيه كل مهاراته وقدراته، فهو يتطلع باستمرار إلى تطوير ما يقوم به من أعمال من خلال إدخال التحسينات عليها سواء في طريقة أو أسلوب أداء العمل أو في المنتج الذي يقوم به طالما أن هذه التحسينات لا تتعارض مع أحكام الإسلام.

ويشير "الغفيلي" إلى أن الإسلام يحث على الإبداع، ومن ثم ينبغي على الفرد أن يفجر طاقاته ومملكاته ومهاراته في أداء العمل وتطويره والارتقاء به لأن ذلك مدعاة لمحبة الله عز وجل ومن ثم نيل رضاه عز وجل وثوابه².

¹ Omar Khalid Bhatti et al, *op.cit*, p 137.

² إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، ملتقى استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الرؤى والتحديات، 30-31 أكتوبر 2001، ص 18.

كما أن السعي لنيل رضا الله عز وجل وثوابه من شأنه أن يجعل العامل يتغلب على كل معوقات العمل الذي يزاوله، فيبذل بذلك كل جهده من أجل إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي يمكن أن تواجهه أثناء تأديته لعمله.

ثالثا: الرهبة من العقاب

يمكننا القول أن رهبة العامل من عقاب الله عز وجل واستشعاره أن عمله يقربه منه عز وجل يدفعه إلى الإقبال على عمله بكل نشاط وجدية، ويبذل فيه كل مهاراته وخبراته في محاولة منه لإيجاد منتجات جديدة أو تطوير المنتجات الحالية بما يتوافق مع أحكام الإسلام من حيث مكوناتها واستعمالاتها، ويكون خوفه من عقاب الله عز وجل حاجزا أمامه لكيلا يتعارض ما توصل إليه من منتجات جديدة أو مطورة مع أحكام الإسلام.

2.2.1.2. علاقة الإخلاص بالإبداع

يعد الإخلاص من أهم الدوافع التي يعتمد عليها في تحقيق الإبداع في بيئة العمل باعتباره من أبرز القيم الأخلاقية التي يمكن أن تؤثر على أداء العامل فترتقي به إلى درجة الإبداع، فبالرغم من أن العديد من الدراسات والأبحاث توصلت إلى أن الحوافز سواء منها المادية أو المعنوية تسهم بشكل كبير في تشجيع الإبداع في بيئة العمل إلا أنه يمكننا القول أن الإخلاص في العمل يبقى أهم حافز للإبداع.

ويتضح لنا بأن العامل الذي يستحضر النية أثناء أدائه لعمله فيبتغي به وجه الله عز وجل ويهدف إلى نيل رضاه وليس لنيل شهرة أو منزلة بين الناس ولا يعتبر عمله مجرد وسيلة للحصول على الدخل ولا يرتبط بمصلحة شخصية دائم التطلع للارتقاء بعمله إلى منزلة الإبداع، طالما أن إبداعه لا يتعارض مع أحكام الإسلام بأي شكل من الأشكال.

ومن جهة أخرى يتبين لنا بأن الإخلاص ينعكس بشكل إيجابي على حب العامل لعمله والحماس فيه، ومن ثم فهو يبذل كل القدرات والمهارات التي يمتلكها من أجل تطوير العمل المكلف به، فضلا عن أنه يعتبر حافزا للعامل لتعلم كل ما هو جديد في مجال عمله ومواكبة التطورات الحاصلة فيه، وهو ما يؤدي إلى تطوير مهاراته وخبراته التي تؤثر بشكل إيجابي على أدائه فترتقي به إلى مستوى الإبداع، فضلا عن أن العامل المخلص في عمله يمنح عمله الوقت والجهد والطاقة اللازمين

للقيام به ويحاول إعمال فكره بشكل دائم من أجل إيجاد أساليب جديدة لأداء عمله وتحقيق نتائج أفضل فيه.

3.1.2. علاقة القوة والأمانة بالإبداع

تعتبر القوة والأمانة من بين أهم القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل والتي حث الإسلام عليها، ونحاول من خلال هذا المطلب التعرف على دور كل منهما في تحقيق الإبداع وذلك من خلال الفرعين الآتيين.

1.3.1.2. علاقة القوة بالإبداع

حث الإسلام على ضرورة توفر القوة في العامل في قوله عز وجل: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾¹؛ ذلك أن توفر الإمكانيات الجسدية والعلمية والمهارات اللازمة التي تمكن العامل من القيام بمختلف مهام عمله أمر هام لتحقيق الإبداع فيه.

أولاً: المعرفة

يشير "Naresh Kumar & Raduan Che Rose" إلى أن المعرفة لا غنى عنها لتحقيق الإبداع²، ويؤكد "Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei" أن إيجاد وتطوير منتجات جديدة أو تركيبات جديدة للمنتجات الحالية أو إيجاد تقنيات وإجراءات جديدة تسهل القيام بالعمل تعتمد على استخدام الفرد للقدرات المعرفية التي يمتلكها³.

فالإبداع يعتمد على استخدام الرصيد المعرفي للإنسان؛ حيث يمكننا القول بأنه ينتج عن الاستخدام والتوظيف الأمثل للقدرات العقلية والفكرية التي يمتلكها العامل في محاولة منه لإيجاد علاقات وأفكار تمكنه من الوصول إلى منتجات جديدة أو تطوير المنتجات الحالية، كما يمكن أن تساهم في تحسين وتطوير أساليب العمل.

¹ سورة القصص، آية 26.

² Naresh Kumar & Raduan Che Rose, **The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability**, Cross cultural management, Vol 19, N 2, 2012, p 146.

³ Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari, **op.cit**, p 2147.

ثانيا: الخبرة

يرى " Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari " بأن الإبداع كما يعتمد على المعرفة التي يمتلكها العامل باعتبارها أهم عامل مساعد على الإبداع فإنه يعتمد أيضا على الخبرة التي اكتسبها¹. ويتبين لنا بأن التفاعل بين المعارف التي يمتلكها العامل والخبرات المتراكمة عبر مشواره في العمل تمكنه من رؤية الأمور بطريقة مغايرة لتلك التي يراها بها زملاؤه في العمل، ومن ثم فهو يحاول الاستفادة من هذا الرصيد المعرفي والخبراتي في الوصول إلى أفكار يجسدها في شكل منتجات جديدة أو في تطوير المنتجات الحالية بحيث يضيفي عليها لمسات إبداعية، أو إيجاد أساليب جديدة لأداء العمل بشكل أفضل، أو تطوير أساليب العمل الحالية.

ويرى "Waleed Omri et al" أن الأفراد الذين ينظرون إلى المشاكل على أنها تحديات يمكنهم تعبئة معارفهم وخبراتهم لإيجاد وتطوير حلول أو أفكار جديدة²؛ وبالتالي فإن الإبداع يقتزن بنظرة العامل للمشاكل على أنها تحديات، فيحاول بذلك أن يجد حلا مناسباً من خلال تحليله لما يعترضه من مشاكل أثناء تأدية عمله من مختلف الجوانب، ومحاولة توظيفه لمعارفه وخبراته من أجل الوصول إلى حل يتسم بالإبداع والتميز.

ثالثا: القدرة على التعلم

يشير " Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram " إلى أن الإبداع في المؤسسات العامة يتوقف على قدرة العاملين على تطوير معرفتهم وتحسين مهاراتهم الشخصية³، ويؤكد "I S Rosdi & K W Chew" على أن المعارف التي يتوفر عليها العاملون في المؤسسة في غاية الأهمية من أجل التوصل إلى منتجات جديدة وخدمات وعمليات جديدة تساهم في إيجاد ميزة تنافسية للمؤسسة التي ينتمون إليها، ومن ثم ينبغي التشجيع على ضرورة إيجاد استراتيجيات يمكن

¹ Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari, *op.cit*, p 2146.

² Waleed Omri et al, *Unravelling the link between creativity and individual entrepreneurial behaviour the moderating role of Islamic work ethics*, International journal entrepreneurship and small business, p 4.

³ Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, *Op.cit*, p 38.

من خلالها تشجيع الموظفين على اكتساب معارف وقدرات ورؤى جديدة وتطبيقها وتبادلها فيما بينهم¹.

ويتضح لنا بأن زيادة خبرة ومهارة العاملين بالمؤسسة يعتبر أمراً أساسياً يتوقف عليه الإبداع، ولهذا فعلى القائمين على المؤسسة الحرص على تدريب العمال بشكل دوري ومستمر، حيث أن التدريب يساعدهم على تحديث معلوماتهم وتطويرها والإلمام بكل ما هو جديد في مجال عملهم وبالتالي رفع مستوى العاملين وزيادة قدرتهم على الإبداع.

ويشير "معاوي" إلى أن أي مؤسسة تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية ينبغي أن تتوفر على كفاءات تكون قادرة على إضافة الجديد بالنسبة للمؤسسة وتحقيق نتائج غير عادية من خلال إنتاج سلع وخدمات لا يمكن تقليدها أو يصعب ذلك، وهو الأمر الذي يتطلب التدفق المستمر للأفكار الجديدة وذلك لا يتأتى إلا من خلال الحرص على التدريب المستمر والفعال للعاملين، حيث أنه يمكن تنمية وتطوير القدرة لدى الأفراد بالتدريب وخصوصاً عند الأفراد ذوي الاستعداد للتعلم والتدريب المستمر، كما أن أبسط وسيلة لزيادة مستوى الإبداع لدى العاملين في المؤسسة هو تطوير مهارات الأفراد من خلال تدريبهم على أساليب تعزز التعلم الذاتي لديهم إضافة إلى تدريبهم على الإبداع، وخصوصاً في مجال حل المشكلات؛ إذ أنه يمكن العمل على زيادة الإبداع داخل المؤسسة من خلال تطوير مهارات الأفراد على إيجاد حلول متعددة للمشكلات التي تواجههم، كما يمكن تدريب الأفراد على الإبداع من خلال توفير برامج تدريبية تتمتع بوفرة البرمجيات الحاسوبية القائمة على التعلم الإلكتروني الموجه ذاتياً².

ويضيف "معاوي" بأن الفائدة العظمى التي يمكن تحقيقها من وراء تدريب الأفراد هو أنه يعمل على صقل مهارة الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية العالية، كما يساعد في الوقت نفسه على رفع مستوى الأفراد من ذوي القدرات الإبداعية المتوسطة إلى مستوى مقبول من الإبداع، كذلك فإن التدريب على الإبداع يغرس في جميع العاملين في المؤسسة وخصوصاً المتدربين منهم الرغبة في

¹ I S Rosdi & K W Chew, **Malaysia's new economic model and innovative capability development: a focus on knowledge workers in MSC Malaysia**, International conference on science technology and social sciences, 2012, p 69.

² معاوي عبد العظيم، دور تدريب العناصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، ع 11، 2016، ص 283.

استخدام وسائل الإبداع التي تدربوا عليها في التعامل مع المشكلات التي يواجهونها في بيئة العمل وخارجها، أما بالنسبة للمؤسسة فإن تدريب أفرادها على الإبداع سوف يحقق لها العديد من الفوائد أهمها تعزيز ريادتها في مجال الخدمات أو المنتجات التي تقدمها كما أنه سوف يعمل على استمرار ونمو المؤسسة¹.

2.3.1.2. علاقة الأمانة بالإبداع

تشير الأمانة إلى اهتمام العامل بعمله وتأدية ما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق وهي بذلك تشكل أحد القيم الأخلاقية المهمة في تحقيق الإبداع في مجال العمل، حيث يمكننا القول بأن الأمانة تقتضي من العامل المحافظة على الوقت المخصص للعمل والذي يعتبر الإطار الذي ينمي فيه الإبداع.

ويتبين لنا بأن محافظة العامل على الوقت الرسمي للعمل بداية بالحضور في الوقت المحدد ومرورا بإنجاز مختلف المهام المكلف بها دون تسويف أو تعطيل أو تقاعس وصولا إلى الانصراف في الوقت المحدد تمكنه من الاستثمار الجيد للوقت المخصص للعمل، فيمنح كل عمل يقوم به الوقت اللازم وهو ما يمكن أن يساهم في تطويره لأسلوب عمله الحالي أو إيجاد حلول إبداعية للمشاكل التي يمكن أن تواجهه في العمل، كما أنه وبتضافر حسن استثماره للوقت المخصص للعمل مع بذله لأقصى جهده في العمل المكلف به ومختلف مهاراته وقدراته يمكنه أن يرتقي بمستوى أدائه إلى إيجاد أساليب عمل جديدة، أو تطوير منتجات حالية أو إيجاد أخرى جديدة.

4.1.2. علاقة المسؤولية والتعاون بالإبداع

تعتبر المسؤولية والتعاون من أهم العوامل التي يمكن أن تساهم في تحقيق الإبداع، ويمكن التعرف على علاقة كل من المسؤولية والتعاون بالإبداع من خلال ما سوف نتطرق إليه في الفرعين الآتيين.

¹ معاوي عبد العظيم، مرجع سبق ذكره، ص ص 283-284.

1.4.1.2. علاقة المسؤولية بالإبداع

حث الإسلام على المسؤولية في قوله عز وجل: ﴿إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾¹ باعتبارها من أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ويمكن للمسؤولية أن تساهم في تحقيق الإبداع؛ ذلك أنها تقتضي الجدي في العمل والمثابرة على أدائه، ومن ثم فهي تحفز العامل على الاهتمام أكثر بالعمل الذي يزاوله، وتنمي في نفسه الرغبة في بذل جهده وخبرته وتنمية مهاراته بالتعرف على كل جديد في مجال عمله، وعلى التقنيات الحديثة في أدائه، فتزداد بذلك قدرته على أداء عمله بشكل أفضل والارتقاء بمستوى أدائه إلى الإبداع فيه.

ومن جهة أخرى فإن استشعار العامل لمسؤوليته في العمل الموكل إليه أمام الله عز وجل وإدراكه أنه محاسب عما يقوم به من عمل من جهة، وإدراكه من جهة أخرى لمسؤوليته في العمل أمام الأمة والمؤسسة التي يعمل بها، وأن ما يقوم به من عمل يساهم في تطويرها وتعزيز ميزتها التنافسية وهو ما يعود بالنفع على الأمة ككل يعتبر دافعا أساسيا للارتقاء بعمله إلى مستوى الإبداع طالما أنه لا يوجد فيما توصل إليه من إبداع ما يتعارض مع أحكام الإسلام.

2.4.1.2. علاقة التعاون بالإبداع

يعتبر التعاون من أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، وهو يقتضي تضافر جهود العاملين في المؤسسة لتحقيق هدف مشترك بينهم، ويعد من بين العوامل المساهمة في تحقيق الإبداع في المؤسسة، ذلك أن «الاكتشافات والإنجازات العظيمة تحتاج إلى تعاون الكثير من الأيدي»².

وقد استفادت بعض المؤسسات الأمريكية على غرار مؤسسة "Motorola" من خصلة حب التعاون كقيمة إنسانية وخلق تبناه منظومة القيم الإسلامية؛ حيث تدل إحصائيات المؤسسة على أن وضع مصنعها في مدينة بناتق بماليزيا يعتبر من أفضل مصانعها من حيث الجودة والإبداع والإنتاجية حتى أنه يفوق أمثاله في الولايات المتحدة الأمريكية، وتشير إحصائيات المؤسسة إلى أن العاملين في المصنع والذين يبلغ عددهم 300 عامل وعاملة قدموا 41000 اقتراح بتحسين العمليات أدت إلى

¹ سورة يوسف، آية 55.

² نور الدين صلاح جبر الله، مرجع سبق ذكره، ص 557.

توفير مليوني دولار سنويا، ونظرا لنجاح هذه التجربة فإن المؤسسة أصبحت تقوم باختيار موظفيها الجدد بحسب اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل كفريق واحد¹.

ويشير "جبر الله" إلى أن لليابانيين نظاما في العمل اسمه كايزن؛ ويقتضي هذا الأسلوب في العمل إدخال فريق العمل تحسينات صغيرة وبسيطة على الخدمات والمنتجات وبشكل دائم، وبهذا المبدأ سيصعب على أي فريق اللحاق بفريقك، وسيكون فريقك دائما في المقدمة وبقية الفرق تحاول اللحاق بك، لأنك دائما تتقدم إلى الأمام، وهذا المبدأ هو الذي تعمل به مؤسسة "sony"، حيث سئل مديرها عن جدوى طرح منتجات جديدة بينما القديمة لم تباع فرد قائلا إن لم أبتكر وأبدع فسأصبح تابعا وأنا أريد أن أكون قائدا لا تابعا².

أولا: التفاعل بين العاملين في بيئة العمل

يرى "Abdus Sattar Abbasi et al" أن انخراط جميع العاملين في المؤسسة في الأنشطة الإنتاجية يعزز الإبداع، ويضيف أن البيئة التي يشكلها الأفراد في العمل تؤثر بشكل مباشر على تعلم زملاء العمل، ومن ثم قدرتهم على القيام بأعمال إبداعية³. في حين يرى "Osama Gani et al" أن الإبداع يعتمد إلى حد كبير على تفاعل العاملين مع بعضهم البعض في بيئة العمل⁴، وهو الأمر الذي يؤكد "Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram" حيث يرى بأن التفاعل بين العاملين في بيئة العمل والقائم على أساس تبادل المعرفة والخبرة والمهارات بين الموظفين من شأنه أن ينمي قدرات العمال، ومن ثم إمكانية إيجاد وتطوير آليات عمل جديدة أو تقديم منتجات جديدة⁵.

ثانيا: تشارك المعرفة

يشير "Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram" إلى أن تعزيز إبداع العاملين بمؤسسات القطاع العام يعتمد إلى حد كبير على قدرة العاملين على تبادل وتشارك المعارف فيما

¹ فؤاد عبد الله العمر، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² نور الدين صلاح جبر الله، مرجع سبق ذكره، ص 563.

³ Abdus Sattar Abbasi et al, **Islamic work ethics: how it affects organizational learning innovation and performance**, Journal of Actual problems of economics, Iss 12, 2011, p 427.

⁴ Osman-Gani et al, **Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee**, Journal of employee relations, Vol 35, N 4, 2013, p 362.

⁵ Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, **Op.cit**, p 37.

بينهم بشكل إيجابي¹، ويضيف بأن قدرة العاملين على الإبداع تزداد عندما يسود بيئة العمل روح التعاون فيما بين العاملين بعضهم البعض، وفيما بينهم وبين الرؤساء، وتبادلهم الخبرات والمعارف فيما بينهم².

ويرى "Ikujiro Nonaka" أن المعرفة ترتبط بالبيئة التي تتواجد فيها، ويؤكد على أن بيئة العمل التي يسودها التفاعل المباشر بين الأفراد تعزز تشارك وتبادل المعارف فيما بينهم وهو ما من شأنه إيجاد وتكوين معارف جديدة³، هذه المعارف الجديدة يمكن أن تساهم في تحقيق الإبداع من خلال تجسيدها في شكل منتجات أو أساليب عمل جديدة، أو توظيفها في تطوير المنتجات وأساليب العمل الحالية.

ويمكننا القول بأن التعاون بين العاملين في المؤسسة يقوم على أساس التفاعل بين العاملين وتبادلهم المعلومات والمعارف والخبرات فيما بينهم، وهو الأمر الذي ينتج عنه تعدد الأفكار ووجهات النظر والرؤى، ومن ثم إثراء هذه الأفكار وتنميتها وتطويرها بشكل ينعكس إيجابيا على تطوير المنتجات الحالية أو التوصل إلى منتجات جديدة، كما ينعكس إيجابيا على أسلوب أداء العمل حيث يمكن العاملين من التوصل إلى أساليب أفضل لأداء العمل أو تطوير أساليب العمل الحالية.

ثالثا: التواصل الفعال والتماسك بين العاملين

تشير "Naresh Kumar & Raduan Che Rose" إلى أن العلاقة بين العمال في بيئة العمل والمرتكزة على تبادل الخبرات والأفكار والمهارات وحسن التواصل فيما بينهم تعد كلها عوامل أساسية في تحقيق الإبداع⁴، وتؤكد "I S Rosdi & K W Chew" بأن الإبداع يعتمد على إمكانية التواصل بين العاملين وتشاركهم المعرفة من أجل اكتساب رؤى وقدرات جديدة⁵، في حين

¹ Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, *Op.cit*, p 38.

² *Ibid*, p 36.

³ محمد الجيزاوي، الإدارة الاستراتيجية والأعمال الإلكترونية (إشكاليات النظرية والتطبيق)، E-kutub Ltd، لندن، بريطانيا، ط 1، 2018، ص 350.

⁴ Naresh Kumar & Raduan Che Rose, *The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability*, *Op.cit*, p 144.

⁵ I S Rosdi & K W Chew, *OP.cit*, p 69.

يبين "Richard R Reilly *et al*" أن إيجاد وتطوير منتجات جديدة يعتمد بدرجة كبيرة على تماسك العاملين فيما بينهم¹.

وبذلك يتضح لنا بأن التعاون ينبغي أن يقوم على أساس التواصل الفعال فيما بين العاملين والتماسك الجيد بينهم؛ ذلك أنه كلما كان العمال أكثر تماسكا فيما بينهم كانوا أكثر حماسا للعمل وأكثر قدرة على تبادل المعلومات والأفكار والآراء وأكثر قدرة على إثرائها لتتجسد بذلك في شكل منتجات جديدة أو تطوير أخرى حالية، أو إيجاد أساليب عمل جديدة أو إيجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم.

رابعا: عدم التجانس بين العاملين

يرى "Richard R Reilly *et al*" أن عدم تجانس فريق العمل يرتبط ارتباطا إيجابيا بالإبداع، ويؤكد بأن الفرق غير المتجانسة أكثر إبداعا من الفرق المتجانسة؛ إذ أن التنوع من حيث الجنس والخبرة والسن يساهم في إيجاد تنوع كبير في الآراء والأفكار التي تعتمد كأساس للإبداع²، ويؤكد "Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram" أن تبادل المعرفة بين مجموعة من الأفراد يختلفون من حيث الجنس من شأنه أن يزيد من القدرة على الإبداع من خلال إيجاد أفكار جديدة وتطويرها بشكل تعاوني³؛ وبذلك يمكن القول أن لاختلاف العاملين من حيث السن والجنس والخبرة والمستوى التعليمي دور كبير في الإبداع من خلال تنوع الأفكار وتعددتها.

كمخلص لما سبق يمكن القول أن الدراسات العربية والأجنبية أشارت لوجود دور لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تحقيق الإبداع، وبعد تحليل العلاقة النظرية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمختلف أبعادها (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) وبين الإبداع توصلنا إلى أن مختلف أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تساهم في تحقيق الإبداع سواء من خلال إيجاد منتجات أو أساليب عمل جديدة أو تطوير منتجات أو أساليب عمل قائمة، أو من حيث إيجاد حلول إبداعية للمشاكل التي تواجههم أثناء تأدية أعمالهم.

¹ Richard R Reilly *et al*, **The role of personality in new product development team performance**, Journal of engineering and technology management, N 19, 2002, p 40.

² *ibid*, p p 45-46.

³ Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, **Op.cit**, p 41.

2.2. علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإحسان العمل

يشير "الغزالي" إلى أن الله عز وجل نشر أبناء آدم فوق الثرى وناط بهم رسالة الحياة، وكلفهم أن يحسنوا أعمالهم ويبلغوا بها درجة الكمال المستطاع، حتى إذا غلبتهم طباعهم الضعيفة ولم يصلوا إلى هذا المستوى كرروا المحاولات ولم يستريحوا إلى نقص أو قصور، وجاهدوا أنفسهم حتى يبلغوا بأعمالهم درجة الكمال المستطاع، ويضيف بأن المسلمين في وقتنا هذا ابتعدوا عن الإحسان في أعمالهم، ومن ثم كان لزاماً أن يعاد تشكيلهم العقلي والخلقي حتى يبلغوا ذلك المستوى في أعمالهم¹.

من هنا تكمن أهمية التعرف على العلاقة النظرية التي تربط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان في العمل، وتؤكد أهمية دراسة العلاقة بينهما لعدم وجود دراسات سابقة تناولت العلاقة بينهما، وبذلك فهي تشكل مجالاً خصباً للبحث والتحليل.

1.2.2. علاقة التقوى والإخلاص بإحسان العمل

تعد التقوى والإخلاص من أهم القيم الأخلاقية التي يمكن أن تؤثر على مستوى أداء العامل وترتقي به إلى الإحسان، وفيما يلي يتم التعرف على دور كل منهما في تحقيق الإحسان في العمل.

1.1.2.2. علاقة التقوى بإحسان العمل

تعتبر التقوى من بين أهم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والتي تعد مصدراً أساسياً لبلوغ مرتبة الإحسان في العمل، وهو ما يؤكد عليه "Omar Khalid Bhatti et al" بقوله أن الإحسان يقتضيه بتقوى الله عز وجل².

وبين "الهمذاني" أن التقوى تدفع الفرد إلى الارتقاء بعمله إلى مرتبة الإحسان، ويحمل أهم العوامل التي يمكن أن تحقق ذلك في: زيادة حب الله عز وجل، والرغبة في الثواب الذي وعد به، والرغبة من العقاب الذي أوعده به³.

¹ محمد الغزالي، المحاور الخمسة للقرآن الكريم، دار الشروق، د م ن، د ط، د ت ن، ص 165.

² Omar Khalid Bhatti et al, **Op.cit**, p 137.

³ الحسين بن عبد الصمد الحارثي الهمذاني العاملي، نور الحقيقة ونور الحديقة في علم الأخلاق، مؤسسة النور للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987، ص 54.

أولاً: استشعار رقابة الله عز وجل

يقتضي الإحسان من العامل أن يؤدي عمله على أحسن وأكمل وجه ممكن، وذلك لا يتحقق إلا باستشعار العامل لمراقبة الله عز وجل له في عمله وأنه مطلع على ما يقوم به في أدائه لعمله، وهو ما يؤكد "Ahamad Faosiy Ogunbado & Asia Mus'ad Al-Otaibi" حيث يرى بأن إحسان العامل في عمله وأدائه بأقصى قدر من الكمال ناتج عن شعوره بأن الله عز وجل يراقبه وأنه مطلع على جميع أنشطته وأفعاله¹.

وبذلك يتبين لنا بأن العامل متى استشعر رقابة الله عز وجل عليه، وأن الله عز وجل رقيب على كل شيء وأنه مطلع على كل أفعاله وسلوكياته، وأنه محاسب عما يقوم به أمام الله عز وجل وأنه سيجازي عن عمله، كان ذلك دافعاً قوياً لأن يبذل كل جهده ومهاراته وإمكانياته لإحسان العمل المنوط به.

ويتضح لنا بأن العامل إن لم يستشعر رقابة الله عز وجل ولم يردعه اطلاعه عز وجل على عمله في إحسان العمل وإخراجه بأفضل صورة ممكنة فلا يمكن للقوانين واللوائح والأنظمة أن تمنعه عن ذلك وأن تدفعه لإحسان عمله، فإحساس العامل واستشعاره لمراقبة الله عز وجل له في كل تصرفاته تعتبر دافعاً هاماً لإحسان العمل في كل الظروف والأحوال، فلا ينتظر مراقبة الآخرين ولا سؤالهم عن عمله، فهو يعمل بنفس المستوى من الإحسان في العمل سواء كان مراقباً من قبل مديره أو المسؤول عن عمله أم لا.

فمتى ارتقى العامل بعمله إلى معاملة مع الله عز وجل، واستشعر أنه يعامل الله عز وجل في العمل الذي يزاوله ولا يعامل مديره أو المسؤول عنه، كان ذلك أعظم دافع للعامل لببذل جهده لإحسان العمل وإخراجه على أفضل شكل ممكن.

ثانياً: رجاء الثواب

يمكننا القول بأن التقوى تورث في نفس العامل حب الله عز وجل وطلب مرضاته، ومن ثم تدفعه للإقبال على عمله بكل نشاط وحيوية وبذل كل جهده وطاقته فيه لإخراجه على أحسن

¹ Ahamad Faosiy Ogunbado & Asia Mus'ad Al-Otaibi, **Is quality management an Islamic value?**, Journal of business and management, Vol 8, N 3, 2013, p p 9-10.

وأكمل وجه ممكن، وبذلك فسعي العامل للحصول على الأجر من الله عز وجل وبلوغ المنزلة الطيبة عنده يدفعه إلى إخراج عمله في أحسن صورة ممكنة، لأن الله عز وجل يجب من العامل أن يحسن عمله، وهو ما يؤكد قوله عز وجل: ﴿وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾¹، وقوله عز وجل أيضا: ﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾².

ثالثا: الرهبة من العقاب

يظهر لنا بأن التقوى تبعث في نفس العامل الخوف من الله عز وجل والابتعاد عن فعل كل ما يمكن أن يسبب غضبه وسخطه، فيكون العامل بذلك في حالة مراقبة شديدة لمختلف سلوكياته وتصرفاته، فضلا عن كونها توظف ضميره وتنمي في نفسه مراقبة الله عز وجل في أداءه لعمله، ولا شك أن العامل المستشعر مراقبة الله عز وجل يبذل كل جهده في أداء العمل على أفضل وأكمل وجه ممكن وبأحسن صورة ممكنة، وكما جاء في نضرة النعيم أن "من راقب الله عز وجل أحسن عمله"³.

2.1.2.2. علاقة الإخلاص بإحسان العمل

تكمن أهمية علاقة الإخلاص بالإحسان في كون الإخلاص في العمل من أهم مقومات إحسانه؛ ذلك أن العامل متى كان مخلصا في عمله لله عز وجل كان ذلك دافعا له لبذل كل قدراته ومهاراته في سبيل إخراج العمل المنوط به على أحسن شكل ممكن.

وتؤكد "حميد" بأن إخلاص النية لله عز وجل يؤدي إلى إحسان العمل⁴، وبذلك يتبين لنا بأن الإخلاص في العمل لله عز وجل يترتب عليه حب العامل للعمل المكلف به والحماس فيه، وبذلك فهو يتمتع برغبة عالية في إحسان عمله، ولتحقيق هذا الهدف يحاول تعلم واكتساب كل ما هو جديد في مجال عمله، فينعكس ذلك إيجابا على مستوى أدائه، ويرتقي به إلى مرتبة الإحسان.

¹ سورة البقرة، آية 195.

² سورة الكهف، آية 30.

³ صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملوح، مرجع سبق ذكره، ص 68.

⁴ عفاف عبد الغفور حميد، العمل وضوابطه الأخلاقية في القرآن الكريم، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، مج 7، ع 2، جويلية 2010، ص 81.

2.2.2. علاقة القوة والأمانة بإحسان العمل

يظهر من خلال قوله عز وجل: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾¹ حرص الإسلام على اختيار العامل الذي يتمتع بالقوة والأمانة، فكيف يمكن لكل من القوة والأمانة أن تساهم في إحسان العمل؟

1.2.2.2. علاقة القوة بإحسان العمل

تقتضي القوة توفر العامل على المؤهلات التي تمكنه من أداء العمل، وهي عامل أساسي لتحقيق الإحسان في العمل وإخراجه على أفضل صورة ممكنة، ويمكن إبراز دور القوة في تحقيق الإحسان في العمل من خلال الآتي.

أولاً: المعرفة

يمكن القول بأن القوة تساهم في إحسان العمل وإخراجه على أفضل صورة ممكنة من خلال المعرفة المتخصصة بالعمل وخطواته وإجراءاته، فكلما كان العامل عالماً بطبيعة عمله ومتطلباته كلما كان أفضل أداء له، ولهذا ينبغي تولية العمل للعالم به وبكيفية أدائه.

وتشير "Amal Hayati Ishak & Muhamad Rahimi Osman" إلى أن المعرفة عنصر أساسي لأداء العمل بطريقة مثالية²، كما يؤكد "العجلوني" بأن أداء العمل يمر بمجموعة من العمليات، وأن المسلمين كانوا يعون إجراءات العمليات المتعلقة بأعمالهم ويديرونها ويعيدون النظر فيها باستمرار حتى يبلغوا بها مستوى الإحسان في العمل³.

ثانياً: الخبرة

تعتبر الخبرة لا غنى عنها في إحسان العمل، حيث يتبين لنا بأن الخبرات المتراكمة والتي اكتسبها العامل في مشواره العملي تخول له أن يقوم بعمله بأفضل شكل ممكن وأحسنه، فالإحسان لا يعطي ثمرته إلا إذا تناولته الأيدي الماهرة الخبيرة بالعمل.

¹ سورة القصص، آية 26.

² Amal Hayati Ishak & Muhamad Rahimi Osman, **A systematic literature review on Islamic values applied in quality management context**, Journal business ethics, 2016, p 105.

³ إبراهيم طه محمد العجلوني، مرجع سبق ذكره، ص 8.

ثالثا: التدريب

يؤكد "Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam" على أهمية التدريب في تحقيق الكمال في العمل¹، وبذلك فإنه يتبين لنا بأن إحسان العمل وتأديته على أكمل وأفضل صورة ممكنة يتطلب من العامل تطوير مهاراته ومعارفه عن طريق الدورات والبرامج التدريبية والتعرف على كل ما هو جديد في مجال عمله، حيث أن التدريب يساهم في تطوير مهارات العاملين وخبراتهم اللازمة لممارسة المهام المنوطة بهم، كما يزيد من إلمامهم وفهمهم لمتطلبات العمل ليكونوا أكثر مواكبة لمتطلبات العمل ومستجدات أدائه، ومن ثم فهو يعمل على التطوير الذاتي للعاملين فيرتقي بمستوى أدائهم إلى مرتبة الإحسان.

2.2.2.2. علاقة الأمانة بإحسان العمل

تعبير الأمانة عن اهتمام العامل بعمله وتأدية ما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق، أما الإحسان فيعبر عن تقديم الأفضل في العمل، ونحاول التعرف على دور الأمانة في تحقيق الإحسان في العمل من خلال الآتي.

أولاً: الحرص على أداء واجبات العمل

يتجلى لنا تأثير الأمانة في حرص العامل على العمل المكلف به وبذله لأقصى جهده ومختلف قدراته ومهاراته فيه، فيخرج بذلك العمل في أحسن وأفضل شكل ممكن، وهو ما يؤكد عليه "الغزالي" بقوله بأن من معاني الأمانة أن يحرص المرء على أداء واجبه كاملاً في العمل الذي يناط به، وأن يستنفد جهده في إبلاغه تمام الإحسان².

ثانياً: المحافظة على وقت العمل

لما كانت الأمانة تستلزم من العامل حفظ وقت العمل الرسمي فإنه يتبين لنا بأن منح العامل الوقت اللازم لأداء كل عمل يقوم به ينعكس بالإيجاب على مستوى أدائه، فكلما كان العامل

¹Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam, *op.cit*, p 102.

²محمد الغزالي، خلق المسلم، دار الريان، القاهرة، ط 1، 1987، ص 48.

حريصا على إعطاء كل عمل مكلف به الوقت الكافي لأدائه كلما كان أكثر قدرة على إحسانه وإخراجه في أفضل صورة ممكنة وأكملها.

وتجدر الإشارة إلى أن الإسلام يعتبر العمل في حد ذاته أمانة، ومتى أدرك العامل ذلك واستشعر عظم الأمانة التي بين يديه ارتقى في عمله إلى معاملة مع الله عز وجل، فيكون حريصا على عدم تضييعها والتفريط فيها، ومن ثم يسهر على إحسان العمل المنوط به ويبدل في سبيل ذلك كل قدراته ومهاراته.

3.2.2. علاقة المسؤولية والتعاون بإحسان العمل

تعتبر المسؤولية والتعاون من بين أهم القيم الأخلاقية التي يمكن أن تساهم في تحقيق الإحسان في العمل وتقديم الأفضل فيه ونحاول من خلال الفرعيين الآتيين التعرف على دور كل منهما في إحسان العمل.

1.3.2.2. علاقة المسؤولية بإحسان العمل

تشير المسؤولية إلى القيام بالعمل بأقصى قدرة مع تحمل تبعات ما ينتج عنه وهي أحد القيم الأخلاقية المهمة في تحقيق الإحسان في مجال العمل؛ حيث تنمي المسؤولية في العامل رغبته في بذل كل ما يملك من مهارات وخبرات أثناء أدائه لعمله، كما تنمي فيه أخذ كل عمل يقوم به على محمل الجد وعدم التهاون في أدائه، فيخرج بذلك العمل على أكمل وجه ممكن.

ويرى "Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam" أن من ثقافة الشعب الياباني السعي للاحتراف الكلي في كل ما يقومون به من أعمال، حيث يتم أخذ كل مهمة أو عمل على محمل الجد فتؤدى بذلك بشكل دقيق، ولذلك فإن العمال في مختلف المؤسسات اليابانية يحاولون دائما تحقيق مستوى الكمال في أداء أعمالهم¹.

ويمكن القول بأن إحساس العامل بمسؤوليته تجاه المؤسسة التي يعمل بها والأمة، وأن عمله يؤثر على أداء وسمعة المؤسسة من جهة وعلى سلامة أمته ورفيها من جهة أخرى ينمي في نفسه الحرص على أداء عمله على أفضل وأحسن شكل ممكن لما لذلك من أثر إيجابي على صورة المؤسسة التي

¹Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam, **Op.cit**, p 101.

يعمل فيها وأمته، فضلا عن أن استشعار العامل لعظم المسؤولية التي بين يديه أمام الله عز وجل تجعله حريصا على تأدية عمله بأفضل شكل ممكن ومحاولة إخراجه في أحسن شكل، وبذلك تكون المسؤولية دافعا مهما لإحسان العمل.

2.3.2.2. علاقة التعاون بإحسان العمل

يتمثل التعاون في تفاعل العاملين مع بعضهم البعض في بيئة العمل وتشاركتهم في إنجاز العمل وهو بذلك يمكن أن يؤدي إلى تحقيق مستويات أفضل في أداء العاملين والارتقاء بأدائهم إلى مرتبة الإحسان في العمل ونحاول التعرف على العلاقة بين التعاون والإحسان من خلال الآتي.

أولا: التفاعل بين العاملين في بيئة العمل

يتضح لنا بأن التفاعل بين العاملين في بيئة العمل من بين المقومات الأساسية لإحسان العمل؛ ذلك أن التفاعل بين العاملين يستند على بناء العلاقات الجيدة فيما بينهم في بيئة العمل، والقائمة على أساس الأخوة والمحبة وحسن التواصل والتنسيق فيما بينهم، والتي تعتبر من أهم العوامل المؤدية إلى الارتقاء بمستوى الأداء في العمل إلى الإحسان، كما أنها تمكن من معالجة المشاكل والعراقيل التي تحول دون الوصول إلى مستوى الإحسان.

ثانيا: تشارك المعرفة

يستند التعاون بين العاملين في بيئة العمل على تبادل الخبرات والمعارف فيما بينهم من خلال التحوار الجاد، والذي يساهم في إثراء الأفكار وزيادة وتطوير المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لأداء العمل، فضلا عن تكامل المهارات فيما بين العاملين، وهو ما يؤدي إلى بلوغ مرتبة الإحسان في العمل.

ثالثا: التواصل الفعال والتماسك بين العاملين

يتبين لنا بأن التعاون المبني على التماسك والانسجام بين العاملين في بيئة العمل يساهم بشكل إيجابي في إحسان العمل، وذلك من خلال سيادة الجو الحماسي في بيئة العمل المعتمد على التنسيق الجيد فيما بين العاملين والتواصل الفعال فيما بينهم، والمستند على تبادل المعارف والمهارات والخبرات وتنميتها، بالإضافة إلى ما يمكن أن يساهم به التناصح فيما بين العاملين والتشجيع على

تنمية القدرات والتغلب على كل العقبات التي يمكن أن تتخلل العمل وتحول دون إحسانه والارتقاء به إلى أفضل المستويات.

رابعاً: عدم التجانس بين العاملين

يمكن القول بأن سيادة جو التعاون بين العاملين في بيئة العمل المتسم بالتنوع في العاملين من حيث الخبرة والمهارة والسن والجنس يساهم في تنويع وتطوير الخبرات والمهارات، والتي تتجسد لاحقاً في الارتقاء بالعمل إلى مستوى الإحسان فيه.

بناء على ما سبق وبعد تحليل العلاقة النظرية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمختلف أبعادها (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) وبين الإحسان توصلنا إلى أن مختلف أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تساهم في الارتقاء بمستوى أداء العامل إلى مرتبة الإحسان.

3.2. علاقات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإتقان العمل

تسعى مختلف المؤسسات إلى ضمان جودة منتجاتها خاصة في ظل اشتداد المنافسة بينها، ويعد العامل العنصر الأساسي لتحقيق مستويات عالية من الجودة والإتقان في العمل، وتتعدد الدوافع والحوافز التي يمكن أن تؤثر على العامل وتدفعه إلى إتقان العمل المكلف به، فهل يمكن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أن تكون دافعا وتحقق الإتقان في العمل؟

1.3.2. الدراسات السابقة لعلاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بإتقان العمل

تتعدم الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان باستثناء بعض الإشارات في ثنايا بعض الدراسات، ومن بين أهم الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاق العمل والإتقان أو الجودة الدراسات الآتية:

1.1.3.2. دراسة "Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam"¹

عالجت هذه الدراسة أخلاق العمل التي ينبغي أن يتحلى بها العامل أثناء أدائه لعمله حتى يتمكن من إتقانه، وأكدت بأن الإسلام وضع أسس الجودة والإتقان، وأن تحقيق ذلك يتطلب من العامل التحلي بمجموعة من الأخلاق التي نص عليها القرآن الكريم باعتباره يوفر مدونة لسلوك الفرد في سائر أعماله.

2.1.3.2. دراسة "سليمان سناء محمود أحمد"²

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على أثر أخلاق العمل على الأداء الوظيفي في بنك القاهرة عمان، وتناولت أخلاق العمل من خلال المسؤولية، الأمانة والشفافية، فيما تناولت الأداء الوظيفي من خلال جودة الأداء الوظيفي، المعرفة بالمتطلبات الوظيفية، حجم الأعمال المنجزة.

وقد اعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعه على عينة تتكون من 322 موظفا وموظفةً ببنك القاهرة عمان، وتوصلت إلى أن أبعاد أخلاق العمل فسرت ما نسبته 72.5% من التباين الحاصل في درجات جودة الأعمال المنجزة في بنك القاهرة، وهذا

¹Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam, **Op.cit.**

² سليمان سناء محمود أحمد، مرجع سبق ذكره.

يعني وجود أثر كبير لأخلاق العمل على جودة الأعمال المنجزة في بنك القاهرة عمان، وفسرت الباحثة هذه النتيجة بأنه كلما ارتفع مستوى أخلاق العمل كلما اتصف أداء العاملين بالبنك بالجودة، كما أكدت أنه كلما التزم العامل بأخلاق العمل على غرار تحمل المسؤولية والأمانة والشفافية في إنجاز العمل كلما ساهم ذلك في رفع مستوى جودة عمله.

3.1.3.2. دراسة "حورية بن طرية وباديس بوخلوة"¹

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور أخلاق العمل في تعزيز ثقافة الجودة بالتطبيق على مؤسسة سونلغاز بتقريت، حيث حاولت تحليل العلاقة بين أخلاق العمل من خلال أبعادها الثلاثة: أخلاق العمل نحو زملاء العمل، أخلاق العمل نحو الرؤساء، أخلاق العمل نحو المجتمع المحلي وبين ثقافة الجودة في المؤسسة محل الدراسة.

وقد اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات؛ حيث تم توزيعه على عينة تتكون من 100 فرد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين عمال مؤسسة سونلغاز بتقريت بكافة مستوياتهم ووظائفهم التي يشغلونها، واسترجع منها 77 استبيانا منها 75 استبيانا قابلا للتحليل.

وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاق العمل نحو الزملاء حظيت بالمرتبة الأولى تليها أخلاق العمل نحو الرؤساء ثم أخلاق العمل نحو المجتمع المحلي في المرتبة الأخيرة، وأن ممارسة أخلاق العمل في المؤسسة محل الدراسة كانت بدرجة حسنة، وأن واقع ثقافة الجودة في المؤسسة محل الدراسة كان متوسطا، كما توصلت إلى أن لأبعاد أخلاق العمل دور إيجابي في تعزيز ثقافة الجودة بالمؤسسة محل الدراسة.

بناء على ما سبق يتبين لنا بأن العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإلتقان أو الجودة لم تحظ بالتحليل والمناقشة، إلا أن الدراسات المذكورة أعلاه تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاق العمل والجودة، وبذلك فإن العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإلتقان تعتبر مجالا خصبا للبحث والتحليل.

¹ حورية بن طرية وباديس بوخلوة، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بتقريت، الملتقى الدولي الثالث للأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ج 1، 2017، ص ص 267-280.

2.3.2. علاقة التقوى والإخلاص بإتقان العمل

يتمثل الإتقان في الأداء المحكم للمنتج مع قدرته على تلبية تطلعات العملاء، وتعد التقوى والإخلاص من بين القيم الأخلاقية التي يمكن أن تساهم في تحقيق ذلك، فكيف يمكن لكل من التقوى والإخلاص أن تساهم في إتقان العمل؟

1.2.3.2. علاقة التقوى بإتقان العمل

تشير التقوى إلى استشعار رقابة الله عز وجل في بيئة العمل ورجاء ثوابه والرهبة من عقابه وهي بذلك تشكل دافعا هاما لإتقان العمل، ويبين "Omar Khalid Bhatti et al" أن الشخص المتصف بالتقوى سواء كان في القطاع الخاص أو القطاع العام يحرص على نيل رضا الله عز وجل، ويتجنب كل ما من شأنه أن يغضب الله عز وجل خوفا من عقابه؛ فتتجلى بذلك التقوى في جميع سلوكياته¹، ويؤكد بأن تقوى الله عز وجل في كل حال من أحوال العامل تبلغه أعلى مراتب الإتقان، والعامل المتصف بالتقوى أكثر جدية وإتقانا لعمله من غيره من العاملين².

أولا: استشعار رقابة الله عز وجل

يعتبر استشعار العامل لرقابة الله عز وجل عليه أثناء أداءه لعمله من أهم بواعث إتقان العمل، حيث يرى "Malikeh Beheshtifar & Elham Zare" أن ما يميز الإسلام والمسلمين عن غيرهم هو الإحساس بمراقبة الله عز وجل واطلاعه على كل الأفعال والسلوكيات صغيرة كانت أو كبيرة، وإدراكهم أنهم محاسبون عنها أمام الله عز وجل يوم القيامة وأنهم مجازون عنها، ويرى بأن العامل إذا استشعر كل هذه المعاني في نفسه فإنه يقوم بعمله بالشكل المطلوب ولن يحاول القيام بأي أخطاء أو تجاوز للمواصفات المتعارف عليها فيه³.

ويذكر "المناعي" قصة الصانع الذي عمل عملا تجاوز فيه ودفعه إلى صاحبه فلم ينم ليلته كراهة أن يظهر عمله غير متقن، فشرع في عمل بدله حتى أتقن ما تعطيه الصنعة، ثم غدا به لصاحبه فأخذ الأول وأعطاه الثاني فشكره، فقال لم أعمل لأجلك بل قضاء لحق الصنعة كراهة أن

¹ Omar Khalid Bhatti et al, **Op.cit**, p 143.

² Ibid, p 137.

³ Malikeh Beheshtifar & Elham Zare, **Effect of spirituality in workplace on job performance**, Interdisciplinary journal of contemporary research in business, Vol 5, N 2, June 2013, p 251.

يظهر من عملي عمل غير متقن¹، وفي هذا تأكيد على أهمية استشعار رقابة الله عز وجل باعتبارها عاملاً هاماً يدفع العامل إلى تحري الدقة والإتقان في كل عمل يقوم به، والحرص على القيام به طبقاً للمواصفات المتعارف عليها في أدائه.

ويمكن القول بأن العامل المستشعر لرقابة الله عز وجل يحرص على إتقان عمله وأدائه مستوفياً كل المواصفات المتعارف عليها في أدائه، ويستوي عمله في ذلك في السر والعلن، فلا يختلف مستوى أدائه لعمله عن كونه مراقباً أم غير مراقب.

ثانياً: رجاء الثواب

يتضح لنا بأن حرص العامل على نيل رضا الله عز وجل يدفعه إلى بذل كل طاقته في العمل، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائه، حيث يظهر عمله متقناً مستوفياً للمواصفات المتعارف عليها والمعمول بها في مجال تخصصه، فالله عز وجل يرضى من العامل أن يؤدي عمله في صورة كاملة متقنة لما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم: «**إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ**»².

وفي تعليق "Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam" على هذا الحديث يعتبر تحقيق رضى الله عز وجل والذي هو غاية التقوى أهم دافع لإتقان العمل وأدائه مستوفياً كل المواصفات المتعلقة به، ويضيف بأن الله عز وجل يحب العامل الذي يبذل أفضل قدراته في سبيل أداء عمله بدقة³.

ثالثاً: الرهبة من العقاب

يشير "Omar Khalid Bhatti et al" بأن التقوى تتمثل في الخوف من فعل ما يتعارض مع إرادة الله عز وجل في كل وقت، وهذا الخوف ناتج عن حب الله عز وجل وهو الذي يؤدي بالعامل إلى اتباع السلوك الصحيح في كل عمل يقوم به⁴، ويؤكد "Gohar Zaman et al" أن

¹ عبد الرؤوف المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط 2، 1972، ج 2، ص ص 286-287.

² سبق تخرجه، ص 44.

³ Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam, **Op.cit**, p102.

⁴ Ibid, p 143.

العامل يحرص على تأدية الأعمال الطيبة خوفاً من الله عز وجل، ويحرص على أن ينجز واجباته ومهامه الموكلة إليه بكل دقة¹.

يتبين لنا بأن التقوى تورث في نفس العامل خشية الله عز وجل والبعد عن كل ما يمكن أن يؤدي إلى غضبه، فيبتعد العامل بذلك عن كل غش وخداع في عمله ويحرص على تأديته بكل دقة وإتقان مستوفياً للمواصفات المتعارف عليها في أدائه.

وتؤكد لنا قصة الصانع الذي لم يتقن عمله سالفة الذكر أن الخوف من الله عز وجل ينعكس إيجاباً على أداء العامل، حيث يزداد انضباطاً في عمله ويعترف بخطئه ويحاول أن يصححه، فإن قصر العامل في عمله ولم يؤديه بكل ما يتطلبه من دقة وإتقان راجع نفسه وحاسبها، وبذل كل مهاراته في عمله ليخرجه بالمستوى المطلوب من الدقة والإتقان.

2.2.3.2. علاقة الإخلاص بإتقان العمل

يعتبر إخلاص العامل في عمله وابتغائه وجه الله عز وجل به أهم دافع لبذل طاقاته ومهاراته من أجل إتقان عمله والحرص على استيفائه لكل المواصفات المتعارف عليها فيه، ويؤكد "العفاني" بأن الإخلاص شرط لإتقان العمل وتجويده وضمن الحصول على ثمرته².

ويرى "القوسي" بأن الإخلاص في العمل يقتضي عدم التهاون فيه، لأنه لا يمكن إتقان العمل إلا إذا تحقق فيه الإخلاص من العامل نفسه، فالإخلاص هو الباعث الذي يحفز العامل على إتقان العمل ويدفعه إلى إجادته ويعينه على تحمل المتاعب فيه وبذل الكثير من الجهد في إنجازه، ويضيف بأن توافر هذا الخلق الكريم في العامل من العوامل الرئيسة التي تحول دون وقوع الخلل والانحراف عن الطريق الصحيح في أداء العمل فهو بمثابة صمام الأمان ضد الفساد بكل صوره وأشكاله³.

¹ Gohar Zaman *et al*, **Islam and management principles evidence from literature**, Journal of managerial sciences, Vol VII, N 2, p 209.

² سيد بن حسين العفاني، **تعطير الأنفاس من حديث الإخلاص**، مرجع سبق ذكره، ص 84.

³ القوسي مفرح بن سليمان بن عبد الله، **مرجع سبق ذكره**، ص 634.

أولاً: النية

يمكننا القول بأن لنية العامل دور هام في إتقان العمل المكلف به؛ ذلك أنه متى كانت نيته نيل رضا الله عز وجل باعتباره الهدف الأسمى كان عمله متقناً، وهو ما يؤكد عليه "المنائي" في شرحه لحديث الرسول صلى الله عليه وسلم «**إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ**»¹، حيث يشير إلى أن الصانع الذي استعمله الله في الآلات والعدد ينبغي أن يعمل عمل إتقان بقصد نفع الخلق لا أن يعمل على نية أنه إن لم يعمل ضاع ولا على مقدار الأجرة بل يعمل على إتقان ما تقتضيه الصنعة، وفي قصة العامل الذي استبدل الصنعة غير المتقنة بالصنعة المتقنة الأنفة الذكر خير دليل على أهمية النية والإخلاص في إتقان العمل².

ويؤكد "Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam" أن سعي العامل لإتقان عمله يرتبط بنيته³؛ ويضيف بأن العالم الإسلامي لا يمكنه إحراز أي تقدم لافتقاده إلى إتقان العمل، فالمسلمون اليوم يقومون بعملهم بدون مبالاة ولا أي التزام، فهم يعملون فقط لمجرد الحصول على الدخل ولهذا افتقد عملهم إلى الإتقان⁴.

ثانياً: الرقابة الذاتية

يتضح لنا بأن الإخلاص يوقظ في نفس العامل مراقبة ذاتية لنفسه؛ فهو يراقب نفسه في كل ما يقوم به ويؤديه من مهام، ومن ثم يسعى للقيام بعمله بشكل متقن وفقاً لما هو متعارف عليه دون الحاجة إلى وجود رقابة خارجية عليه، إلا أن الملاحظ اليوم أن العامل لا يتقن عمله إلا إذا وجدت عليه رقابة خارجية سواء من مدير أو من مسؤول، أو إذا كانت له أغراض أخرى من تحقيق ترقية أو غيرها.

¹ سبق تخرجه، ص 44.

² عبد الرؤوف المناوي، فيض التقدير شرح الجامع الصغير، ج 2، ص ص 286-287.

³ Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam, *Op.cit*, p104

⁴ *Ibid*, p 103

وتؤكد "حميد" أن رقابة العامل على نفسه رقابة مستمرة متجددة، وهذه الرقابة أو المحاسبة تنبع من داخل العامل نفسه على كل جزئية من جزئيات عمله يتغلب بها على كل عوامل الضعف والإغراء للكسب السريع وكمس العيوب والقصور¹.

3.3.2. علاقة القوة والأمانة بإتقان العمل

تعتبر القوة والأمانة من بين أهم القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في بيئة العمل، فكيف يمكن لكل منهما أن يساهم في إتقان العامل لعمله؟

1.3.3.2. علاقة القوة بإتقان العمل

تعبّر القوة عن قدرة العامل على القيام بالعمل مع توفره على المؤهلات التي تمكنه من القيام بالعمل وهي بذلك تعد عاملاً مهماً يمكن أن يؤدي إلى إتقان العمل وإخراجه مستوفياً للمواصفات المتعارف عليها فيه، ونحاول فيما يلي بيان دور القوة في إتقان العمل.

أولاً: المعرفة

يتبين لنا بأن المعرفة تعتبر من أهم مقومات إتقان العمل، حيث أنه كلما كان العامل على علم ودراية بمستلزمات العمل ومتطلباته كانت له القدرة على الوفاء بها، ومن هنا نجد حرص العلماء المسلمين على تولية العمل للعالم به، ونجد أيضاً حرصهم على اكتساب العلم قبل العمل، وهو ما يؤكد عليه "الغزالي" في افتتاحه لباب الكسب في كتابه إحياء علوم الدين بقوله: "واعلم أن تحصيل علم هذا الباب واجب"²، ويريد به أن يتعلم كل عامل متطلبات العمل الذي سيقوم به لكي يتمكن من أدائه بدقة وإتقان مستوفياً المواصفات المعمول بها والمتعارف عليها في أدائه.

ويرى "الرواحنة" بأن العلم من أهم أسس نجاح العمل ومحدد من محددات إتقانه³، وهو ما تؤكد عليه أيضاً "حميد"، حيث ترى بأن إتقان العمل يرتبط بالعلم به، ومن ثم لا ينبغي أن يتولى العمل إلا من كان مؤهلاً له من حيث المهارة والتمكن¹.

¹ عفاف عبد الغفور حميد، مرجع سبق ذكره، ص 78.

² أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، مرجع سبق ذكره، ج 2، ص 108.

³ علي جمعة الرواحنة، مرجع سبق ذكره، ص 3.

ويظهر لنا حرص الإسلام على توفر صفة القوة في العامل من خلال توفره على القدرة والمهارة اللازمة للقيام بالعمل المكلف به بشكل متقن؛ حيث أن كل عمل يتطلب القيام بمجموعة معينة من المهام، ولا يعقل أن يتم إنجاز هذه المهام بمستوى عال من الإتقان من العامل إذا كان يجهل كيفية القيام بها، فضلا عن أن جهل العامل بكيفية أداء العمل تكلف ثمنا غاليا لما يمكن أن تسببه من أضرار على مستوى النفس، فالعامل الذي ليس له علم ومهارة في تركيب السيارات سينتج سيارات غير متقنة تتضمن عيوباً في المواصفات المتعارف عليها في إنتاجها، وكذلك العامل في صناعة الأدوية سينتج أدوية لا تتطابق والمواصفات المتعارف عليها في إنتاجها وغيرها الكثير، هذه الأخطاء الناتجة عن جهل العامل بطريقة القيام بالعمل قد تضر بصحة المستهلك، بل ويمكن أن تصل إلى حد تلف الأرواح، كما أنها يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على أداء المؤسسة وتنافسيتها داخليا وخارجيا.

ثانياً: الخبرة

يؤكد "الغفيلي" بأن الخبرة في العمل مهمة جداً وأنها مفتاح الإتقان فيه²، ويمكننا القول بأنه الخبرة تمكن العامل من القيام بعمله بإتقان مستوفياً لجميع متطلباته، وأنه كلما زادت خبرة العامل بعمله كلما زاد مستوى إتقانه لعمله وحرصه على عدم حدوث أي أخطاء فيه مهما كان نوعها.

ويشير "شلالي" إلى أن إتقان العمل يتأثر بالمعرفة والخبرة، حيث أن أدائه لمهامه في العمل يعتمد على معرفته بمتطلبات العمل الموكل إليه بما تشتمل عليه من معارف عامة ومهارات فنية ومهنية وخبرات سابقة في تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء³.

ويشير "مينار" إلى أن الإتقان ينتج عن كثرة الممارسة بحيث يصير ذلك الشيء سهلاً على صاحبه يصدر عنه بطابع العفو والسماحة لكثرة تعوده عليه فيكون كأنه أتقنه⁴، ويضيف بأن المداومة من مقومات الجودة في العمل لأنها من أهم الأسباب المؤدية إلى الارتقاء بالعمل من خلال الخبرات التراكمية التي يكتسبها الإنسان إثر استمراره في أداء عمله إلى أن يصل به إلى حد الإتقان⁵.

¹ عفاف عبد الغفور حميد، مرجع سبق ذكره، ص ص 95-96.

² إبراهيم فهد الغفيلي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

³ عبد القادر شلالي، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁴ محمد يحي بلال مينار، مرجع سبق ذكره، ج 1، ص 357.

⁵ المرجع نفسه، ج 1، ص 319.

ثالثاً: التدريب

يشير "Mohamed Bornine & David Pollar" إلى أن السعي لإتقان العمل يتأتى من خلال تعلم المعارف والمهارات الجديدة¹؛ وبذلك يظهر لنا بأن العامل في حاجة دائمة إلى تطوير مهاراته ومعارفه من خلال الدورات التدريبية المختلفة بغية اكتساب وتعلم كل ما هو ما جديد في مجال عمله لما لذلك من أثر واضح في أداء العمل وإنجازه بدقة وإتقان.

ويؤكد "سيقر" على أهمية التدريب باعتباره من العوامل التي يمكن أن تساهم في تحقيق جودة العمل، ويضيف أنه من أجل تحقيق أعلى جودة ممكنة يجب أن يعرف كل من يعمل في المؤسسة المهام الموكلة إليه مسبقاً بالإضافة إلى معرفة الطرق والإجراءات الصحيحة الواجب اتباعها، كما يجب على كل من يعمل في المؤسسة أن يكون قادراً على أداء مهمته بشكل جيد وفي الوقت المطلوب إنجازها فيه، ويتطلب كل هذا إلحاق العاملين بدورات تدريبية منهجية وموجهة نحو تحقيق الهدف المطلوب².

ويضيف بأن التدريب عبارة عن عملية تعليمية تشتمل على إعطاء التعليمات والتطبيق، وبذلك فالتدريب يضمن رفع مستوى جودة منتجات أو خدمات المؤسسة عن المستويات التي كان يتم تحقيقها قبل التدريب، إلا أن تحقيق ذلك يتطلب تصميم وإدارة عملية التدريب بشكل صحيح، كما يشير إلى أن التدريب يعتبر العملية التي تساعد العامل على أداء العمل الذي لم يكن لديه القدرة على أدائه من قبل كما أنه العملية التي تساعد على أداء عمله بشكل أفضل³.

ويشير "سيقر" إلى أن التدريب المنظم (التدريب التخطيطي والمنهجي الذي يقوم بعقده خبراء في التدريب باستخدام تقنيات تعليمية) داخل بيئة العمل من أكثر الطرق فعالية في مساعدة العاملين للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب، كما يؤكد على أنه لا يمكن أن تصبح المؤسسات أكثر قدرة على التنافس وتحقيق مستويات عالية من الجودة في المنتجات أو الخدمات دون الاستعانة بالتدريب المنظم الذي يتم داخل بيئة العمل في مختلف الأقسام والإدارات⁴.

¹ Mohamed Branine & David Pollard, **Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management**, Journal of personnel review, Vol 39, N 6, 2010, p 724.

² مات سيقر، مرجع سبق ذكره، ص 63.

³ المرجع نفسه، ص 64.

⁴ المرجع نفسه، ص 70.

2.3.3.2. علاقة الأمانة بإتقان العمل

تتمثل الأمانة في اهتمام العامل بعمله وتأدية ما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق، ويتجلى تأثيرها في حرص العامل على دقة العمل الذي يقوم به وإتقانه من خلال أدائه مستوفيا المواصفات المطلوبة فيه والمتعارف عليها في أدائه، مع حرصه على عدم حدوث أي أخطاء أثناء قيامه به، فضلا عن حرصه على عدم وجود أي خلل في مكونات المنتج أو استبدالها بأخرى رديئة، أو غير ذلك من التجاوزات التي تؤثر سلبا على إتقان المنتج، والتي تدخل في نطاق الغش وخيانة الأمانة، ومن هنا نجد حرص العديد من علماء الأمة على منع الغش في إنتاج مختلف السلع بمختلف طرقه وأساليبه، على غرار "ابن القيم" الذي يؤكد على "أن يمنع صاحب كل صناعة من الغش في صناعته"¹.

ويؤكد "أحمد" أن الأمانة أهم عامل يساهم في ضمان إتقان العمل²، وتضيف "Nor Azzah kamri et al" أن الإتقان يتطلب من العامل أن يبذل جهده في العمل لإنجازه بطريقة منظمة وفقا للمواصفات المطلوبة وضمن الإطار الزمني المتفق عليه³، وتشير "حميد" إلى أن استغلال وقت العمل في أداء العمل من غير تسويق أو تعطيل ينعكس إيجابيا على إتقان العمل⁴.

وبذلك يمكننا القول بأن الأمانة تقتضي من العامل الحرص على الوفاء بمتطلبات العمل المكلف به بداية بالحضور في الوقت المحدد ومرورا بإنجاز مختلف المهام المكلف بها دون تسويق أو تعطيل أو تقاعس وصولا إلى الانصراف في نهاية الوقت المحدد للعمل، وهو الأمر الذي ينعكس إيجابا على مستوى أدائه لعمله، فهو يستغل وقت العمل جيدا في أداء مختلف المهام المتعلقة بعمله، فيعطي كل مهمة يقوم بها الوقت اللازم لها فيخرج بذلك عمله مستوفيا لكل مواصفات الإتقان، وعلى العكس من ذلك فإن التأجيل والتماطل في العمل وتضييع وقت العمل الرسمي والانشغال بأمور لا علاقة لها بالعمل أثناء وقت عمله يؤدي إلى تراكم الأعمال عليه، ومن ثم يعمد إلى أدائها بأي شكل كان دون أن يهتم إلى مستوى إتقانها.

¹ ابن القيم الجوزية، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، دار عالم الفوائد، د م ن، د ط، د ت ن، مج 1، ص 628.

² سهيل محمد طاهر الأحمد، تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، مج 16، ع 1، جانفي 2012، ص 160.

³ Nor' Azzah kamri et al, *Op.cit*, p 153.

⁴ عفاف عبد الغفور حميد، مرجع سبق ذكره، ص ص 95-96.

4.3.2. علاقة المسؤولية والتعاون بإتقان العمل

يتم من خلال هذا المطلب تحليل علاقة كل من المسؤولية والتعاون في تحقيق إتقان العمل وإخراجه مستوفيا للمواصفات المتعارف عليها في أدائه.

1.4.3.2. علاقة المسؤولية بإتقان العمل

تشير المسؤولية إلى حفظ العامل للعمل الذي يقوم به والجد في أدائه وهي بذلك تعتبر عاملا أساسيا لضمان إتقان العمل، لأن الحفظ لا يكون إلا بأداء العمل مستوفيا لجميع المواصفات المتعارف عليها في أدائه.

ويؤكد "الرواحنة" أن العامل كلما كان جادا في عمله عازما وحازما على إتقانه كانت النتائج ومن أول مرة سليمة¹، في حين يرى "بن عودة"² أن إحساس العامل بالمسؤولية الناتج عن الإيمان الجازم بمهمة الاستخلاف ينمي في نفسه الهمة العالية لإتقان العمل²، حيث يمكننا القول بأن الله عز وجل استخلف البشر لعمارة الأرض ولا يتحقق ذلك إلا إذا أدى كل عامل العمل المنوط بشكل متقن.

وتجدر الإشارة إلى أن شعور العامل بمسؤوليته عن العمل المنوط به تدفعه إلى بذل الجهد لتأديته على النحو الذي يرضي الله عز وجل أولا وينمي الأمة ويحقق أهداف المؤسسة ثانيا، كما تنمي في نفسه الالتزام في أداء العمل والانضباط فيه والمثابرة على أدائه، فيبذل بذلك جهده ومهارته في أداء العمل مستوفيا لمواصفات الإتقان، ويجتنب الوقوع في أي أخطاء تخل بإتقان ما يؤديه من أعمال لما لذلك من أضرار على كل من الأمة والمؤسسة.

كما يتبين لنا بأن العامل يستشعر عظم المسؤولية أمام الله عز وجل، ويدرك أن مسؤوليته هذه عن عمله تقتضي محاسبته عن كيفية أدائه أمام الله عز وجل، فتكون بذلك دافعا له للقيام بهذه المسؤولية على أكمل وجه وأن يعطيها حقها، فيؤدي بذلك العمل المنوط به بكل ما يملك من مهارة وخبرة فيخرج متقنا مستوفيا لكل المواصفات المطلوبة فيه.

¹ علي جمعة الرواحنة، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² بن عودة بن سعيد، مدخل إلى دراسة مفهوم الفاعلية في السنة النبوية، المؤتمر الدولي الأول للسيرة النبوية، جامعة إفريقيا العالمية، السودان، 11-12 جانفي 2013، ص 208.

2.4.3.2. علاقة التعاون بإتقان العمل

يشير التعاون إلى تفاعل العاملين فيما بينهم في بيئة العمل وتشاركتهم في إنجاز العمل وهذا ما يسمح بتطوير كفاءات العاملين بالمؤسسة ومن ثم تحقيق الإتقان في العمل ونحاول التعرف على دور التعاون في إتقان العمل من خلال الآتي.

أولاً: التفاعل بين العاملين في بيئة العمل

يرى "شلالي" أن قيمة العمل الجماعي تنبثق من استمتاع الأفراد بالانضمام إلى بعضهم البعض في العمل، الأمر الذي يضمن إتقان العمل المنجز لأن موهبة فرد قد تعوض ضعف فرد آخر¹.

ويعبر عن التعاون في الفكر الغربي بفرق العمل، وقد بدأت فكرة العمل الجماعي في شكل فرق عمل في الأربعينات من القرن الماضي بعد دراسات "Howthorn" والتي دلت على أن تنظيم العمال في شكل مجموعات يؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل، وتعد اليابان أول دولة نجحت في تطبيق هذه الفكرة في الواقع العملي؛ وذلك حينما قامت ببناء دوائر الجودة، وكنتيجة لنجاحها أصبح فيها مع نهاية سنة 1988 أكثر من مليون دائرة جودة تضم أكثر من عشرة مليون عضو يعملون في شكل فرق، مما كان له الأثر الكبير في تطور الصناعة اليابانية وتميزها من حيث الجودة، ويعتبر هذا النجاح الذي حققته اليابان أهم دافع للشركات الأمريكية لتبني فكرة فرق العمل ومن ثم انتشارها في كل أرجائها²، حيث سجلت الولايات المتحدة الأمريكية وفقاً لإحدى الدراسات المسحية والتي أجريت على 1000 شركة كبيرة استخدام فرق العمل ذات الإدارة الذاتية بنسبة 68% سنة 1995 بعدما كانت تستخدم بنسبة 28% سنة 1987³.

وقد كان حلقات الجودة كان دور رئيسي في التطور المذهل للصناعة اليابانية مثل صناعة السيارات في السبعينات والثمانينات، حيث تفوقت على مثيلاتها في بلاد العالم ومنذ ذلك النجاح

¹ عبد القادر شلالي، مرجع سبق ذكره، ص 3.

² عليان علي رحمة عليان، مرجع سبق ذكره، ص 65-66.

³ المرجع نفسه، ص 61.

ازداد الكلام حول أهمية فرق العمل في تطوير الأداء وفي تحسين الجودة وأصبح استخدام فرق العمل أمراً شائعاً جداً في المؤسسات¹.

ثانياً: تشارك المعرفة

يمكننا القول بأن إتقان أداء العمل ينتج عن سيادة جو التعاون بين العاملين في بيئة العمل والمستند إلى تشارك وتبادل الخبرات والمهارات والمعارف المتعلقة بالعمل فيما بينهم وهو الأمر الذي من شأنه أن يساهم في تطوير مهارات العمال والتي تنعكس بشكل مباشر على إتقانهم للأعمال المنوطة بهم.

ثالثاً: التواصل الفعال والتماسك بين العاملين

يظهر لنا بأنه لما كان التعاون يؤدي إلى إتقان العمل وأدائه مستوفياً كل المواصفات المتعارف عليها في أدائه فلا بد أن يستند هذا التعاون على التواصل الفعال والجيد بين العاملين في بيئة العمل والمبني على أساس الأخوة والمحبة فيما بينهم من جهة، ومن جهة أخرى لا بد أن يستند التعاون على أساس التماسك والانسجام الجيدين بين العاملين في بيئة العمل ذلك أنه كلما كان التماسك بينهم جيداً كلما انعكس ذلك بشكل إيجابي على إتقان العمل، وتجاوز المشاكل التي تحول دون ذلك من خلال تبادل الآراء والنقاش الفعال فيما بينهم حول الآليات والأساليب التي تساهم في إتقان العمل ودقته وتجاوز الأخطاء التي يمكن أن تتخلله.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا بد أن يقوم التعاون في بيئة العمل على أساس النصح والتوجيه فيما بين العمال، فهم يتناصحون فيما بينهم ويوجهون بعضهم البعض إلى الأساليب التي تساعدهم في إتقان العمل، لا سيما منهم العاملين الجدد والذين لا يملكون الخبرة الكافية لأداء العمل بإتقان.

ويشير "مينار" إلى أن الإتقان أساس الجودة ومنطلقها، وأنه يحتاج إلى اكتساب مهارة الأداء والقدرة على المهارة تحتاج إلى كفاءة، وقد تجتمع كفاءات متعددة ومختلفة في عمل ما فيتطلب

¹ نور الدين صلاح جبر الله، مرجع سبق ذكره، ص 551.

النجاح حينئذ العمل بروح الفريق فيما بين تلك الكفاءات، ولا تتأتى هذه الروح المشتركة على الوجه المطلوب إلا بحسن التعامل فيما بين كل من له صلة بالعمل¹.

كمملخص لما سبق وبعد استعراض العلاقة النظرية بين مختلف أبعاد أخلاق العمل (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) وإتقان العمل يمكن القول بأن هذه القيم الاخلاقية تلعب دورا هاما في إتقان العمل وضمان دقته واستيفائه للمواصفات المتعارف عليها في أدائه.

¹ محمد يحي بلال منيار، مرجع سبق ذكره، ج 1، ص 315.

خلاصة:

تناول هذا الفصل العلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي حيث تم تحليل أثر كل بعد من أبعاد أخلاق العمل (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) على أبعاد أداء العاملين (الإبداع، الإحسان والإتقان)، وقد أثبتت مختلف التوجهات النظرية والفكرية التي عرضت في هذا الفصل أهمية أخلاق العمل في التأثير على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

كما عالج هذا الفصل الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، وبالرغم من أن معالجتها للعلاقة كان مقصوراً على بعض الأبعاد فقط سواء فيما تعلق بأخلاق العمل أو أداء العاملين، إلا أن هذه الدراسات أكدت على أهمية أخلاق العمل في التأثير على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.



الفصل الثالث: الإطار

المنهجي والتمهيدي

للدراسة

تمهيد

بعد تحليل العلاقة النظرية بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يتم في هذا الفصل تناول منهجية وتصميم الدراسة بدءاً بتحديد التموذج الاستمولوجي وصولاً إلى تحديد الأدوات المنهجية والأساليب الإحصائية الملائمة التي سيتم استخدامها في جمع وعرض وتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة من أجل إضفاء الشرعية على نتائجها، ليتم بعدها مناقشة واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال وتحليل النموذج الافتراضي للدراسة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى:

- الإطار المنهجي للدراسة
- تقنية الدراسة وأدوات جمع البيانات
- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة
- واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال

1.3. الإطار المنهجي للدراسة

يتم في هذا المبحث التعرف على المنهجية المتبعة في الدراسة من خلال تحديد التوقع الاستمولوجي الذي تندرج تحته هذه الدراسة، ونمط الاستدلال المتبع فيها، بالإضافة إلى بيان مقارنة البحث وأسلوب دراسة الحالة المعتمد.

1.1.3. التوجه الاستمولوجي

ظهرت الاستمولوجيا "Epistémologie" لأول مرة سنة 1854م، ثم انتقلت للغة الفرنسية سنة 1901م، وهي تعني فلسفة العلوم مشكلة بذلك أحد فروع الفلسفة، وهي بالمعنى الحديث غالبا ما تهمل التركيز على معاني المفاهيم وتركز بدلا من ذلك على دور هذه المفاهيم، فهي ذلك العلم الذي يدرس آلية عمل العلم، وتقوم بتحليل صارم للخطابات العلمية وطرق إنتاجها، وتساؤلاتها تدور غالبا حول مصادر المعارف العلمية وطرق الحصول عليها، ومما يميزها عن غيرها من المعارف كيفية تبريرها وإثبات صحتها، مجالها وقدراتها التفسيرية¹.

ويعرف "Piaget" الاستمولوجيا بأنها دراسة بناء المعارف المتاحة، وهي تهتم بالأسئلة الثلاثة: ماهية المعرفة؟ كيف يمكن الحصول عليها؟ ما هي قيمتها؟²، ويقدم "Raymond-Alain Thiétart et al" في كتاب "méthodes de recherche en management" ثلاث نماذج استمولوجية بحثية أساسية هي: النموذج الوضعي، النموذج التفسيري والنموذج البنائي، والجدول الآتي يوضح خصوصية كل نموذج من النماذج الثلاثة.

¹دبلة فاتح، الأسس الفكرية والاستمولوجية لمنهجية البحث العلمي في علوم التسيير، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع 23، نوفمبر 2011، ص 338.

²Marie-José Avenier, **Quelles perspectives le paradigme des sciences de l'artificiel offre-t-il à la recherche en management stratégique?**, XVIIe Conférence internationale de l'AIMS, Nice-Sophia Antipolis, 28-31 mai 2008, P 4.

الجدول رقم (01): خصائص النماذج الاستمولوجية الأساسية

النماذج الاستمولوجية الأسئلة	النموذج الوضعي	النموذج التفسيري	النموذج البنائي
ما طبيعة المعرفة؟	فرضية واقعية وجود منشأ ذاتي لموضوع المعرفة	فرضية نسبية لا يمكن الوصول إلى منشأ موضوع المعرفة (البنائية المعتدلة أو التفسيرية) لا يوجد أصلا (البنائية الجدرية أو المتطرفة)	
ما طبيعة الحقيقة؟	استقلالية الباحث عن الموضوع فرضية يقينية العالم مبني على الضروريات	تبعية الموضوع للباحث فرضية قصدية العالم مبني على الفرص	
كيف تنتج المعرفة؟ مسار المعرفة العلمية	الاكتشاف أسئلة البحث مصاغة بطريقة: لأي سبب...؟ التوجه المرغوب هو الشرح	التفسير: أسئلة البحث مصاغة بطريقة ما دوافع الفاعلين...؟ التوجه المرغوب هو الشرح	البناء أسئلة البحث مصاغة بطريقة: لأي غاية...؟ التوجه المرغوب هو البناء
ما هي قيمة المعرفة؟ معايير الدقة	قابلية التحقق قابلية التأكيد قابلية الرفض	المقارنة بالذات التجسيد (اكتشاف التجربة من طرف الباحث)	الملاءمة قابلية التعليم

Source :Raymond-Alain Thiétart *et al*, **Méthodes de recherche en management**,
Duond, Paris 2^{eme}ed, 2003, p 14-15

1.1.1.3. النموذج الوضعي:

ينظر للظاهرة محل الدراسة في النموذج الوضعي "paradigme positiviste" من الخارج حيث تخضع للملاحظة وتدرس خصائصها ويتم قياسها بأساليب موضوعية بعيدة عن التأثيرات أو المواقف الشخصية، فالباحث مستقل تماما عن موضوع الدراسة.

ويقوم النموذج الوضعي على فرضيتين أساسيتين هما: الفرضية الواقعية والفرضية اليقينية؛ حيث تمثل الفرضية الواقعية حقيقة أساسية للواقع الموجود، فالمعرفة التي تشكل تدريجيا العلم هي معرفة الواقع، والباحث يعلم أن لديه بعض الأساليب التي تمكنه من التحقق أو تأكيد أو رفض هذا الواقع، في حين أن الفرضية اليقينية تمثل السببية وكل أثر للواقع ينتج عن بعض الأسباب، واعتماد هذه

الفرضية لا يقود لتبني إمكانيات الوصف، وإنما الشرح بطريقة فريدة ودقيقة ما يعكسه الواقع الذي يلتبس وجوده، ويتم في النموذج الوضعي اختبار الفرضيات (هل هذا المتغير هو سبب لهذه الظاهرة أم لا)، ودراسة التسلسل أسباب/نتائج على المدى القصير حيث يتناسب مع الاختبارات الاحتمالية بفعل أن حجم العينة وتكوينها يضمن التمثيلية، وكذا إمكانية عزل وتحديد الحقائق¹.

وتعتمد المقاربة المفضلة لأنصار النموذج الوضعي على الاستنتاج العقلي المنطقي الذي يذهب من العام إلى الخاص؛ حيث يقوم الباحث بصياغة سؤال بحثه الذي يكون مستلهما من نظرية ذات قبول عام ثم يضع فرضياته التي تتعلق بحالة خاصة، ثم يختبرها من أجل تأكيدها أو رفضها، وبالتالي الإضافة إلى النظرية الأساسية جزء من المعرفة، ويكون الاستنتاج هو وسيلة الإثبات فإذا كانت الفرضيات صحيحة فالنتائج كذلك².

ومن أهم مميزات النموذج الوضعي³:

- المعرفة هي وصف للواقع، والهدف هو محاول الفهم والشرح أو الوصف؛
- هناك مسلمة عدم قابلية التغيير بين السلوك ومعناه؛
- حيادية التحليل كأحد شروط إنتاج العلم الموضوعي؛
- الفرضيات واقعية (مطلقة)، محددة ومختزلة، تقبل التأكيد أو الرفض؛
- سبق أولوية المعطيات الكمية والسببية المادية عن طريق الاعتماد على مسارات كمية تتميز بالصرامة العلمية وبمنطق علمي استنتاجي؛
- قيمة المعرفة العلمية تتحدد بمدى قابليتها للتحقق التأكيد أو الرفض و الدحض، بالإضافة إلى إمكانية التوقع كمعيار لعملية العلم.

¹ خليل شرقي، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي -دراسة لآراء عينة من الأساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص ص 171-172.

² دبله فاتح، الأسس الفكرية والابستمولوجية لمنهجية البحث العلمي في علوم التسيير، مرجع سبق ذكره، ص 346.

³ دبله فاتح، النماذج الابستمولوجية للبحث العلمي في علوم التسيير حتمية الاختيار وتبرير الشرعية، مجمل أعمال الأيام الدراسية في منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ط 1، 2017، ص ص 11-12.

2.1.1.3. النموذج التفسيري:

اقترح "Kuhn" النموذج التفسيري "paradigme interprétativiste" سنة 1983، ويهدف هذا النموذج إلى تطوير فهم الظواهر انطلاقاً من التفسيرات التي يقدمها الفاعلون فيه، حيث لا ينظر في هذا النموذج للحقيقة من الخارج بل من الداخل، ويتم فهم الحقيقة عن طريق التفسيرات التي يقدمها الفاعلون المعنيون بها مع الأخذ بعين الاعتبار تصوراتهم من أجل إعطاء تفسير ملائم للحقيقة، ومن أهم مميزاتة:¹

- فهم الواقع يتم عن طريق التفسيرات التي يقدمها الفاعلون فيه؛
- عملية إنتاج المعرفة تمر عبر فهم المعنى الذي يقدمه الأفراد للواقع؛
- فرضياته إذا نسبية (سببية مقصودة)؛
- أسبقية البحث بالمعطيات الكيفية؛
- يعتمد على الذاتية كطريقة للدخول للتنظير العلمي.

3.1.1.3. النموذج البنائي:

يتم في النموذج البنائي "paradigme constructiviste" إنتاج المعرفة من خلال تفاعل الباحث مع الموضوع محل البحث، ومن أهم مميزاتة:²

- البنائية الجذرية تتكلم عن اختراع الواقع؛
- المعرفة تتشكل بتداخل الباحث مع موضوع البحث، لأن العالم مشكل من عناصر شخصية، اجتماعية، ثقافية...، والمعرفة تنتج من هذا التعقيد عن طريق المعاني المعطاة للواقع، وبذلك فالمعرفة نسبية وليست مطلقة، ولا يمكن للواقع أن يكون مستقلاً عن إدراك من يلاحظه أو يجربه، فهو يتبع من يلاحظه؛
- الفرضية عمدية (قصدية) والمعرفة المتحصل عليها ذاتية ووظيفية؛
- سيطرة البحث بالطرق الكيفية.

¹ دبله فاتح، الأسس الفكرية والابستمولوجية لمنهجية البحث العلمي في علوم التسيير، مرجع سبق ذكره، ص ص 342-343.

² دبله فاتح، النماذج الابستمولوجية للبحث العلمي في علوم التسيير حتمية الاختيار وتبرير الشرعية، مرجع سبق ذكره، ص 13.

تأسيسا على ما تقدم وانطلاقا من طبيعة الدراسة والمعلومات المراد الحصول عليها فقد اتبعت الباحثة التوجه الاستمولوجي الوضعي لمعرفة مدى الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال وانعكاسه على أداء العاملين، حيث حاولت الباحثة من خلال هذا النموذج الحصول على المعرفة باعتبار أنها قابلة للقياس والملاحظة، وأنها تقدم فهما لواقع أخلاق العمل وأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وبالتالي فهذا البحث يمكن أن ينتج علما موضوعيا لتوفره على حيادية التحليل.

2.1.3. أنماط الاستدلال

يمكن للباحث أن يحدد نوع المسار البحثي الذي يمكن أن يتبعه من خلال تحديد كيفية البحث؛ أي كيفية الانتقال من سؤال البحث المجرد إلى السلوكيات والتي يسعى إلى ملاحظتها في الواقع، ويوجد نوعين للمسار البحثي (الاستكشاف والاختبار) ويتم التعرف على كل منهما فيما يلي:

1.2.1.3. الاستكشاف

يتمثل الاستكشاف في اكتشاف أو تعميق مسار أو نشاط معين من أجل تحقيق هدفين رئيسيين: البحث عن التفسير (بما فيه التأويل)، والبحث عن الفهم، وهو يتماشى مع اتجاه الباحث الذي يهدف إلى اقتراح نتائج نظرية جديدة تتعلق بإنشاء ارتباطات نظرية جديدة بين المفاهيم و/أو إدماج مفاهيم جديدة في مجال نظري معين¹.

ويستخدم الاستكشاف وفقا لـ "Evrard" من أجل:²

- الوصول إلى أفضل صياغة لسؤال البحث والقيام بعد ذلك باختبار دقيق؛
- صياغة الفرضيات من خلال التوضيح الدقيق للعلاقات فيما بين متغيرات الدراسة وتعريف الباحث أكثر بمجال الدراسة؛

¹Raymond-Alain Thiétart *et al*, **op.cit**, p p 58-59.

² بن عامر داهنين، مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 150.

- إضافة قيمة لأدوات وتقنيات البحث العلمي كالاستبيان من خلال توضيح كيفية إيجاد مقاييس فعالة لمتغيرات الدراسة متكيفة مع الحالة المدروسة.

يقوم الاستكشاف على المنطق الاستقرائي الذي يبدأ بملاحظة الواقع لاستنتاج قوانين ونظريات عامة (من الخاص إلى العام)، ويمكن أن يتم عن طريق التمثيل أو تصور الواقع لاستخراج هذه الملاحظات ومناقشتها وصولاً لاستنتاج فرضيات أو نماذج أو نظريات تشكل الإطار المفاهيمي فيما بعد¹.

2.2.1.3. الاختبار

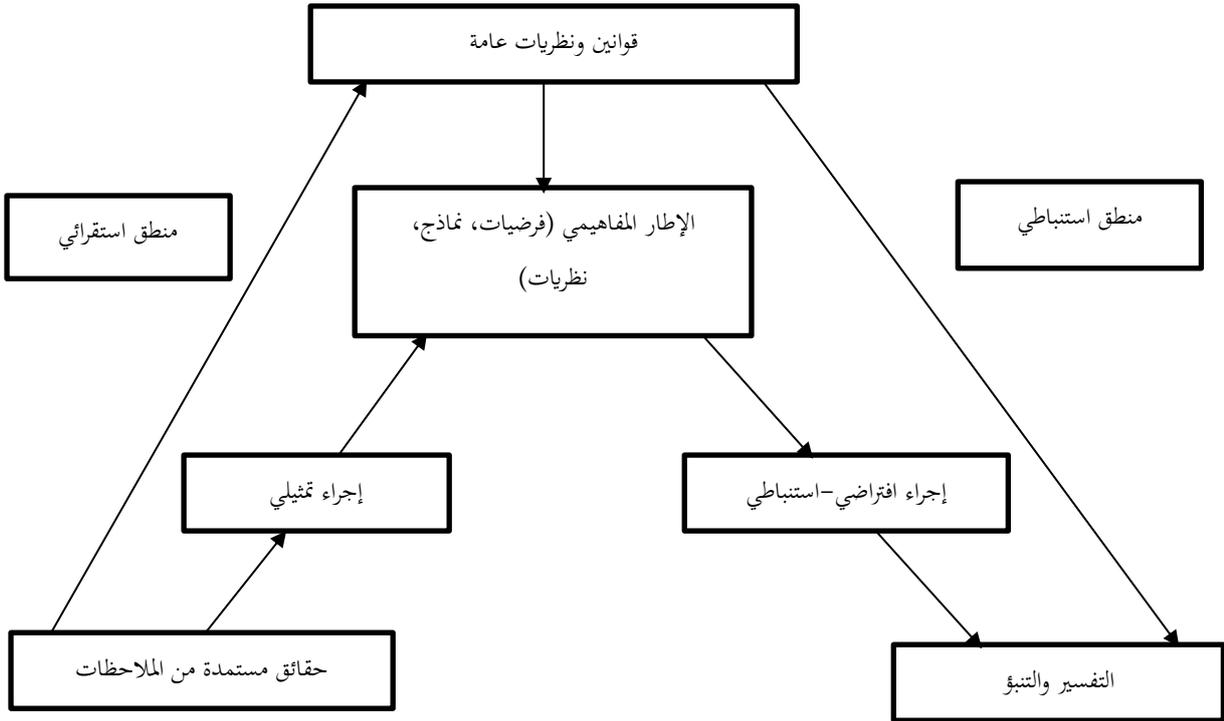
يتمثل الاختبار في مجموعة العمليات التي يمكن من خلالها للباحث أن يقارن موضوع نظري أو منهجي مع الواقع من أجل تقييم مصداقية فرضية أو نموذج أو نظرية بغرض التفسير²؛ حيث يقوم على المنطق الاستنباطي الذي ينطلق من نظريات وفرضيات أولية إلى قضايا أخرى تنتج عنها دون تجربة باعتبار أن العلاقات بين الظواهر المختلفة يمكن تفسيرها في الواقع (من العام إلى الخاص)، ويمكن أن يتم عن طريق ما يعرف بالإجراء الافتراضي الاستنباطي، أو الانتقال من نظرية ذات قبول عام ومحاولة وضع فرضيات تخص الموضوع المدروس ليتم في الأخير اختبارها (النفي أو الإثبات)³.

¹ شرقي خليل، مرجع سبق ذكره، ص 173.

² Raymond-Alain Thiétart *et al*, **op.cit**, p 59.

³ خليل شرقي، مرجع سبق ذكره، ص 173.

الشكل رقم (02): أنماط الاستدلال



Source: Raymond-Alain Thiéart *et al*, **op.cit**, p 62

التوجه نحو الاستكشاف أو الاختبار لا يتم بطريقة عشوائية، وإنما يخضع للتوجه الاستمولوجي الذي يتبناه الباحث؛ فإذا كانت عملية الاختبار تخضع حتما للبحث للتوجه الوضعي فإن عملية الاستكشاف لا تخضع لنموذج استمولوجي ثابت، حيث يمكن أن يستخدم الاستكشاف في النماذج الثلاث الوضعي التفسيري والبنائي، ويمكن الرجوع للطرق الكمية والكيفية في الاستكشاف أو الاختبار، أي التوفيق بينهما طالما الهدف مشترك وهو دائما تمثيل الواقع بطريقة صحيحة وصادقة، فالاستكشاف والاختبار هما طريقتان تدعمان إعداد المعارف، والثنائية استكشاف اختبار تستوحي أهميتها من المنطق الاستدلالي فإذا كان الاستكشاف يجعل الباحث يتبنى أسلوب الإبعاد (التمثيل) فإن الاختبار يقوم على أسلوب الاستنباط¹.

ومن أجل الإحاطة الجيدة بموضوع الدراسة اتبعت الباحثة المسار الاستكشافي؛ حيث يتم من خلاله التعمق في فهم مشكلة الدراسة من خلال الكشف عن المعاني بعمق وطرح إشكالية تأثير

¹فكرون نسرين، دور نظام المعلومات الاستراتيجية في تحقيق تميز المؤسسة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية فرع جنرال كابل، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017، ص 142.

أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور جديد، وكذا صياغة أسئلة وفرضيات البحث وفق تصور مختلف، فالهدف من الاستكشاف هو تكوين رؤية كاملة وشاملة قدر الإمكان لمشكلة الدراسة، وذلك من أجل الحصول على معرفة أعمق، كما تم الاعتماد أيضا على الاختبار لمقارنة الجانب النظري مع الواقع؛ حيث يتم الانطلاق من الفرضيات المتعلقة بتأثير أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي ومقابلتها مع الواقع المعبر بآراء عينة من العمال بجمع صيدال ليتم اختبارها.

3.1.3. مقارنة البحث المختارة

تنقسم المقاربات التي يمكن أن يعتمد عليها الباحث في جمع وتحليل البيانات إلى ثلاثة أنواع أساسية؛ الأول ويتمثل في المقاربة الكمية، والثاني يتمثل في المقاربة الكيفية، أما الثالث فيتمثل في المقاربة المختلطة والتي تقوم على المزج بين المقاربتين الكمية والكيفية، وسيتم توضيح كل مقارنة من هذه المقاربات فيما يلي:

1.3.1.3. مقارنة البحث الكمية

تقوم مقارنة البحث الكمية على استخدام الأرقام؛ حيث يركز الباحث في المجالات الكمية على الأرقام أكثر من أي شيء آخر، لأنها تمكن من تمثيل القيم ومستويات البناء النظري والمفاهيمي باعتبارها أدلة علمية قوية تفسر كيفية عمل ظاهرة معينة¹، وعادة ما يتمشى التحليل الكمي مع المقاربة الواقعية الذي يقودنا إلى النظر إلى العالم على أنه تراكم للحقائق القابلة للقياس والملاحظة، والذي يعتمد عادة على الطرق التجريبية والقياسات الكمية لاختبار مدى إمكانية تعميم نتائج الفرضيات على المجتمع، كما أنه عادة ما يركز على تحليل العلاقات السببية بين المتغيرات.

¹ Michael Myers, **Qualitative research in business and management**, Sage publications, London, 2ed, 2013, p p 7-8.

2.3.1.3. مقارنة البحث الكيفية

تقوم مقارنة البحث الكيفية على تحليل النصوص ومصادر البيانات الكيفية وقد تشمل الملاحظة، الملاحظة بالمشاركة، المقابلات، الوثائق والنصوص، وانطباعات الباحث وردود الأفعال، وتعتبر المقابلات أكثر المصادر شيوعاً¹.

ويعرف البحث الكيفي على أنه نوع من البحوث التي تقدم نتائج غير مبررة بوسائل وأدوات إحصائية أو أي أساليب كمية أخرى، ولكن هذا النوع من البحوث يقدم نتائج مبررة من خلال العالم الحقيقي أين تظهر الظاهرة في طبيعتها، لذلك فعادة ما تستخدم الطريقة الكيفية في المقاربات الطبيعية والتي تحاول فهم الظاهرة في وضع وسياق خاص، كما أن التحليل الكيفي ينتج عن أنواع مختلفة من المعرفة على عكس التحليل الكمي الذي يعتمد على معرفة موحدة كون أن كل جزء يتوافق مع منهج ومقاربة معينة.

3.3.1.3. مقارنة البحث المختلطة

يمكن للباحث أثناء جمعه للبيانات أن يعتمد على مقارنة البحث المختلطة (المندمجة) من خلال المزج بين الأسلوبين الكمي والكيفي، ويرجع اعتماد البحوث المختلطة كمسار منهجي ثالث حسب "Avenir" إلى أواخر الخمسينات إلى منتصف الثمانينات من القرن الماضي، حيث كان كل من "campall & Fiske" من بين الأوائل الذين طوروا فكرة استخدام البحوث المختلطة للتحقق من صحة النتائج المتوصل إليها في البحوث².

ويقوم أسلوب البحث المختلط على جمع وتحليل البيانات الكمية والكيفية في دراسة واحدة أو عبر سلسلة من الدراسات بغرض تحقيق فهم أفضل لإشكالية البحث مقارنة مع استخدام الأساليب الكمية فقط أو الكيفية فقط³، فهذا الأسلوب يفتح المجال للبحث في الظواهر والتعرف عليها بطريقة لم يكن يسمح بها الأسلوبين السابقين، ذلك أن البحث الكمي يتحدث بلغة الأرقام فقط ويتعد فيه

¹ Ashatu Hussein, **The use of triangulation in social science research qualitative and quantitative methods be combined?**, Journal of comparative social work, Iss 1, 2009, p 4.

² Bénédicte Aldebert & Audrey Rouziès, **L'utilisation des méthodes mixtes dans la recherche française en stratégie constats et pistes d'amélioration**, 20^{ème} colloque de l'AIMS, 2011, p p 3-4.

³ Jose F Molina-Azorin, **Mixed methods research in strategic management impact and applications**, Organizational research methods, Vol 15, N 1, 2012, p 33.

الباحث عن الفهم العميق والمفصل لمحتوى الظاهرة وتفصيلها (إذ يدعي الباحث فيها الحياد الكلي وعدم التأثير في الظاهرة)، أما البحث الكيفي فيهتم فيه الباحث بكيفية فهم الظاهرة بعمق واستيعابها من كافة جوانبها (وهنا يندمج الباحث في الظاهرة محل الدراسة ويؤثر ويتأثر بها)¹.

فالبحوث المختلطة هي طريقة لجمع وتحليل البيانات الكمية والكيفية في دراسة واحدة لفهم مشكلة البحث، ومن بين أهم فوائدها:²

- يمكن لهذا النوع من الأساليب المختلطة أن يجيب على أسئلة البحث التي لا تستطيع الأساليب الأخرى الإجابة عنها وبالتالي فهي تمكن الباحث من توليد نظرية والتحقق منها في نفس الوقت؛

- توفر الأساليب المختلطة استدلالات أقوى كما أنها تمكن من التوصل إلى نتائج أكثر أهمية وتحقق فهم أفضل للظاهرة المدروسة؛

- تمكن من الانتقال من مرحلة بحثية إلى أخرى، مثل استخدام الدراسة الكيفية لبناء أداة الدراسة في دراسة كمية، أو التعرف على بعض المتغيرات في الظاهرة محل الدراسة، كما يمكن استخدام الدراسة الكيفية بعد الدراسة الكمية من أجل الحصول على المعلومات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال التحليل الإحصائي.

بالرغم من أن المقاربة الهجينة تقدم تحليلاً أفضل لموضوع الدراسة إلا أنه نظراً لعدم استيفاء شروط إجراء التحليل الكيفي والذي يتطلب إجراء ست مقابلات فإن هذه الدراسة اعتمدت على المقاربة الكيفية من خلال تحليل نتائج الاستبيان.

4.1.3. تقنية البحث المعتمدة

يعرف "Robert K Yin" دراسة الحالة بأنها تتمثل في البحث في الظاهرة ضمن سياقها الطبيعي الواقعي، وتعالج وضعاً تكون فيه الحدود الفاصلة بين الظاهرة والسياق غير واضحة بشكل تام³، كما تعرف بأنها دراسة مكثفة حول ظاهرة معينة تهدف إلى تعميم النتائج المتوصل إليها¹.

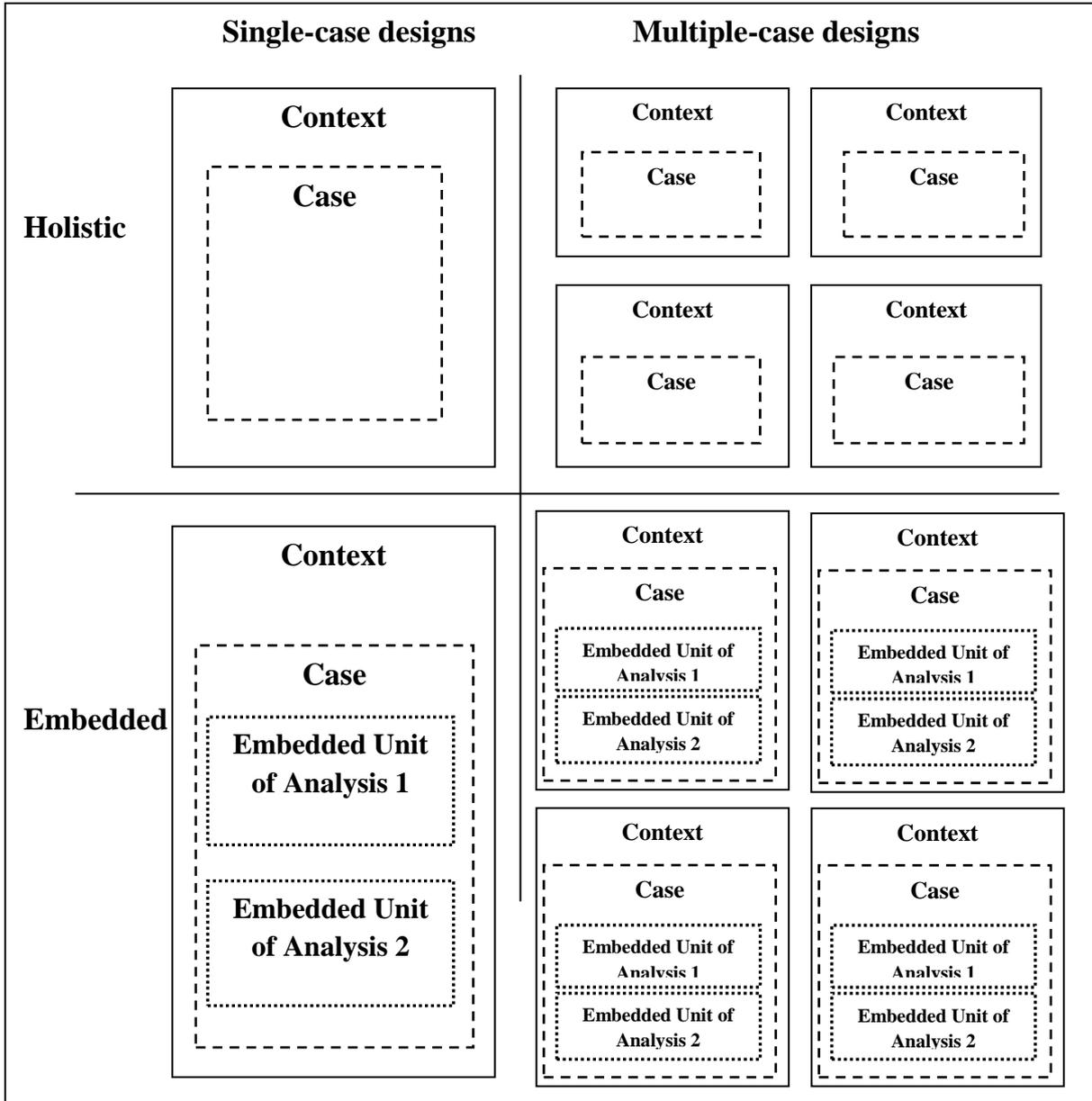
¹ بن عامر داهنين، مرجع سبق ذكره، ص 152.

² Jose F Molina-Azorin, *op.cit*, p 35.

³ Robert K Yin, *Case study research design and methods*, sage publications, 4thed, 2009, p 14.

ويصنف " Robert K Yin " دراسة الحالة إلى نوعين اثنين؛ دراسة حالة واحدة ودراسة حالة متعددة، وكل قسم منهما يصنفه إلى نوعين اثنين، ويمكن توضيح تقسيمه لدراسة الحالة من خلال الشكل الآتي:

الشكل رقم (03): مصفوفة أنواع دراسة الحالة



Source: Robert K Yin, *op.cit*, p 50.

¹ Johanna Gustafsson, **Single case studies vs multiple case studies a comparative study**, Engineering and Science, Halmstad University, Halmstad, Sweden, 2017, p 2

ويمكن توضيح تقسيم "Robert K Yin" لأنواع دراسة الحالة فيما يلي:

1.4.1.3. دراسة حالة واحدة

تتيح دراسة حالة واحدة "Single-case designs" للباحث القدرة على استكشاف تلك الحالة مع القدرة على تحليل مختلف البيانات المتعلقة بها، ويرى "Robert K Yin" أنه يمكن بناء نظرية انطلاقاً من دراسة حالة واحدة حيث يتم اللجوء إليها في الحالات الآتية:¹

- اختبار نظرية جيدة التصميم؛
- دراسة حالة فريدة، وتكون في دراسات علم النفس الإكلينيكي؛
- الرغبة في الاستكشاف حيث تتم دراسة ظاهرة ومحاولة استكشاف نتائج جديدة مقارنة بالدراسات التي تناولت نفس الموضوع؛
- دراسة حالة نموذجية؛
- دراسة حالة طويلة.

تمكن دراسة حالة واحدة من بناء نظرية عالية الجودة، بالإضافة إلى أنها تتيح دراسة واختبار العلاقات النظرية القديمة واستكشاف علاقات نظرية جديدة، وتحقيق فهم أفضل لموضوع الدراسة.²

ويميز "Robert K Yin" في دراسة الحالة الواحدة بين نوعين اثنين؛ الأول Single-case (Holistic) designs وفي هذا النوع يقوم الباحث بإجراء التحليل على مستوى واحد وفي حالة واحدة، والثاني Single-case (Embedded) designs ويقوم في هذا النوع الباحث بإجراء التحليل في نفس الحالة على عدة مستويات.

2.4.1.3. دراسة حالة متعددة

يقوم من خلالها الباحث بدراسة عدة حالات، وهو ما يتيح له تحقيق فهم الفروقات بين الحالات المدروسة والمقارنة بينها، كما يتيح له القدرة على تحليل البيانات داخل كل حالة وبين الحالات المختلفة، ويمكن هذا النوع من دراسة الحالة من بناء نظرية أكثر إقناعاً.³

¹Robert K yin, **op.cit**, p 47-49.

² Johanna Gustafsson, **op.cit**, p 3.

³ Johanna Gustafsson, **op.cit**, p 3.

ويميز "Robert K Yin" في دراسة الحالة المتعددة بين نوعين اثنين؛ الأول Multiple-case designs (Holistic) وفي هذا النوع يقوم الباحث بإجراء التحليل في عدة حالات وفي مستوى واحد للتحليل، والثاني Multiple-case (Embedded) designs ويقوم في هذا النوع الباحث بإجراء التحليل في عدة حالات وعلى عدة مستويات في التحليل.

وتعتمد الباحثة في هذه الدراسة على دراسة حالة واحدة Single-case (Holistic) designs لأنها تتيح لها استكشاف الظاهرة محل البحث ومحاولة التوصل إلى نتائج جديدة، وتحقيق فهم أفضل لكيفية تأثير أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، كما أن الباحثة تهتم بدراسة تأثير أخلاق العمل على أداء العاملين فقط وبالتالي فهي اختارت مستوى واحد للتحليل.

بناء على ما سبق يمكن القول أن طبيعة هذه الدراسة تقتضي اتباع التوجه الاستمولوجي الوضعي الذي يعتمد على وضع نموذج افتراضي ثم محاولة اختبارها في الواقع، وبالاستناد إلى مقارنة البحث الكمية ودراسة حالة واحدة Single-case (Holistic) designs يتم اختبار أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

2.3. تقنية الدراسة وأدوات جمع البيانات

يتم من خلال هذا المبحث التعرف على كيفية بناء النموذج الافتراضي المعتمد في هذه الدراسة، وكيفية قياس مختلف المتغيرات التي تضمنها هذا النموذج، ليتم بعدها تحديد الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة.

1.2.3. بناء نموذج الدراسة

إن اقتراح نموذج لدراسة تأثير أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يتطلب من الباحثة أولاً الانطلاق في بناءه من خلال نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، ثم الاستعانة بمختلف الدراسات التي تناولت موضوع البحث سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

1.1.2.3. بناء نموذج الدراسة من خلال نصوص القرآن الكريم

يعتبر القرآن الكريم المصدر الرئيسي لمبادئ الاقتصاد الإسلامي بما في ذلك كل من أخلاق العمل وأداء العاملين، والجدول الآتي يبين أهم أبعادهما التي وردت في القرآن الكريم:

الجدول رقم (02): أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في القرآن الكريم

المصادر	التفسير	الآية	السورة	نص الآية	البعد
القرطبي (2006) الطبري (2001)	خشية العقاب رجاء الثواب	130	آل عمران	﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا الرِّبَا أَضْعَافًا مُضَاعَفَةً وَاتَّقُوا اللَّهَ﴾	التقوى
القرطبي (2006)	ابتغاء وجه الله	162	الأنعام	﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾	الإخلاص
القرطبي (2006)	النية	5	البينة	﴿وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدين﴾	
القرطبي (2006) الطبري (2001)	القدرة البدنية العلم	247	البقرة	﴿إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي العلم والجَنَسْم﴾	
القرطبي (2006) الطبري (2001)	العلم	55	يوسف	﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾	

الفصل الثالث: الإطار المنهجي والتمهيدي للدراسة

(2001) الطبري	القدرة الجسدية				القوة
(2006) القرطبي		39	النمل	﴿وَأِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ﴾	
(2001) الطبري	القدرة الجسدية				الأمانة
(2006) القرطبي		26	القصص	﴿...إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾	
(2006) القرطبي	العفة عما ليس له به				المسؤولية
(2001) الطبري	حق	26	القصص	﴿...إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾	
(2006) القرطبي	العفة عما ليس له به				التعاون
(2001) الطبري	حق	39	النمل	﴿...وَأِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ﴾	
(2001) الطبري	بذل أقصى قدرة تحمل تبعات العمل	55	يوسف	﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي خَفِيضٌ عَلِيمٌ﴾	المسؤولية
(2006) القرطبي	التفاعل والتشارك بين				التعاون
(2001) الطبري	الجمع	2	المائدة	﴿...وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالتَّعَدَاوِيَّ﴾	
(1981) الرازي	التفاعل والتشارك بين				الإبداع
	الجمع	95	الكهف	﴿فَاعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَلْجَلِ بَيْنَكُمْ وَيَتَّبِعُنَّ رِذْمًا﴾	
(2006) القرطبي	إيجاد شيء جديد				الإبداع
(2001) الطبري		117	البقرة	﴿بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾	
(1981) الرازي	إيجاد شيء جديد				الإحسان
		101	الأنعام	﴿بَدِيعَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾	
بن عاشور (1984)	تقديم الأفضل في العمل	7	الكهف	﴿لِيَتَّبِعُوهُمْ أَنَّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا﴾	الإحسان
ابن كثير (2014)	تقديم الأفضل في العمل	2	الملك	﴿...لِيَتَّبِعُوكُمْ أَنِكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا...﴾	
(2001) الطبري	الإحكام الدقة	88	النمل	﴿...صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ...﴾	الإتقان

المصدر: من إعداد الباحثة

2.1.2.3. بناء نموذج الدراسة من خلال نصوص السنة النبوية

تعتبر السنة النبوية المصدر الرئيسي الثاني لمبادئ الاقتصاد الإسلامي بعد القرآن الكريم بما في ذلك كل من أخلاق العمل وأداء العاملين، ونحاول التعرف على أهم أبعادها في السنة النبوية من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في السنة النبوية

المصادر	الشرح	السنة النبوية	البعد
المباركفوري (د ت ن)	استشعار رقابة الله عز وجل	«اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ...» ¹	التقوى
الولوي (2003)	النية	«إِنَّ اللَّهَ لَا يَقْبَلُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا مَا كَانَ خَالِصًا...» ²	الإخلاص
النووي (1991)	القدرة الجسدية المعرفة	«الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ...» ³	القوة
المرداوي (1956) ابن قدامة (د ت ن)	العفة عما ليس للعامل به حق	«مَنْ اسْتَفْتَمَلْتَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْتَاهُ رِزْقًا فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ» ⁴	الأمانة
العسقلاني (1986)	العفة عما ليس للعامل به حق	«لَا يَأْخُذُ أَحَدٌ مِنْكُمْ شَيْئًا بِغَيْرِ حَقِّهِ إِلَّا لَعَنَ اللَّهُ تَعَالَى يَوْمَ الْقِيَامَةِ» ⁵	
النووي (1421 هـ)	القيام بالعمل بأقصى قدرة تحمل تبعات ما ينتج عنه	«كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ... وَالْحَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ» ⁶	المسؤولية
العسقلاني (1986)	التفاعل، التناصح والتماسك بين الجمع	«الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا» ¹	التعاون

¹ سبق تخريجه، ص 21.

² سبق تخريجه، ص 23.

³ أبو الحسين مسلم بن الحجاج، مرجع سبق ذكره، كتاب القدر، باب الأمر بالقوة وترك العجز، حديث رقم 2664، ص 1096.

⁴ أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، بيت الأفكار الدولية، د م ن، د ط، د ت ن، كتاب الخراج، باب في أرزاق العمال، حديث رقم 2843، ص 333، وهو حديث صحيح.

⁵ سبق تخريجه، ص 28-29.

⁶ سبق تخريجه، ص 31-32.

الإبداع	/		
الإحسان	«إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ...» ²	تقديم الأفضل في العمل	النووي (1991)
الإتقان	«إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّتَهُ» ³	الإحكام والدقة	المناوني (1972)

المصدر: من إعداد الباحثة

3.1.2.3. بناء نموذج الدراسة من خلال الدراسات العربية والأجنبية

تعتبر مؤلفات العلماء المسلمين من بين أهم المصادر الشارحة والمفسرة لكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، كما يمكن الاستفادة من مختلف الأبحاث المعاصرة سواء منها العربية أو الأجنبية في تحديد أهم أبعاد متغيرات الدراسة، والجدول الآتي يوضح أهم الدراسات العربية والأجنبية التي تم الاستعانة بها في بناء نموذج الدراسة:

الجدول رقم (04): أبعاد أخلاق العمل وأداء العاملين في الدراسات العربية والأجنبية

اللغة الأجنبية	اللغة العربية	البعد
Bhatti et al (2015), Kamri et al (2014)	الشيباني(1998) ، ابن خلدون (2008)، القرضاوي (1995)	التقوى
Hayati et al (2012) , Rokhman (2010)	الشيباني(1998) ، ابن خلدون (2008)، القرضاوي (1995)	الإخلاص
Hayati & caniago (2012) , Rokhman (2010), Kamaluddin & S Khadijah (2010), A M Siti Khadijah et al (2015)	الغزالي (2011)، ابن تيمية (1983)، ابن خلدون (2008)	القوة
Kamaluddin & S Khadijah(2010) , Novia et al (2016) , Aldulaimi (2015), Siti Khadijah et al(2015)	الشيباني(1998) ، ابن تيمية (1983)، ابن خلدون (2008) ، القرضاوي (1995)، الجبوري (2018)	الأمانة

¹ أبو عبد الله بن إسماعيل البخاري، مرجع سبق ذكره، كتاب المظالم، باب نصر المظلوم، حديث رقم 2446، ص 461.

² سبق تخريجه، ص 42.

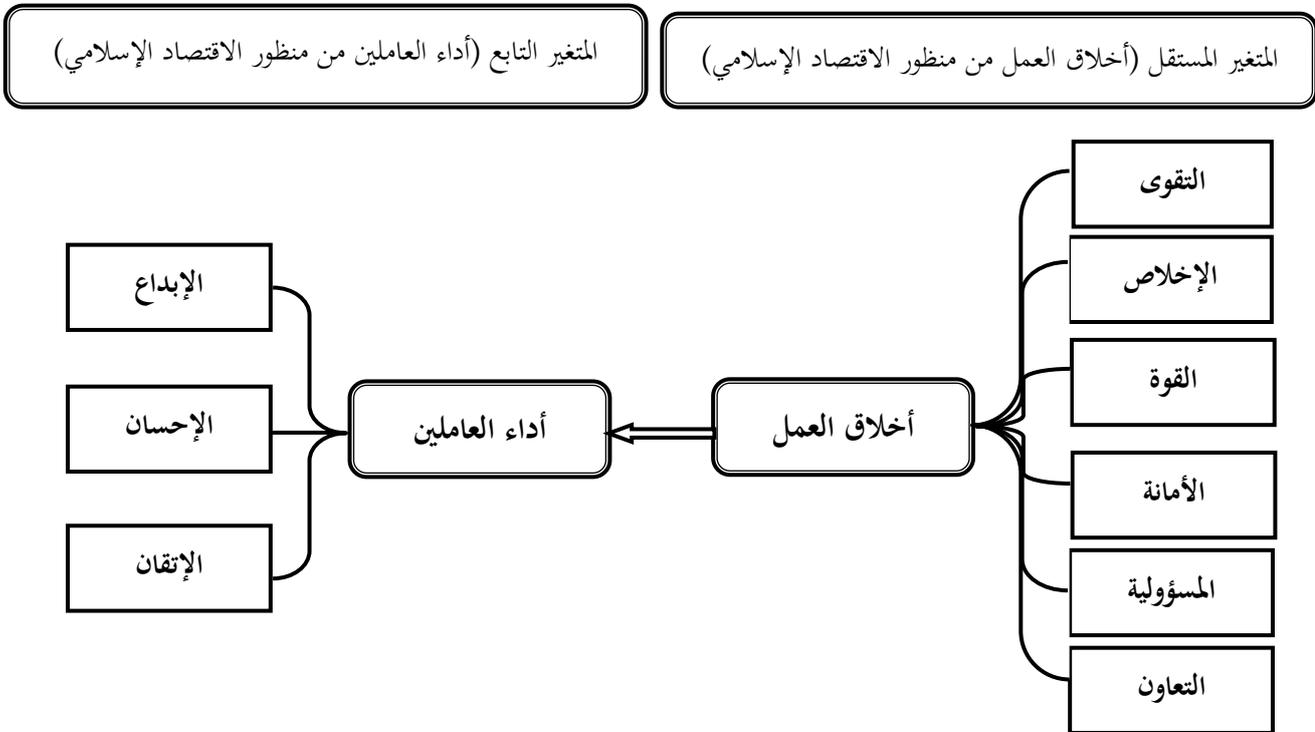
³ سبق تخريجه، ص 44.

المسؤولية	الجبوري (2018)	Hayati & caniago (2012) , Kamri et al (2014), Aldulaimi (2015) , Siti Khadijah et al (2015)
التعاون	الجبوري (2018)، كوني (2009)	Hayati & caniago (2012) , Norlela & Siti Khadijah (2010) , SitiKhadijah et al (2015)
الإبداع	عليان (2014)، الجبوري (2018)	Hayati & caniago (2012) , Farrukh et al(2015) , Almansoori (2012), Khurram et al, (2012) Naresh et al (2010)
الإحسان	القرضاوي (1995)	/
الإتقان	القرضاوي (1995)	/

المصدر: من إعداد الباحثة

استنادا إلى الدراسات التي تناولت موضوع البحث وانطلاقا من نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية تقترح الباحثة النموذج المبين في الشكل الآتي:

الشكل رقم (04): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

يتبين من الشكل أعلاه أن نموذج الدراسة يتضمن متغيرين أساسيين؛ الأول منهما متغير مستقل ويتمثل في أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي ويشمل ستة أبعاد هي: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، والثاني تابع ويتمثل في أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي ويشمل ثلاثة أبعاد هي: الإبداع، الإحسان والإتقان.

2.2.3. كيفية قياس متغيرات الدراسة

يكتسي تحديد التعاريف الإجرائية أهمية كبيرة للانطلاق في بناء أداة الدراسة، حيث تؤكد "سيكاران" أن وضع التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة يعني وضع تعريف للمفاهيم المجردة وجعلها قابلة للقياس عن طريق فحص الأبعاد السلوكية، والمظاهر أو الخصائص التي يدل عليها المفهوم المراد قياسه، ثم تقسيمها إلى عناصر مشاهدة يمكن قياسها¹.

ويحاول هذا الجزء مناقشة التعريفات الإجرائية وتطوير المقاييس الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث يتم مناقشة كل بعد من أبعاد كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي على حدى من حيث تحديد التعريف الإجرائي له بالإضافة إلى الأدبيات التي تم الاعتماد عليها في اختيار المقياس الخاص به.

1.2.2.3. تطوير مقاييس أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

إن تطوير مقياس لكل بعد من أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي يمكن من التعرف على توجهات المستجوبين حولها، أي التعرف على مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمؤسسة صيدال، والجدول الآتي يوضح التعريف الإجرائي لكل بعد:

¹ أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، ترجمة إسماعيل علي بسيوني وعبد الله بن سليمان العزاز، دار المريخ، الرياض، 2006، ص 181.

الجدول رقم (05): التعاريف الإجرائية لأبعاد أخلاق العمل الإسلامية

عدد العبارات	المصدر	التعريف الإجرائي	البعد
04	الحياصات (2012)	استشعار رقابة الله عز وجل على كل الأعمال	التقوى
06	/	استحضار النية أثناء العمل، وتفعيل الرقابة الذاتية أثناء أدائه وعدم القيام به من أجل تحصيل منافع شخصية	الإخلاص
06	أحمد (2014) الحياصات (2012) Almansoori (2012)	القدرة على القيام بالعمل، وتوفر الإمكانيات التي تمكن من القيام به	القوة
08	الحياصات (2012)	اهتمام العامل بعمله وتأدية ما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق	الأمانة
06	Almansoori (2012) الحياصات (2012)	القيام بالعمل بأقصى قدرة وتحمل تبعات ما ينتج عنه	المسؤولية
07	الجبوري (2018) Abbasi (2012) Zandi et al(2017)	تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض في مكان العمل وتشاركتهم في إنجاز العمل	التعاون

المصدر: من إعداد الباحثة

2.2.2.3. تطوير مقاييس أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

إن تطوير مقياس لكل بعد من أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يمكن من التعرف على توجهات المستجوبين حوله، أي التعرف على مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمؤسسة صيدال، والجدول الآتي يوضح التعريف الإجرائي لكل بعد:

الجدول رقم (06): التعاريف الإجرائية لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

عدد العبارات	المصدر	التعريف الإجرائي	البعد
06	الجبوري (2018) omri et al (2017)	تطوير أساليب عمل أو منتجات حالية، إيجاد أساليب عمل أو منتجات جديدة، إيجاد حلول إبداعية لمشاكل العمل	الإبداع
05	/	تقديم الأفضل في العمل والقدرة على التفوق على تطلعات المستهلك	الإحسان
05	/	الأداء المحكم للمنتج مع قدرته على تلبية تطلعات المستهلك	الإتقان

المصدر: من إعداد الباحثة

3.2.3. الأدوات المستخدمة لجمع البيانات

يعتبر الاستبيان والمقابلة من بين أهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الأولية الكمية والكيفية.

1.3.2.3. المقابلة

المقابلة عبارة عن تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وفي بعض الحالات مساءلة جماعية، تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين¹، وبذلك فهي تتمثل في التفاعل اللفظي بين شخصين في موقف مواجهة؛ بحيث يحاول من خلالها أحد الطرفين وهو الباحث بأن يستثير بعض المعلومات لدى الطرف الآخر والتي تمثل آرائه ومعتقداته حول موضوع الدراسة.

¹ موريس النجس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، ط 2، 2006، ص 197.

ويؤكد "انجرس" على أن المقابلة تسعى إلى جعل المبحوثين يتحدثون بطلاقة وبعمق وهو ما يسمح بالحصول على معطيات كيفية مهمة جدا لو تم القيام به بصفة جيدة، نظرا إلى الفرصة التي توفرها من أجل إقامة علاقة ودية وحميمية بين الباحث والمبحوث¹.

وتعتبر المقابلة من بين أهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، ويمكن أن تستخدم في مسائلة المبحوثين بشكل فردي أو بشكل جماعي، وتميز "سيكاران" بين نوعين أساسيين من المقابلات؛ النوع الأول ويمثل المقابلات المهيكلة وهي التي يتم إجراؤها بواسطة شخص يعلم بدقة ماهية المعلومات المطلوبة ولديه قائمة محددة مسبقا بالأسئلة التي سوف يوجهها للمستجيب²، والنوع الثاني يتمثل في المقابلات غير المهيكلة وهي التي لا يعتمد فيها الشخص الذي يقوم بالمقابلة على خطة متسلسلة من الأسئلة التي يقوم بتوجيهها للمستجيب، وتهدف المقابلة غير المهيكلة إلى استطلاع بعض القضايا التمهيدية لكي يتمكن الباحث من إعداد صياغة جيدة للمتغيرات التي تحتاج إلى بحث متعمق³.

وقد اعتمدت الباحثة على المقابلة المهيكلة⁴ مع مجموعة من إطارات مجمع صيدال المسؤولين عن قسم الإنتاج من خلال توجيه مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا، وذلك بهدف الحصول على معلومات تعكس توجهات وآراء المستجوبين حول الموضوع محل الدراسة

2.3.2.3. الاستبيان

إن توجه الباحثة نحو اعتماد المقاربة الكمية سيؤدي إلى استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة للتحقق من صحة فرضيات الدراسة، ويعرف الاستبيان على أنه صياغة لمجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا ليقوم المستجيب بتسجيل إجابته عليها باختيار أحد البدائل المحددة، ويعتبر الاستبيان وسيلة فعالة لجمع البيانات عندما يكون الباحث على معرفة دقيقة بالمطلوب وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها⁵.

¹ موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 198.

² أوما سيكاران، مرجع سبق ذكره، ص 293.

³ المرجع نفسه، ص 289-290.

⁴ ينظر الملحق 2.

⁵ أوما سيكاران، مرجع سبق ذكره، ص 307.

وقد مرت عملية تطوير الاستبيان بمرحلتين أساسيتين حتى وصل إلى شكله النهائية الذي تم اعتماده في الدراسة، ويمكن بيان المرحلتين كالآتي:

المرحلة الأولى: تم تصميم الاستبيان انطلاقاً من الأدبيات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة المباشرة بمتغيرات الدراسة؛ حيث تم اختيار مجموعة من الفقرات الخاصة بكل بعد من أبعاد الدراسة.

المرحلة الثانية: تم عرض الاستبيان مرفقاً بنموذج الدراسة على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين من أجل التأكد من صحة ودقة العبارات المكونة للاستبيان، وبناء على اقتراحاتهم وآرائهم بالإضافة إلى مناقشته مع الأستاذ المشرف قامت الباحثة بتعديل الاستبيان الأولي من خلال زيادة بعض العبارات وحذف أخرى، كما قامت بتعديل صياغة البعض الآخر منها لتصبح أكثر وضوحاً وفهماً.

وبهذا أصبح الاستبيان¹ في شكله النهائية يحتوي على ثلاثة أقسام، بيانها كالآتي:

القسم الأول: يهدف إلى التعرف على خصائص عينة الدراسة من حيث: العمر، الجنس، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

القسم الثاني: يهدف إلى التعرف على توجهات المستجوبين حول المتغير المستقل للدراسة والمتمثل في أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، وينقسم إلى 6 أجزاء كل جزء منها يختص بدراسة بعد من أبعاد المتغير المستقل، وبيانها كالآتي:

- فقرات قياس بعد التقوى: 4 فقرات؛
- فقرات قياس بعد الإخلاص: 6 فقرات؛
- فقرات قياس بعد القوة: 6 فقرات؛
- فقرات قياس بعد الأمانة: 8 فقرات؛
- فقرات قياس بعد المسؤولية: 6 فقرات؛
- فقرات قياس بعد التعاون: 7 فقرات.

¹ ينظر الملحق 1.

القسم الثالث: يهدف إلى التعرف على توجهات المستجوبين حول المتغير التابع للدراسة والمتمثل في أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، ويضم 3 أجزاء كل جزء منها خاص ببعد من أبعاد المتغير التابع، وبياناتها كالتالي:

- فقرات قياس بعد الإبداع: 6 فقرات؛

- فقرات قياس بعد الإحسان: 5 فقرات؛

- فقرات قياس بعد الإتقان: 5 فقرات.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي باعتباره من أكثر المقاييس استخداماً لقياس آراء المستجوبين لسهولة فهمه وتوازن درجاته؛ حيث يعبر الأفراد المجيبون عن مدى موافقتهم على كل عبارة من العبارات وفق خمسة درجات، وتمت ترجمة الإجابات على النحو الآتي:

الجدول رقم (07): مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

المصدر: أوما سيكاران، مرجع سبق ذكره، ص 262.

ولقد تم اعتماد مقياس لدرجة الاهتمام بأخلاق العمل كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع إلى خمس مستويات على النحو الآتي:

الجدول رقم (08): معالجة مقياس ليكرت

الدرجة	المتوسط الحسابي
مستوى منخفض جداً من الموافقة]1.8 - 1]
مستوى منخفض من الموافقة]2.6 - 1.8]
مستوى متوسط من الموافقة]3.4 - 2.6]
مستوى مرتفع من الموافقة]4.2 - 3.4]
مستوى مرتفع جداً من الموافقة]5 - 4.2]

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على العساف أحمد عارف والوادي محمود، منهجية البحث في العلوم

الاجتماعية والإدارية، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2011، ص 345-346.

4.2.3. مجتمع وعينة الدراسة

بعد تحديد المسار البحثي المعتمد في الدراسة وبناء النموذج الافتراضي للدراسة وكيفية قياس متغيراته سنقوم في هذا المطلب بتحديد المجتمع المدروس وتقنيات المعاينة.

1.4.2.3. مجتمع الدراسة وتقنيات المعاينة:

تعتمد المعاينة على تحديد عدد من العناصر المهمة وهي:

أولاً: تحديد مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع مفردات أو وحدات الظاهرة محل البحث، ويمكن القول أن المجتمع الإحصائي هو مجموعة من الوحدات الإحصائية المعرفة بصورة واضحة ودقيقة¹.

فالمجتمع يعبر عن مجموعة المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة تكون محل بحث من قبل الباحث، وفي هذه الدراسة يمثل مجتمع الدراسة كل أعوان التحكم والتنفيذ بمجمع صيدال بمختلف فروعه، ولقد تم تحديد مجتمع الدراسة من هذه الفئة لأن شاغليها في الغالب من ذوي مؤهلات جيدة، فضلاً عن أن شاغليهم يعتبرون المسؤولين المباشرين على العملية الإنتاجية بالمجمع.

ثانياً: تحديد وحدة المعاينة

يعبر عن وحدة المعاينة بفرد معين يشكل جزء من المجتمع يؤخذ على أنه ممثل للأفراد من نفس الفئة بهدف تحديد عينات من هذا المجتمع²، وفي هذه الدراسة تتمثل وحدة المعاينة في كل عون تحكم أو تنفيذ يعمل بصفة دائمة في مجمع صيدال.

ثالثاً: إطار العينة

يمثل إطار العينة أكبر قائمة متوفرة بأسماء أفراد المجتمع³، وبما أن مجتمع الدراسة يتمثل في جميع أعوان التحكم والتنفيذ في جميع فروع مجمع صيدال (قسنطينة 1، قسنطينة 2، عنابة، باتنة، الدار

¹ محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 2015، ص 77.

² خليل شرقي، مرجع سبق ذكره، ص 176.

³ حمزة محمد دودين، التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss، دار المسيرة، الأردن، 2010، ص 24.

البيضاء، المدينة، شرشال، الحراش، جسر قسنطينة وزميرلي) والبالغ عددهم 1838 عون كما ورد في التقرير السنوي لمجمع صيدال لسنة 2017¹.

رابعاً: تحديد حجم العينة

العينة تمثل جزء من المجتمع الإحصائي على أن يكون هذا الجزء ممثلاً بدقة لخصائص المجتمع²، فالعينة تمثل مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة من أجل إجراء الدراسة عليها ومن ثم تعميم النتائج المتوصل إليها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي.

ويعتبر تحديد حجم العينة من الأمور المهمة جداً، حيث توجد عدة عوامل يمكن أن تساهم في تحديد حجم العينة يمكن إجمالها في الآتي³:

- مستوى درجة الدقة والثقة في النتائج التي تسعى إلى تحقيقها؛
- درجة التعميم المنتظرة من نتائج البحث؛
- مدى التجانس أو التباين في خصائص مجتمع الدراسة الأصلي؛
- حجم المجتمع الأصلي.

وقد أكدت "سيكاران" على أنه توجد عدة نقاط يمكن الاعتماد عليها من أجل تحديد حجم العينة المناسب، وهي⁴:

- أن حجم العينة الذي يتراوح بين 30 إلى 500 مفردة يعد ملائماً لمعظم أنواع الأبحاث؛
- عند استخدام العينة الطباقية أي تقسيم المجتمع إلى طبقات فإن حجم العينة لكل فئة يجب أن لا يقل عن 30 مفردة؛
- في حالة استخدام الانحدار المتعدد أو الاختبارات المماثلة له فإن حجم العينة يجب أن يكون أضعاف متغيرات الدراسة ويفضل أن يكون حجم العينة 10 أضعاف متغيرات الدراسة.

¹ تقرير مجمع صيدال لسنة 2017.

² عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، الأساليب التطبيقية لتحليل وإعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج spss، دار الشروق، عمان، الأردن، ص 57.

³ أحمد عارف العساف ومحمد الوادي، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية المفاهيم والادوات، دار صفاء، عمان، ط 1، 2011، ص ص 227-228.

⁴ أوما سيكاران، مرجع سبق ذكره، ص 295.

ومن جهة أخرى فإن تحديد حجم العينة لمجتمع الدراسة الذي يتكون من بعض الآلاف هو أخذ إجمالاً 10 % من مجتمع البحث، كما يجب ألا يقل حجم العينة عن عشرة أضعاف متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، ولأنه كلما كبر حجم العينة ازدادت صعوبة وتكلفة الحصول على البيانات المطلوبة من أفراد العينة، ولأن حجم العينة يجب أن يتلاءم مع درجة الدقة والثقة ومدى تباين مجتمع الدراسة¹.

وبناء على حجم المجتمع المحدد والذي يقدر بـ 1838 عون تمت مراجعة العديد من المعادلات الرياضية التي تستخدم في تحديد حجم العينة ولكل منها شروط لاستخدامها، وبما أن حجم مجتمع دراستنا الحالية معلوم فإننا نلجأ إلى الطريقة التي تتناسب مع هذه الخاصية، وبالتالي فإن عملية تحديد حجم العينة بأخذ حجم مجتمع البحث في الاعتبار يكون باستخدام المعادلة الآتية:²

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

حيث أن:

n: حجم العينة؛

N: حجم المجتمع؛

e: مستوى الدقة، وكلما كان كبيراً كلما زاد خطأ المعاينة وفي الدراسة الحالية تم الاعتماد على القيمة 5 % كخطأ للمعاينة.

ويقدر حجم العينة في هذه الدراسة حسب هذه المعادلة بـ:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{1838}{1+1838(0.05)^2} = \text{مفردة } 329$$

¹ موريس انجرس، مرجع سبق ذكره، ص 319.

² Glenn Israel, **Determining Sample Size**, Series of the Agricultural Education and communication Department, University of Florida, p4.

2.4.2.3. أسلوب المعاينة:

نعمد في عملية السحب على العينة العنقودية، والتي تعرف بأنها نوع من أنواع العينات العشوائية البسيطة التي تكون فيه المجتمعات مقسمة إلى تجمعات طبيعية واضحة في المجتمع، وتكون هذه التقسيمات على شكل عناقيد واضحة ويتم سحب عينة عشوائية من كل تجمع¹.

وقد تم سحب فرع أو فرعين من كل ناحية باعتماد السحب العشوائي؛ حيث وقع الاختيار على فرع قسنطينة 1 وقسنطينة 2 من ناحية الشرق، وفرع زميرلي وفرع جسر قسنطينة من الوسط، وفرع المدية من الغرب، وتم توزيع الاستبيان بشكل عشوائي في كل فرع من الفروع المختارة.

الجدول رقم (09): الإحصائيات الخاصة بالاستبيانات الموزعة مقارنة بالمقبولة

الرقم	الفرع	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات المقبولة للمعالجة
01	قسنطينة 1	70	02	02
02	قسنطينة 2	40	17	17
03	زميرلي	60	00	00
04	جسر قسنطينة	60	41	40
05	المدية	100	85	83
	المجموع	330	145	142
	النسبة %	100	43.94	43.03

المصدر: من إعداد الباحثة

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن الدراسة شملت خمس فروع من مجمع صيدال، حيث تم توزيع الاستبيان بطريقة عشوائية في الوحدات محل الدراسة، وقد كانت هناك وحدات متعاونة وأخرى غير متعاونة البتة، وقد تم إقصاء 3 استبيانات لعدم اكتمال الإجابة فيها.

بناء على ما سبق فقد تم بناء نموذج الدراسة الافتراضي وتحديد الأبعاد التي تندرج تحت كل من المتغير المستقل والمتغير التابع في هذه الدراسة، بالإضافة إلى توضيح كيفية قياس كل منها بغرض

¹ محمد عبد العال النعيمي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 89.

تصميم وبناء دليل المقابلة والاستبيان اللذان تم اعتمدهما كأداتين لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة.

3.3. أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

تعتبر الاختبارات الإحصائية وسيلة هامة للحصول على المعلومات من البيانات¹، فهي تمكن الباحث من اختبار الفرضيات عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية، وسيتم في هذا المبحث معالجة أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

1.3.3. الاختبارات القبليّة لأداة الدراسة:

تتمثل الاختبارات القبليّة في اختبار ثبات وصدق لأداة الدراسة، واختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة.

1.1.3.3. صدق وثبات أداة الدراسة

تكتسي أداة الدراسة أهمية كبيرة في البحوث العلمية على اعتبار أنها تساهم في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة حول موضوع البحث، وهذا لا يتأتى إلا من خلال بناء أداة دراسة جيدة تتمتع بالصدق والثبات.

ويعبر بصدق أداة الدراسة عن مدى إمكانية اعتمادها لقياس ما هو مطلوب منها قياسه، فإذا تمكنت أداة الدراسة من تحقيق الغرض الذي صممت من أجله فإنها بذلك تكون صادقة، أما ثبات أداة الدراسة فيعبر عن قدرتها على إعطاء نتائج مماثلة إذا ما طبقت في نفس الشروط والظروف، وبذلك فإن ثبات الاستبيان يتمثل في استقرار نتائج الدراسة وعدم تغييرها بشكل كبير إن تكرر توزيعه على نفس العينة عدة مرات خلال فترات زمنية مختلفة.

وقد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال الاختبارات الآتية:

¹ Gerald Keller, **Statistics for management and economics**, South-Western cengagelearning edition, USA, 9th ed, 2012, p 01.

أولاً: الاختبارات الحكمية

تهدف الاختبارات الحكمية إلى التعرف على شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل ووضوح الفقرات والمفردات الداخلة في تركيبه، وللتحقق من أن الفقرات المكونة للاستبيان تؤدي إلى جمع البيانات المطلوبة بدقة تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين، وذلك لإعطاء آرائهم حول:

- دقة وسلامة الصياغة اللغوية للعبارات المكونة للاستبيان؛
- وضوح العبارات والمفردات وسهولة فهمها وخلوها من الغموض؛
- مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه؛
- مدى كفاية العبارات وشموليتها للبعد الذي تنتمي إليه.

وبناء على الملاحظات المقدمة من قبل الأساتذة المحكمين تم إدخال بعض التعديلات سواء تعلق الأمر بتحسين صياغة بعض الفقرات من حيث البناء واللغة، أو حذف بعض العبارات التي لا تعبر عن البعد الذي تنتمي إليه، وتم الاحتفاظ بالعبارات التي نالت درجة اتفاق بين المحكمين ليكون بذلك الاستبيان في صورته النهائية.

ثانياً: الاختبارات الإحصائية

تتمثل هذه الاختبارات في معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل الاتساق الداخلي، ونستعرض كل منهما فيما يلي:

أ. معامل ألفا كرونباخ:

مقياس ألفا كرونباخ هو مقياس للاتساق الداخلي لأداة الدراسة، حيث يقيس مدى ارتباط الأبعاد بالمتغيرات التابعة لها، ويتراوح بين 0 و 1¹، ولكي تكون الدراسة تتمتع بثبات لا بد أن يكون معامل ألفا كرونباخ يساوي 0.6 أو أكبر منه، وكلما كان معامل الثبات يقترب من الواحد كلما كان الاستبيان يتمتع بثبات أكثر، وإذا كان معامل الثبات أقل من 0.6 فإن ذلك يشير إلى عدم وجود ثبات في البيانات.

¹Ylva B Almquist *et al*, **A guide to quantitative methods**, CHESS, Stockholm, 2014, p 163.

جدول رقم (10): معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
التقوى	04	0.656
الإخلاص	06	0.678
القوة	06	0.904
الأمانة	08	0.876
المسؤولية	06	0.911
التعاون	07	0.910
الإبداع	06	0.875
الإحسان	05	0.865
الإتقان	05	0.872
الاستبيان ككل	53	0.970

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0.656 و 0.911) لكل بعد من أبعاد المتغير المستقل، وتراوحت ما بين 0.865 و 0.875 بالنسبة لكل بعد من أبعاد المتغير التابع، في حين بلغت قيمة هذا المعامل بالنسبة لأداة الدراسة ككل 0.970، وهذا ما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عال ومن ثم قدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

ب. معامل الاتساق الداخلي:

بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والبعد الخاص بها تم حساب معامل الارتباط بيرسون، والذي يأخذ قيمة بين (1) و(-1)، أما الإشارة فتحدد طبيعة العلاقة طردية (إشارة موجية) أو عكسية (إشارة سالبة)¹.

والجدول الآتي يوضح اختبار الاتساق الداخلي للفقرات المكونة للمتغير المستقل مع البعد

التابعة له:

¹ شفيق العنوم، طرق الإحصاء: تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss، دار المناهج، الأردن، 2006، ص 423.

الجدول رقم (11): اختبار الصدق البنائي للمتغير المستقل

درجة المعنوية	معامل الارتباط	العبرة	البعد
0.000	0.529	اجتهد في أداء عملي رجاء الثواب والأجر	التقوى
0.000	0.766	أنجز الأعمال المسندة لي دون الحاجة إلى رقابة	
0.000	0.721	اعمل بنفس المستوى حتى في ظل غياب الرقابة	
0.000	0.733	أراعي سوء العاقبة في أداء عملي	
0.000	0.345	استحضر النية قبل البدء في العمل	الإخلاص
0.000	0.709	أمارس الرقابة الذاتية عند أداء عملي	
0.000	0.644	أنجز عملي على قدر المنافع التي أحصل عليها	
0.000	0.659	أجتنب التقصير في أداء الأعمال الموكلة إلي	
0.000	0.605	يؤثر تقصير زملائي سلبا على أدائي لمهام عملي	
0.000	0.738	اعمل على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل	
0.000	0.788	لدي القدرة (البدينية والنفسية) اللازمة لأداء العمل	القوة
0.000	0.840	لدي المعرفة اللازمة لأداء العمل	
0.000	0.820	أدرك جيدا متطلبات عملي (قواعد، إجراءات...)	
0.000	0.835	امتلك المهارات التي تسمح لي بأداء العمل على الوجه اللائق	
0.000	0.821	تساعدني الخبرة التي اكتسبتها في أداء عملي	
0.000	0.810	أطور نفسي بشكل مستمر لمعرفة كل جديد فيما يتعلق بالعمل	
0.000	0.594	استغل عملي لتحقيق منافع شخصية في بعض الأحيان	الأمانة
0.000	0.705	التزم بالمحافظة على الوقت الرسمي للعمل	
0.000	0.728	انشغل أثناء وقت العمل الرسمي بغير العمل	
0.000	0.760	أحافظ على الوسائل التي استخدمها في أداء عملي	
0.000	0.719	اتغيب عن العمل بعذر شرعي أو قانوني	
0.000	0.784	أجتنب إشغال زملائي عن تأدية أعمالهم	
0.000	0.798	أحافظ على أسرار العمل	
0.000	0.768	التزم بإنجاز كل المهام التي يتطلبها عملي	
0.000	0.870	أواظب على أداء عملي على الوجه اللائق	
0.000	0.826	أتحمل تبعات الأداء الذي أقوم به أثناء عملي	
0.000	0.829	أبذل أفضل ما لدي في أداء العمل	المسؤولية
0.000	0.844	أتحمل مشاق الجهود التي يتطلبها عملي	

الفصل الثالث: الإطار المنهجي والتمهيدي للدراسة

0.000	0.618	أعمل بجد للوفاء بمتطلبات عملي على الوجه اللائق	التعاون
0.000	0.815	أتحمل نتائج (مخرجات) العمل الذي أقوم به	
0.000	0.805	أبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي بالمؤسسة	
0.000	0.857	أنسق مع زملائي أثناء أداء العمل	
0.000	0.848	أتواصل مع زملائي في العمل بشكل جيد	
0.000	0.834	أبادل مع زملائي بالمؤسسة النصائح والتوجيهات حول العمل	
0.000	0.731	أساعد زملائي في حل مشاكل العمل	
0.000	0.770	أتعامل بأسلوب حسن (لباقة) مع زملائي في العمل	
0.000	0.806	نعمل معا بروح الفريق بالمؤسسة	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يظهر الجدول أعلاه درجة ارتباط كل فقرة من الفقرات المكونة للمتغير المستقل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي مع البعد الذي تنتمي إليه، وأظهرت النتائج أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات محصورة أغلبها بين 0.345 و 0.870 بالنسبة للمتغير المستقل، وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من 5% مما يدل على صدق اتساق العبارات مع أبعادها.

والجدول الآتي يوضح اختبار الاتساق الداخلي للفقرات المكونة للمتغير التابع مع البعد التابعة

له:

الجدول رقم (12) اختبار الصدق البنائي للمتغير التابع

درجة المعنوية	معامل الارتباط	العبارة	البعد
0.000	0.800	أبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهني في العمل	الإبداع
0.000	0.703	أقوم بتقليد الآخرين في حل مشكلات العمل	
0.000	0.790	أبتكر أساليب جديدة لأداء مهام عملي	
0.000	0.781	أدخل تعديلات جديدة على مخرجات عملي	
0.000	0.836	أدخل تحسينات على أسلوب أداء عملي بين فترة وأخرى	
0.000	0.803	ابتكر مخرجات عمل جديدة	
0.000	0.710	مخرجات عملي مستوى جودتها يفوق توقعات العملاء	
0.000	0.880	أعمل لبلوغ أعلى مراتب الإتقان في عملي	
0.000	0.804	أعمل بشكل مستمر على تحقيق نتائج أفضل في العمل	
0.000	0.825	اعتني بأدق التفاصيل أثناء أدائي لعملي	

0.000	0.825	اعمل على الارتقاء بمستوى عملي إلى الإبداع	الإتقان
0.000	0.816	اتحرى الدقة في إنجاز عملي	
0.000	0.838	مخرجات عملي مطابقة للمواصفات المعتمدة	
0.000	0.790	مخرجات عملي مستوى جودتها يرضي العملاء	
0.000	0.795	اعمل على تقليل الأخطاء أثناء أداء عملي	
0.000	0.826	أبادر إلى معالجة الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء عملي	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يظهر الجدول أعلاه درجة ارتباط كل فقرة من الفقرات المكونة للمتغير التابع أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي مع البعد الذي تنتمي إليه، وأظهرت النتائج أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات محصورة أغلبها بين 0.703 و 0.880 بالنسبة للمتغير التابع، وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من 5% مما يدل على صدق اتساق العبارات مع أبعادها.

2.1.3.3. اختبار التوزيع الطبيعي لأداة الدراسة

قبل تحليل نتائج الاستبيان لابد من معرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وتحديد نوع الاختبارات التي يجب استخدامها هل هي الاختبارات المعلمية أم الاختبارات اللامعلمية، ذلك أن الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات توزيع طبيعي.

وحتى يتم إثبات أن البيانات التي تم جمعها تتبع التوزيع الطبيعي يتم استخدام مجموعة من الاختبارات من بينها معامل الالتواء ومعامل التفلطح، حيث ينبغي أن يكون معامل الالتواء محصوراً بين القيمتين (1) و(1-)، ومعامل التفلطح محصوراً بين (3) و(3-) حتى تكون البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

والجدول الآتي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي:

الجدول رقم (13): اختبار التوزيع الطبيعي

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
التقوى	04	-0.287	0.317
الإخلاص	06	-0.006	-0.414
القوة	06	-0.533	-0.305
الأمانة	08	-0.565	0.026
المسؤولية	06	-0.576	-0.100
التعاون	07	-0.364	-0.067
أخلاق العمل	37	-0.405	-0.126
الإبداع	06	-0.094	-0.502
الإحسان	05	-0.362	-0.546
الإتقان	05	-0.335	-0.102
أداء العاملين	16	-0.207	-0.400

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل الالتواء كانت جميعها سالبة وقد تراوحت ما بين (-0.006) و (-0.576) وهذه القيم محصورة بين (1) و (-1)، أما بالنسبة لقيم معامل التفلطح فقد تراوحت ما بين (-0.100) و (0.317) وهي أيضا محصورة ما بين (-3) و (3)، وهو ما يدل على أن بيانات الدراسة تتبع توزيعا قريبا من التوزيع الطبيعي وهو ما يسمح باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية.

2.3.3. الاختبارات الإحصائية المستخدمة في التحليل الكمي لاختبار الفرضيات

توجد العديد من الاختبارات الإحصائية التي تستخدم لاختبار الفرضيات، ومن بين هذه الاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الكمية لاختبار الفرضيات الخاصة بهذه الدراسة الاختبارات الآتية:

1.2.3.3. اختبارات الإحصاء الوصفي لتحليل البيانات الكمية

تتمثل هذه الاختبارات في مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، وتشمل المقاييس الآتية:

أولاً: المتوسط الحسابي

يعتبر المتوسط الحسابي المقياس الأوسع استخداماً بين مقاييس النزعة المركزية، ويستخدم لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول فقرات وأبعاد الاستبيان ومقارنتها بالمتوسط الفرضي من أجل اتخاذ القرار بشأن مستوى كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

ثانياً: الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف

يعتبر الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف من أهم مقاييس التشتت وأكثرها شيوعاً وانتشاراً، وتستخدم لحساب درجة تشتت الإجابات والاختلاف فيها لفقرات الاستبيان وأبعاده، وتفيد في معرفة مدى وجود فرق أو تجانس بين إجابات الأفراد المبحوثين في مستوى كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

2.2.3.3. اختبارات الإحصاء الاستدلالي لتحليل البيانات الكمية

يشمل الإحصاء الاستدلالي العديد من الاختبارات الإحصائية التي يمكن استخدامها لاختبار الفرضيات وتحليل النتائج وتفسيرها، وتتمثل أهم الاختبارات المستخدمة في هذه الدراسة في اختبار الانحدار الخطي.

يبحث الانحدار الخطي في العلاقة بين المتغيرات من خلال بناء معادلة تستخدم للتفسير أو للتقدير أو التنبؤ بقيمة المتغير التابع Y بدلالة متغير أو متغيرات مستقلة X_j^1 ، وقد تم الاعتماد على:

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، مرجع سبق ذكره، ص 211.

أولاً: الانحدار الخطي البسيط

يتناول هذا النموذج العلاقة بين متغير تابع Y ومتغير واحد مستقل X ويأخذ نموذج الانحدار

$$Y = B_0 + B_1X \quad (1)$$

ثانياً: الانحدار الخطي المتعدد:

يهدف استخدام تحليل الانحدار المتعدد بصورة رئيسية البحث في العلاقة بين أكثر من متغير مستقل يرمز لها X_i وتمثل العوامل المؤثرة على الظاهرة التي تكون تحت الدراسة، وبين المتغير التابع ويرمز له Y والذي يمثل الظاهرة²، وقد تم استخدامه في هذه الدراسة لاختبار تأثير أبعاد المتغير المستقل والمتمثلة في التقوى الإخلاص القوة الأمانة المسؤولية والتعاون على المتغير التابع والمتمثل في كل من الإبداع، الإحسان والإتقان.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد تم استخدام طريقتين في ذلك؛ طريقة $enter$ تستخدم هذه الطريقة عندما تكون بحاجة إلى إدخال جميع المتغيرات المستقلة إلى المعادلة في خطوة واحدة، دون فحص أي المتغيرات لها أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع، والطريقة الثانية هي طريقة $stepwise$ وهي الطريقة الأفضل والأكثر استخداماً، وفي هذه الطريقة يتم إدخال المتغيرات المستقلة إلى معادلة الانحدار على خطوات بحيث يتم إدخال المتغير المستقل ذي الارتباط الأقوى مع المتغير التابع بشرط أن يكون هذا الارتباط ذا دلالة إحصائية³.

وقد تم تحليل نتائج الانحدار الخطي تبعا للنتائج الآتية:

¹ أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج $spss$ ، ص 103.

² عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، مرجع سبق ذكره، ص 239.

³ محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة، النظام الإحصائي $spss$ فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل، عمان، الأردن، ط 1، 2000، ص 307.

أولاً: معامل التحديد

يعرف معامل التحديد على أنه نسبة التغيرات المفسرة إلى التغيرات الكلية¹، فهو يشرح العلاقة الموجودة بين المتغير التابع مع عدة متغيرات مستقلة مرة واحدة، ونعتمد عليه لمعرفة النسبة المئوية التي تفسر بها المتغيرات المستقلة المتغير التابع.

ثانياً: اختبار F

يستخدم لاختبار معنوية المعادلة، أي معنوية العلاقة بين مجموعة المتغيرات المستقلة والمتغير التابع Y ، وكلما ارتفعت قيمة F الجدولية عند درجات حرية $(n-k-1, k)$ يكون قبولها بمعنوية أعلى، حيث ترمز n و k لعدد المشاهدات (العينة) وعدد المتغيرات المستقلة على التوالي².

ثالثاً: اختبار T

يستخدم هذا الاختبار لاختبار معنوية كل من معاملات الانحدار التي يتضمنها النموذج وذلك من خلال مقدار الخطأ المعياري، وبواسطته يتسنى التعرف على مدى قابلية كل متغير مستقل على تفسير التذبذبات الحاصلة في المتغير التابع³.

3.3.3. التحليل العاملي الاستكشافي

يعتبر التحليل العاملي استراتيجية منهجية لتلخيص تعدد المتغيرات المقاسة واختزالها إلى متغير كامن واحد أو متغيرين كامينين أو حتى عدد أقل من المتغيرات يتوضح معها جل المعلومات التي تنطوي على العلاقات البينية للمتغيرات المقاسة، فالتحليل العاملي الاستكشافي لا يستهدف التثبيت أو التأكد من صحة النموذج المفترض سلفاً وإنما يسعى لاكتشاف البنية العاملية (عدد العوامل، وطبيعتها، أو نوع الفقرات التي تتشعب على كل عامل) بعد إجراء التحليل العاملي⁴.

وتجدر الإشارة إلى أنه سيتم الاعتماد على المؤشرات الآتية:

¹ Bourbonnais Régis, **Econométrie**, 5eme ed, Dunod, Paris, 2000, p 53.

² عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، مرجع سبق ذكره ص 243.

³ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، مرجع سبق ذكره ص 243.

⁴ تيغزة أحمد بوزيان، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 1433هـ-2012م، ص 23.

أولاً: الجذر الكامن

يمثل الجذر الكامن جزء من التباين الكلي للمصفوفة الارتباطية، وبالتالي كلما زادت قيمة الجذر الكامن لعامل ما كلما زادت الأهمية النسبية لهذا العامل من حيث التعبير عن الظاهرة موضوع البحث، ويمكن حساب الجذر الكامن من خلال جمع مربعات تشبعات كل متغير ملاحظ على نفس العامل¹.

ثانياً: الاشتراكيات

عند استخراج المصفوفة العاملية يتم معرفة درجة إسهام كل متغير لكل عامل من العوامل، وأن مجموع مربعات هذه الإسهامات هي قيمة الاشتراكيات².

ثالثاً: نسبة التباين المفسر

يمكن من خلال هذا الاختبار التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية³.

رابعاً: اختبار KMO

يتم من خلال هذا الاختبار الحكم على مدى كفاية حجم العينة وبصفة عامة تتراوح قيمة إحصائي اختبار KMO بين 0 و 1، وكلما اقتربت قيمته من 1 كلما دل ذلك على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل، والحد الأدنى المقبول لهذا الإحصائي 0.50 حتى يمكن الحكم بكفاية حجم العينة، أما في حالة أن تكون قيمته أقل من ذلك فإنه يتعين زيادة حجم العينة⁴.

¹ مهلل زينة، ص 34.

² فيصل ناجي نامق، توظيف التحليل العملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الإدارية بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج 19، ع 80، ص 99.

³ المرجع نفسه، ص 109.

⁴ أسامة ربيع أمين، مرجع سبق ذكره، ص ص 187-188.

خامسا: اختبار Berlet

تم إجراء هذا الاختبار بوصفه مؤشرا للعلاقة بين المتغيرات، ويجب أن يكون مستوى الدلالة لهذه العلاقة أقل من 0.05¹، وتفيد دلالاته الإحصائية بأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة الوحدة (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات بين المتغيرات المقاسة.

4.3.3. التحليل العاملي التوكيدي

النمذجة بالمعادلات البنائية هي جملة طرق أو استراتيجيات إحصائية متقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صحة شبكة العلاقات بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث جملة واحدة بدون الحاجة إلى تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء واختبار صحة كل جزء من العلاقات على حدة، ذلك أن اختبار صحة العلاقات المفترضة في النموذج بين المتغيرات أو المفاهيم ككل بدون تجزئتها إلى علاقات جزئية أقوى إمدادا للباحث بصورة أدق عن سلوك المتغيرات الحقيقية².

استخدمت النمذجة بالمعادلات البنائية باعتبارها طريقة إحصائية بشكل متزايد في الدراسات العلمية في مجال العلوم الاجتماعية في السنوات الأخيرة، وذلك راجع لقدرتها على قياس العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات في نموذج واحد، فهي تشكل نظام متعدد المراحل يتضمن التحليل العاملي التوكيدي، النموذج المتكامل وتحليل المسار.

وتجدر الإشارة إلى أنه سيتم الاعتماد على المؤشرات الآتية:

أولا: الارتباط أو التباين

ويتمثل في القيم الموضحة بجانب الأسهم التي تربط الفقرات بالعوامل والمتغيرات، وتنحصر قيمها بين 0.2 و 0.9 لتعبر عن ارتباط المتغيرات ببعضها وكذا تباينها وعدم تماثلها، وإذا كانت أعلى من 0.9 دل ذلك على تقارب المتغيرين وضرورة دمجهما في متغير واحد.

¹ فيصل ناجي نامق، مرجع سبق ذكره، ص 101.

² تبغزة أحمد بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص 115.

ثانيا: مؤشر مربع كاي

يستعمل لاختبار الدلالة الإحصائية للفرضية الصفرية التي مفادها أنه لا يوجد فرق بين النموذج المفترض والنموذج الحقيقي المناظر له، فإذا كانت قيمة مربع كاي تساوي 0 أو تحلو من درجات الحرية يكون النموذج المفترض من حيث التعيين مشبعا، أي إذا كان مربع كاي يساوي 0 فالنموذج المفترض يطابق البيانات تماما وكلما ازدادت قيمة مربع كاي فإن مطابقة النموذج تزداد¹.

ثالثا: مؤشر حسن المطابقة GFI

يقيس مقدار التباين الذي يستطيع النموذج المفترض تفسيره، وتتراوح قيمته بين 0 و 1، وتعتبر القيم أعلى من 0.9 مؤشرات نموذج مقبولة².

رابعا: مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA

يعتبر من أهم مؤشرات جودة المطابقة وأفضلها، وتشير قيمة 0.05 أو أقل لمؤشر ملائمة جيدة، وتشير القيم من 0.05 إلى 0.08 إلى ملائمة مقبولة³.

خامسا: مؤشر المطابقة المعياري NFI

يأخذ قيم بين 0 و 1، وكلما كانت قيمته أكبر كلما كانت ملائمة أفضل، فإذا كانت أكبر من 0.90 فهي مقبولة أما إذا كانت أكبر من 0.95 فهي تدل على مطابقة جيدة⁴.

سادسا: مؤشر المطابقة المقارن CFI

يعتبر من أفضل المؤشرات القائمة على المقارنة، ويقوم منطقه بمقارنة مربع كاي لنموذج البحث بقيمة مربع كاي للنموذج المستقل، وتتراوح قيمته بين 0 و 1، والقيمة التي تتعدى 0.9 تدل على مطابقة معقولة لنموذج البحث المفترض⁵.

¹ تيغزة أحمد بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص 234.

²Mustafa EmreCivelek, *Essentials of structural equation modeling*, Zea Books, Lincoln-Nebraska, 2018, p .19

³ *Ibid*, p 20.

⁴ *Ibid*, p 20.

⁵ تيغزة أحمد بوزيان، مرجع سبق ذكره، ص 231-232.

سابعا: مؤشر تاكر لويس TLI

قيم مؤشر تاكر لويس التي تفوق 0.9 تدل على مطابقة معقولة لنموذج البحث المفترض¹.

ويخلص Mustafa Emre Civelek مؤشرات المطابقة الجيدة والمقبولة وهي المؤشرات

التي اعتمدت عليها الباحثة في هذه الدراسة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (14): مؤشرات المطابقة الجيدة والمقبولة

مطابقة مقبولة	مطابقة جيدة	المؤشر
$2 < X^2/DF < 3$	$0 < X^2/DF < 2$	مربع كاي المعياري (X^2/DF)
$0.90 < GFI < 0.95$	$0.95 < GFI < 1$	مؤشر جودة المطابقة GFI
$0.85 < AGFI < 0.90$	$0.90 < AGFI < 1$	مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI
$0.05 < RMSEA < 0.08$	$0 < RMSEA < 0.05$	مؤشر رمسي RMSEA
$0.90 < NFI < 0.95$	$0.95 < NFI < 1$	مؤشر المطابقة المعياري NFI
$0.95 < CFI < 0.97$	$0.97 < CFI < 1$	مؤشر المطابقة المقارن CFI

Source: Mustafa Emre Civelek, op.cit, p p 18-19.

وكمخلص لما سبق يمكن القول أن اعتماد البرامج يساعد ويسهل دراسة البيانات الكمية وتحليلها بطريقة علمية موضوعية، وفقا لمجموعة من الاختبارات الإحصائية التي تفسر أكثر هذه البيانات وتعطيها معنى علمي أفضل لاختبار فرضيات الدراسة واختبار النموذج الافتراضي للدراسة، وقبل تحليلنا لنتائج هذه الاختبارات يجب أولا توضيح واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال كمدخل تمهيدي للدراسة الميدانية وهو ما سنتناوله في المبحث الموالي.

¹ المرجع نفسه، ص 232.

4.3. واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال

تعتبر الصناعة الدوائية من بين أهم الصناعات على مستوى العالم بشكل عام وعلى مستوى الجزائر بشكل خاص، ويعد مجمع صيدال الرائد في الصناعة الدوائية بالجزائر وهذا لدوره الهام في تقديم منتجات دوائية ترتبط بصحة وسلامة المجتمع، ويسعى المجمع للحفاظ على مكانته التنافسية في سوق الصناعة الدوائية بالجزائر من خلال اهتمامه بالموارد البشري باعتباره العامل الرئيسي لنجاح وتطور هذه الصناعة، ونحاول من خلال هذا المبحث التعرف على واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال ثم اقتراح نموذج افتراضي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي به.

1.4.3. أخلاق العمل في ضوء قانون الوظيف العمومي

يعتبر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القانون الأساسي الذي ينظم العمل وعلاقاته في القطاع العام بالجزائر، ونحاول من خلال هذا المطلب تحليل أخلاق العمل في ضوء هذا القانون باعتباره القانون الذي تخضع له كل المؤسسات العمومية بالجزائر بغض النظر عن طبيعة نشاطها، ويمكننا أن نبين أهم أخلاق العمل الواردة في هذا القانون في الآتي.

1.1.4.3. القوة:

تعتبر القوة عن قدرة العامل على القيام بالعمل المكلف به مع توفره على الإمكانيات التي تمكنه من ذلك، وبالاطلاع على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر نجد نص في المادة 75 منه على أنه لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه مجموعة من الشروط، أهم هذه الشروط أن تتوفر فيه القدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها¹.

ويتبين لنا من خلال نص هذه المادة أنه ينبغي أن يتوفر في كل من يتولى أي وظيفة في القطاع العام الاستطاعة البدنية ليتمكن من ممارسة مهام الوظيفة المكلف بها، بالإضافة إلى ضرورة توفر القدرة الذهنية اللازمة لتأدية الوظيفة التي تتناسب مع المهام المتعلقة بالوظيفة المشغولة، خاصة

¹ الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 46، 16 جويلية 2006، ص 8-9.

مع تعدد وتنوع الوظائف في القطاع العام ومن ثم تختلف المؤهلات التي تتلاءم مع كل وظيفة من وظيفة إلى أخرى.

ونصت المادة 79 من نفس القانون على أن الالتحاق بالوظيفة يتوقف على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين¹، وذلك راجع لكون هذه الشهادات يمكن أن تعطي صورة عن الإمكانيات التي يمتلكها الراغب في شغل الوظيفة، ويمكن من خلالها التأكد من توفر العامل المرشح للوظيفة في القطاع العام على المؤهلات المناسبة مع الوظيفة المراد شغلها.

كما نلاحظ بأن هذا الأمر لم يكتف بالنص على ضرورة اختيار العامل الذي تتناسب قدراته البدنية والذهنية على شغل الوظيفة، وإنما نص في المادة 104 منه على ضرورة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة على اعتبار أن التكوين يلعب دورا هاما في تطوير الموارد البشرية.

بناء على ما سبق يمكننا القول بأن القانون الأساسي للوظيفة العامة نص على ضرورة توفر القوة في العامل الذي يشغل أي وظيفة في القطاع العام من خلال الحرص على اختيار العامل الذي يمتلك القدرة البدنية والذهنية المتلائمة وطبيعة الوظيفة المشغولة بالإضافة إلى حرصه على ضرورة إجراء دورات تدريبية للعمال في القطاع العام لتحسين قدراتهم ومهاراتهم في أداء مهامهم في العمل.

2.1.4.3. الأمانة

تظهر الأمانة في سلوك العامل من خلال اهتمامه بعمله وتأديته لما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق، ويظهر حرص المشرع الجزائري على توفر صفة الأمانة في العامل الذي يشغل أي وظيفة في القطاع العام من خلال ما نص عليه قانون العمل الجزائري 90/11 في المادة 7 منه وبالتحديد في الفقرة 8 منه على تحلي العامل بالأمانة وعدم إنشاء الأسرار²، بالإضافة إلى ما نص عليه الأمر رقم 06-03 في المادة 41 منه على أنه يجب على العامل في القطاع العام أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز، فمن خلال هاتين المادتين يظهر لنا بأن المشرع الجزائري لم يفصل في مقتضيات الأمانة، وإنما أكد على ضرورة التحلي بها بشكل مجمل ليتم في مواد أخرى التفصيل فيها.

¹ الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره، ص 9.

² قانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 17، 21 أبريل 1990، ص 563.

وقد نصت المادة 48 من الأمر رقم 03-06 على أن العامل يجب أن يلتزم بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه¹، فهذه المادة تؤكد على أنه ينبغي على شاغل أي وظيفة في القطاع العام أن يلتزم بمبدأ المحافظة على السر المهني وعدم إخراج أي وثائق أو معلومات تتعلق بالعمل الذي يشغله.

أما المادة 49 من الأمر رقم 03-06 فقد نصت على أن العامل ينبغي أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها، فهو يمنع من إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات والوثائق الإدارية²، ويتبين لنا من خلال هذه المادة ضرورة محافظة العامل على مختلف الوثائق المتعلقة بالعمل واعتبر المحافظة عليها من باب الأمانة في العمل.

كما نصت المادة 50 من نفس الأمر على أنه يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه³، فهذه المادة تؤكد لنا على ضرورة محافظة العامل على مختلف الممتلكات والوسائل التابعة للمؤسسة والتي يستعملها أثناء تأدية واجباته في العمل، وأكدت المادة 51 من نفس الأمر على ذلك من خلال نصها على حظر استعمال ممتلكات المؤسسة سواء لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن الوظيفة مهما كانت طبيعتها⁴.

ولم يُغفل هذا الأمر نقطة أساسية ألا وهي استلام الهدايا مقابل تأدية مهام العمل وهو ما يتنافى مع مقتضيات الأمانة في العمل التي أكدت عليها المادة 41 سالف الذكر، حيث نصت المادة رقم 54 من هذا القانون على منع الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه⁵.

من خلال ما سبق يظهر لنا حرص المشرع الجزائري على ضرورة توفر قيمة الأمانة في العامل الذي يشغل أي وظيفة في القطاع العام.

¹ الأمر رقم 03-06، مرجع سبق ذكره، ص 6.

² المرجع نفسه، ص 6.

³ المرجع نفسه، ص 7.

⁴ المرجع نفسه، ص 6.

⁵ المرجع نفسه، ص 7.

3.1.4.3. المسؤولية

تتمثل المسؤولية في تأدية العامل لعمله بأقصى قدرته مع تحمله لتبعات ما ينتج عن أذائه، وقد أكدت المادة 47 من الأمر 06-03 على أن كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، ولا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه¹، ومن ثم يتبين لنا بأن هذه المادة أكدت على أهمية تحلي العامل بروح المسؤولية أثناء تأديته لعمله.

4.1.4.3. التعاون

يتجسد التعاون في سلوك العاملين من خلال تفاعلهم في بيئة العمل وتشاركهم في إنجاز العمل، وبالرغم من أن المشرع الجزائري لم يصرح بشكل مباشر على أهمية قيمة التعاون بين العاملين في بيئة العمل إلا أنه ركز على نقطة أساسية تعتبر اللبنة الأولى لتحقيق التعاون بين العاملين باختلاف مستوياتهم التنظيمية في المؤسسة ألا وهي سيادة العلاقات الطيبة بين العمال في بيئة العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 52 من الأمر 06-03 حيث أكدت على ضرورة التعامل بأدب واحترام في علاقات الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه²،

مما سبق يظهر لنا حرص المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي للتوظيف العامة على ضرورة توفر العامل الذي يشغل أي وظيفة في القطاع العام على مجموعة من القيم الأخلاقية والمتمثلة في: القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون.

2.4.3. مكانة أخلاق العمل في مجمع صيدال

للقيام بالدراسة الميدانية تم اختيار مجمع صيدال لكونه من المؤسسات العمومية الرائدة في مجال الصناعة بالجزائر والتي تسعى للمحافظة على مكانتها التنافسية في سوق الصناعات الدوائية، ويمكنه تحقيق ذلك من خلال اهتمامه بالموارد البشري الذي يعتبر العامل الرئيسي لنجاح هذه الصناعة، ونحاول التعرف على واقع أخلاق العمل بمجمع صيدال لكن قبل ذلك ينبغي تقديم لمحة موجزة عن مجمع صيدال وذلك من خلال الفرعيين الآتيين.

¹ الأمر رقم 06-03، مرجع سبق ذكره، ص 6.

² المرجع نفسه، ص 7.

1.2.4.3. تقديم عام لمجمع صيدال

يعتبر مجمع صيدال من المجمعات البارزة في الصناعة الدوائية بالجزائر ونحاول فيما يلي التعرف على هذا المجمع.

أولاً: التعريف بمجمع صيدال

تعتبر المؤسسة الوطنية للصناعات الصيدلانية "صيدال" الرائدة في الصناعات الدوائية بالجزائر، ويقع مقرها الرئيسي في الدار البيضاء بالجزائر العاصمة، وهي شركة ذات أسهم برأسمال قدره 2.500.000.000 دينار جزائري، 80 % من رأسمالها ملك للدولة الجزائرية في حين أن 20 % المتبقية تم التنازل عنها في سنة 1999 عن طريق البورصة إلى المستثمرين من المؤسسات والأفراد¹، وتكمن مهمته في تطوير، إنتاج وتسويق المواد الصيدلانية الموجهة للاستخدام البشري.

وفي سنة 2014 تمت إعادة الهيكلة التنظيمية لمجمع صيدال، من خلال إضافة وحدات تنظيمية جديدة في هيكله التنظيمي، وكذا استقلالية المصانع الإنتاجية التابعة له سعياً منه للتوجه نحو اللامركزية، فأصبح بذلك مجمع صيدال يضم ثمانية فروع إنتاجية وطنية هي:²

أ. فرع المدية: ويتمثل في مركب المضادات الحيوية بالمدية، حيث انطلقت به عملية الإنتاج منذ سنة 1988 ويختص هذا الفرع في إنتاج المضادات الحيوية من نوع البنيسيلينية وغير البنيسيلينية، المراهم، الأقراص، الحقن... وإنتاج بعض المواد تامة الصنع والمواد الأولية.

ب. فرع الدار البيضاء: يقع هذا الفرع في المنطقة الصناعية بالجزائر العاصمة، وتعود نشأته إلى تأميم المخبر الفرنسي LABAZ، وقد كان يقتصر على إنتاج القليل من المنتجات الصيدلانية والأدوية، إلا أنه حالياً ينتج العديد من الأدوية بمختلف الأشكال: حبوب، محاليل سائلة، المستحضرات الغسولة، المحاليل التي تؤخذ عن طريق الفم والمراهم.

ت. فرع جسر قسنطينة: يعتبر الفرع الوحيد على المستوى الوطني المختص في إنتاج المحاليل المكثفة بتكنولوجية حديثة جداً، ويتوفر على خمس ورشات إنتاج مختصة في صناعة الأنواع الجالونيسية وهي: ورشة التحميلات، ورشة الأقراص والملبسات، ورشة الأمبولات، ورشة المحاليل

¹<https://www.saidalgroup.dz/ar/notre-groupe/qui-sommes-nous>, 28/06/2019, 20:45.

²<https://www.saidalgroup.dz/ar/notre-groupe/organisation>, 28/06/2019, 20:45.

المكثفة على شكل أكياس وورشة المحاليل المكثفة على شكل قارورات، بالإضافة إلى توفره على مخبر لمراقبة الجودة.

ث. فرع الحواش: تم تدشينه سنة 1971، ويتوفر على أربعة ورشات: ورشة الأشربة، ورشة المحاليل، ورشة الأقراص والملبسات وورشة المراهم.

ج. فرع قسنطينة 1: يقع في قسنطينة، ويتوفر على ورشتين مختصتين في إنتاج الشراب.

ح. فرع قسنطينة 2: يختص في إنتاج الأنسولين وتم انطلاقه سنة 2016.

خ. فرع عنابة: يقع بولاية عنابة، ويختص في تصنيع الأشكال الصلبة من أقراص وكبسولات.

د. مصنع باتنة: تختص ورشات هذا الفرع في إنتاج التحاميل وهو متوقف عن العمل بسبب إعادة تزويده بالمعدات اللازمة وإعادة ترميمه.

وقد أطلق مجمع صيدال سنة 2009 مخططا للتنمية يتركز على ثلاثة محاور أساسية: إنشاء مصانع جديدة للإنتاج، عصرنه المصانع الحالية وإنشاء هياكل للدعم، ومن بين أهم الفروع التي استحدثت نجد:¹

أ. فرع زميرلي: يقوم هذا الفرع بإنتاج الأشكال الجافة كالأقراص والكبسولات.

ب. فرع شرشال: متخصص في صناعة الأشكال الجافة كالحبيبات في الأكياس والأقراص.

ثانيا: الموارد البشرية في مجمع صيدال

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد التي تحظى باهتمام كبير من قبل مجمع صيدال سواء من حيث نوعيتها أو كميتها، ويمكن التعرف على الموارد البشرية بمجمع صيدال لسنة 2017 من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم(14) : عدد عمال مجمع صيدال سنة 2017

الصف	الإطارات	عون التحكم	عون التنفيذ	كل عمال المجمع
العدد	1125	830	1008	2963

المصدر: تقرير مجمع صيدال 2017

¹<https://www.saidalgroup.dz/ar/notre-groupe/2018-01-09-09-04-3328,/06/2019, 20:45.>

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن إجمالي عدد مجمع صيدال بلغ 2963 عاملا؛ من بينها 1125 إطارات، 830 عون تحكم و1008 عون تنفيذ.

2.2.4.3. أخلاق العمل في مجمع صيدال

يطمح مجمع صيدال إلى تعزيز مكانته كرائد في سوق الدواء حتى يصبح مرجعا في محيط تنافسي منفتح على التكنولوجيات الحديثة والابتكارات، كما يعمل على الحفاظ على صورته وضمّان ديمومته، من خلال طرح منتجات تتوافق والمتطلبات القانونية لاسيما من حيث السلامة والأمن والفعالية، ولتابعة أهداف المجمع تتم مراعاة القيم والمكونات الأساسية لمسؤوليته المجتمعية والمتمثلة في: النزاهة، الشفافية، المصادقية، المساءلة، التضامن الاجتماعي والشراكة¹.

فمجمع صيدال كغيره من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لا يتبنى مدونة أخلاقية إلا أنه يخضع لقانون الوظيف العمومي، ومن ثم فإنه يحرص على انتقاء العاملين الذين يتمتعون بالقدرات التي تتماشى وطبيعة العمل في المجمع، كما يحرص على تجسيدهم في سلوكياتهم داخل بيئة العمل لمجموعة من الأخلاق كالأمانة والمسؤولية والتعاون، ويحكم المجمع قانون داخلي والذي يعتبر القانون الأساسي المنظم لسير العمل بالمجمع، والذي يحدد الترتيبات العامة والانضباط داخله ويحدد أوقات العمل بالإضافة إلى العقوبات والإجراءات التأديبية، والترتيبات العامة لضمان صحة وسلامة عمال المجمع.

إلا أن الواقع يشير إلى وجود العديد من المنازعات القضائية التي طالت عدد من العاملين في مجمع صيدال في مختلف المستويات التنظيمية وبمختلف الفروع نتيجة لتبديدهم المال العام، كما شهد عدد من إطارات مجمع صيدال متابعات قضائية لإبرامهم صفقات مخالفة للتشريع.

وتجدر الإشارة إلى اهتمام المجمع بالمسؤولية الاجتماعية؛ حيث يسعى المجمع إلى بناء علاقة جيدة مع المجتمع المحلي من خلال القيام بالعديد من الأنشطة مثل تنظيم أيام تحسيسية وإعلامية لفائدة مرضى السكري بمشاركة جمعيات نشط في مكافحة والتكفل بمرضى السكري موازاة بالاحتفال باليوم العالمي لداء السكري 14 نوفمبر، فضلا عن قيام المجمع بتوزيع مجموعة من الأدوية بشكل دوري مجانا على بعض الجمعيات الخيرية وأصحاب الأمراض المزمنة من المعوزين وعديمي الدخل.

¹<https://www.saidalgroup.dz/ar/notre-groupe/notre-politique-qualite>

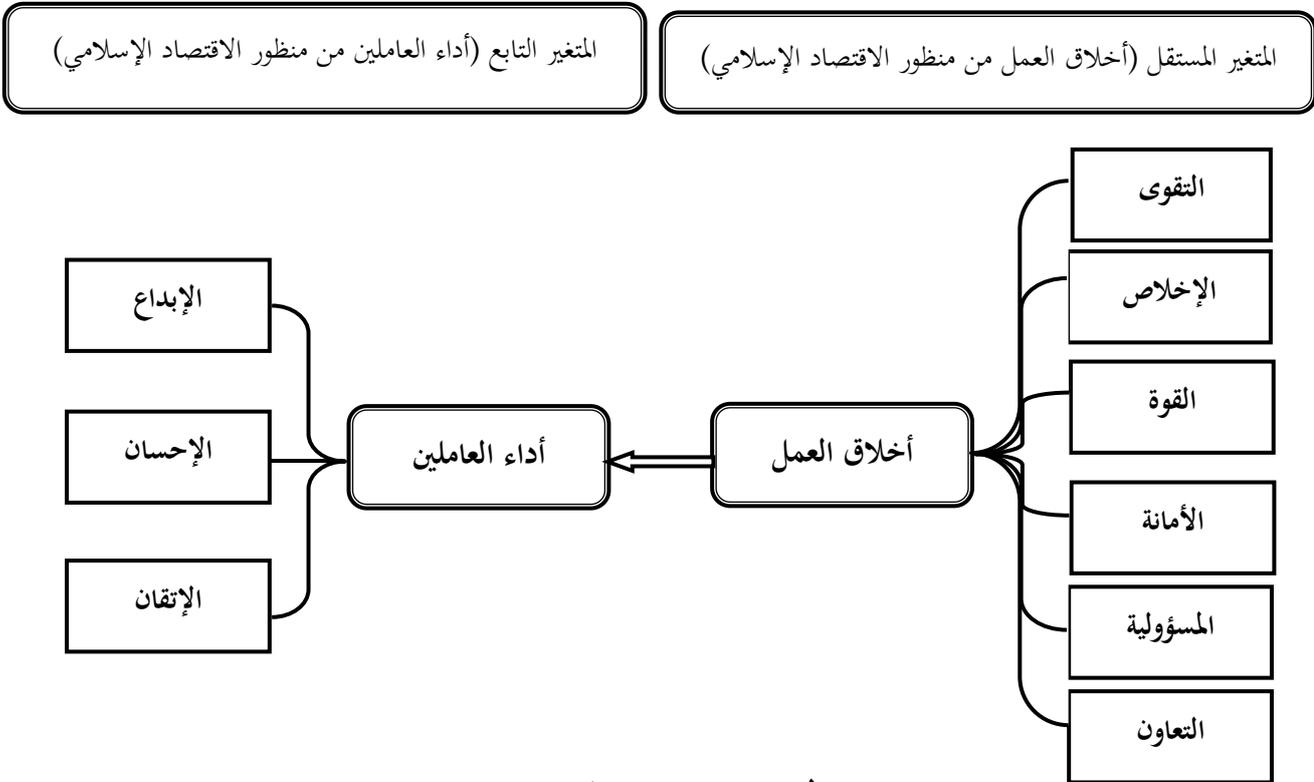
3.4.3. تحليل نموذج الدراسة المقترح

بعد التطرق إلى مختلف المفاهيم النظرية لكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي ثم مناقشة العلاقة بينهما وتحليل الدراسات السابقة بخصوص ذلك، يمكن اقتراح وتقديم نموذج خاص بالمؤسسات الجزائرية فما هي مختلف أبعاد ومتغيرات هذا النموذج؟ وكيف يمكن تطبيقه في المؤسسات الجزائرية؟

1.3.4.3. تطوير النموذج الافتراضي للمؤسسات الجزائرية:

يقصد بتطوير النموذج تحديد مختلف متغيراته وأبعاده والعلاقات المتعددة التي تربط بينهما بناء على الخلفية النظرية، ويبين الشكل الآتي النموذج الافتراضي الخاص بكيفية تبني أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لتحقيق مؤشرات أداء العاملين والمتمثلة في الإبداع والإحسان والإتقان بجمع صيدال.

الشكل رقم (05): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

يتضح من الشكل أعلاه وجود متغيرين أساسيين في النموذج المقترح للتطبيق في مجمع صيدال أحدهما مستقل والمتمثل في أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والآخر تابع والمتمثل في أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

ويمثل المتغير المستقل مجموع الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها العامل في مجمع صيدال، ويشمل ستة أبعاد: البعد الأول والمتمثل في التقوى ويتجلى في سلوك العامل من خلال استشعاره لرقابة الله عز وجل أثناء أدائه لمختلف مهام عمله، بالإضافة إلى رجاء ثوابه والرهبة من عقابه، والبعد الثاني والمتمثل في الإخلاص ويتجلى في استحضار العامل للنية وتفعيله للرقابة الذاتية أثناء أدائه لمختلف مهام عمله، أما البعد الثالث والمتمثل في القوة فيظهر من خلال قدرة العامل على أداء مهام عمله وامتلاكه لمختلف الإمكانيات التي تمكنه من ذلك، والبعد الرابع والمتمثل في الأمانة ويتجسد في سلوك العامل من خلال اهتمامه بعمله وتأديته لما يجب عليه فيه وعفته عما ليس له به حق، في حين أن البعد الخامس والمتمثل في المسؤولية يظهر في سلوك العامل من خلال قيامه بمختلف مهام عمله بأقصى قدرته مع تحمله لتبعات ما ينتج عن أدائها لها، أما البعد السادس والأخير والمتمثل في التعاون فيظهر من خلال تفاعل مختلف العاملين بمجمع صيدال مع بعضهم البعض في بيئة العمل وتشاركتهم في أداء العمل.

أما المتغير الثاني والمتمثل في أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال فيمثل أساسا بثلاثة أبعاد: البعد الأول والمتمثل في الإبداع ونعني به قدرة العاملين بالمجمع على تقديم منتجات جديدة أو تطوير أخرى حالية، أو إيجاد أساليب عمل جديدة أو تطوير أخرى حالية، أو إيجاد حلول إبداعية للمشاكل التي تواجههم في العمل، أما البعد الثاني والمتمثل في الإحسان فيكون من خلال تقديم العاملين بالمجمع للأفضل في العمل وتمكنهم من التفوق على تطلعات العملاء، أما البعد الثالث والأخير والمتمثل في الإلتقان فيتجلى في سلوك عمال المجمع من خلال الأداء المحكم للمنتجات مع قدرتها على تلبية تطلعات العملاء.

2.3.4.3. تفسير النموذج الافتراضي

يقصد بتفسير النموذج طريقة تطبيقه في مجمع صيدال، وفي هذا الصدد يتضح أهمية الانطلاق من زيادة وعي العاملين في مجمع صيدال بأهمية أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي من خلال الاهتمام بالعناصر الآتية:

أ. أهمية القيام بأنشطة تحسيسية لعمال مجمع صيدال بمفاهيم أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وضرورة الالتزام بها في سلوكهم في بيئة العمل؛

ب. تحديد منظومة متكاملة من الأخلاق (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) المتعلقة بالعمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، والتي تتوافق مع ثقافة عمال مجمع صيدال ونشرها على مختلف الأفراد الذين يدركونها؛

ت. تحديد الفجوة الخاصة في الأداء بمجمع صيدال بمعونة مختلف الأفراد الذين يدركونه؛

ث. تطبيق هذه القيام بصفة تشاركية بين مختلف العاملين الذين يدركون أهمية تبني كل منها في تحسين الأداء والتركيز على القيم التي تساهم في تقليل الفجوة الخاصة لتحسين مستويات الأداء.

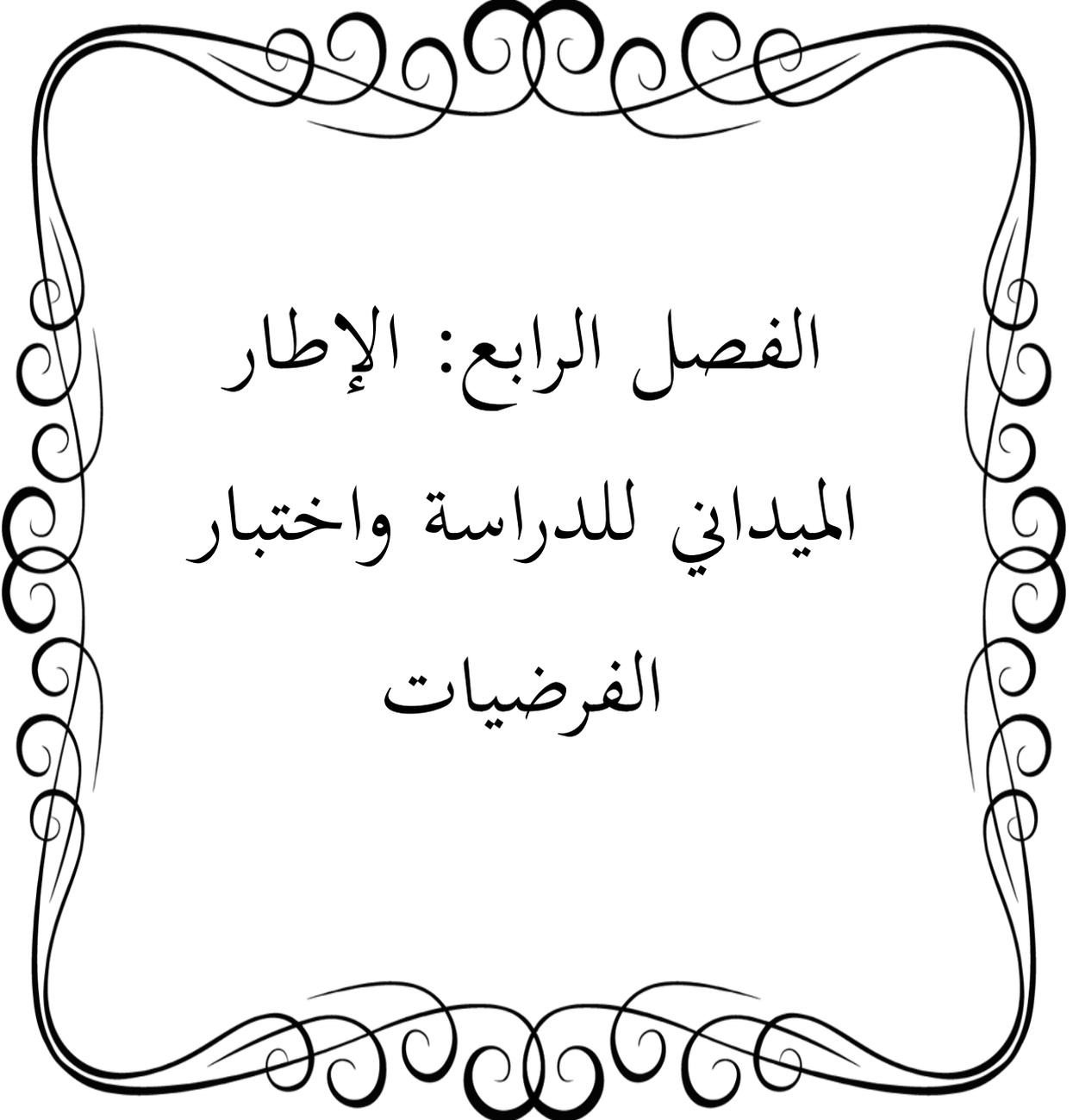
وعليه يمكن القول أن الجهود السالفة الذكر مهمة جدا لتعزيز أخلاق العمل وتحسين أداء العاملين بمجمع صيدال، ولكن تقييمها من ناحية تأثيرها على تجسيد أخلاق العمل في بيئة العمل وانعكاس ذلك على أداء العاملين، ثم اختبار النموذج الافتراضي بخصوص هذا الشأن يحتاج لدراسة ميدانية تأتي في الفصل الموالي.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل تم استعراض مختلف الخطوات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، حيث تم التطرق إلى التوجه الاستمولوجي المعتمد؛ فقد تم الاعتماد على التوجه الوضعي والذي يتوافق مع طبيعة إشكالية الدراسة والأهداف المرجوة منها وذلك بتطبيق الاستكشاف والمقاربة البحثية المختلطة التي تجمع بين التحليل الكمي والكيفي.

كما تم عرض أهم الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات بدءا ببناء نموذج الدراسة وكيفية قياس كل بعد من الأبعاد التي تضمنها، وصولا إلى تحديد مجتمع وعينة الدراسة وأهم الأدوات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

وفي الأخير تم اقتراح نموذج للعلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، وللتحقق من هذا النموذج ينبغي إجراء دراسة ميدانية تعرض نتائجها في الفصل الموالي.



الفصل الرابع: الإطار
الميداني للدراسة واختبار
الفرضيات

تمهيد

بعد أن تناولنا في الفصول السابقة الإطار النظري لأخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والإطار المنهجي والتمهيدي للدراسة، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة على واحدة من أهم المؤسسات الاقتصادية بالجزائر وهي مجمع صيدال لمعرفة أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي وفقا لوجهة نظر عماله.

ولمعرفة مستوى الممارسة الواقعية لكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي في المجمع محل الدراسة نتطرق إلى تحليل الاستبيان؛ حيث يتم استعراض نتائجه وتحليلها كميًا بغرض اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة من خلال أربع عناصر أساسية هي كالآتي:

- عرض البيانات الأولية للدراسة؛
- اختبار فرضيات الدراسة؛
- اختبار النموذج الافتراضي للدراسة؛
- نتائج الدراسة.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

1.4. عرض البيانات الأولية للدراسة

يتم من خلال هذا المبحث معالجة النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية لعينة الدراسة من خلال تحليل توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية، بالإضافة إلى عرض النتائج المتعلقة بمستوى كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

1.1.4. عرض النتائج المتعلقة بالبيانات الوصفية

يبين الجدول الآتي توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية؛ حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على هذه الخصائص.

جدول رقم(16): الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	81	57
	أنثى	61	43
	المجموع	142	100
العمر	أقل من 30 سنة	21	14.8
	من 30 إلى أقل من 40	72	50.7
	من 40 إلى أقل من 50	42	29.6
	من 50 فما أكثر	7	4.9
	المجموع	142	100
المؤهل العلمي	ثانوي فأقل	22	15.5
	جامعي	116	81.8
	دراسات عليا	4	2.8
	المجموع	142	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	19	13.4
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	54	38
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	47	33.1
	من 15 سنة فأكثر	22	15.5
	المجموع	142	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أن 81 من المجيبين على الاستبيان كانوا من الذكور أي ما يعادل 57%، بينما 61 من المجيبين كانوا إناث أي ما يعادل 43%، وهو ما يدل على وجود توازن في عينة الدراسة من ناحية الجنس، ويفسر ذلك بتكافؤ فرص التوظيف بين الذكور والإناث في مجمع صيدال.

كما يتبين من خلال الجدول أيضا أن 21 من المجيبين على الاستبيان عمرهم أقل من 30 سنة أي ما يعادل 14.8%، و72 من المجيبين عمرهم بين 30 سنة وأقل من 40 سنة أي ما يعادل 50.7% وهي أعلى نسبة، أما المجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين 40 سنة وأقل من 50 سنة فكان عددهم 42 أي ما يعادل 29.6%، في حين أن العمال الذين تتجاوز أعمارهم 50 سنة فكانوا 7 عمال بنسبة 5.3%، وبالتالي يمكن القول أن مجمع صيدال يتوفر على موارد بشرية فنية تمتلك المعرفة والخبرة كما أن لها القدرة على التعلم واكتساب المهارات التي تسمح بتحقيق نتائج أفضل.

أما بالنسبة للمؤهل العلمي فيتبين أن المجيبين الذين مستواهم التعليمي ثانوي أو أقل 22 عامل بنسبة 15.5%، بينما بلغ عدد المجيبين ذو المستوى الجامعي 116 عاملا أي بنسبة 81.7% وهي أعلى نسبة، في حين بلغ عدد المجيبين أصحاب الدراسات العليا 04 عمال بنسبة 2.8%، هذه النتائج تؤكد أن الموارد البشرية بمجمع صيدال تتمتع بمستوى علمي جيد وذلك راجع لكون المجمع يحرص على استقطاب أصحاب الكفاءات والمستوى العلمي العالي.

أما بالنسبة لمستوى الخبرة لدى عينة الدراسة فنلاحظ من خلال الجدول أن عدد المجيبين ذو الخبرة أقل من 5 سنوات بلغ 19 عامل بنسبة 13.4%، بينما يمثل العمال ذو الخبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات 54 عاملا بنسبة 38% وهي أعلى نسبة، يليها العمال ذو الخبرة بين 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بعدد 47 عاملا أي ما يعادل 33.1%، في حين بلغ عدد العمال الذين خبرتهم 15 سنة فأكثر 22 عاملا أي ما يعادل 15.5%، هذه النتائج تبين أن مجمع صيدال يمتلك موارد بشرية لديها مستوى خبرة جيد، وهو ما يسمح للمجمع باستثمار هذه الموارد البشرية في تطوير أعماله.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

2.1.4. عرض النتائج المتعلقة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

يتم من خلال هذا المطلب دراسة توجهات آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، والذي تم تقسيمه إلى ست أبعاد: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، والجدول الآتي يلخص النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (17): نتائج مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى القبول
	التقوى	4.3644	0.40566	0.093	1	مرتفع جدا
1	اجتهاد في أداء عملي رجاء الثواب والأجر	4.58	0.747	0.163	3	مرتفع جدا
2	أنجز الأعمال المسندة لي دون الحاجة إلى رقابة	4.33	0.568	0.131	1	مرتفع جدا
3	اعمل بنفس المستوى حتى في ظل غياب الرقابة	4.30	0.569	0.132	2	مرتفع جدا
4	أراعي سوء العاقبة في أداء عملي	4.13	0.683	0.165	4	مرتفع
	الإخلاص	4.1878	0.39343	0.094	2	مرتفع
1	استحضر النية قبل البدء في العمل	4.68	0.590	0.126	1	مرتفع جدا
2	أمارس الرقابة الذاتية عند أداء عملي	4.30	0.595	0.138	2	مرتفع جدا
3	أنجز عملي على قدر المنافع التي أحصل عليها	4.04	0.617	0.153	4	مرتفع
4	اجتنب التقصير في أداء الأعمال الموكلة إلي	4.22	0.675	0.160	5	مرتفع جدا
5	يؤثر تقصير زملائي سلبا على أدائي لمهام عملي	3.97	0.673	0.169	6	مرتفع
6	اعمل على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل	3.91	0.58	0.148	3	مرتفع
	القوة	4.1538	0.56251	0.135	6	مرتفع
1	لدي القدرة (البدنية والنفسية) اللازمة لأداء العمل	4.19	0.694	0.166	2	مرتفع
2	لدي المعرفة اللازمة لأداء العمل	4.15	0.687	0.165	1	مرتفع
3	أدرك جيدا متطلبات عملي (قواعد، إجراءات...)	4.15	0.694	0.167	3	مرتفع
4	امتلك المهارات التي تسمح لي بأداء العمل على الوجه اللائق	4.10	0.698	0.170	4	مرتفع
5	تساعدني الخبرة التي اكتسبتها في أداء عملي	4.16	0.711	0.171	5	مرتفع
6	أطور نفسي بشكل مستمر لمعرفة كل جديد فيما يتعلق بالعمل	4.13	0.707	0.171	6	مرتفع
	الأمانة	4.1144	0.5034	0.122	3	مرتفع
1	استغل عملي لتحقيق منافع شخصية في بعض الأحيان	4.12	0.698	0.169	5	مرتفع
2	التزم بالمحافظة على الوقت الرسمي للعمل	4.15	0.552	0.126	1	مرتفع
3	انشغل أثناء وقت العمل الرسمي بغير العمل	4.04	0.657	0.163	3	مرتفع

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

مرتفع	4	0.166	0.679	4.08	أحافظ على الوسائل التي استخدمتها في أداء عملي	4
مرتفع	8	0.174	0.707	4.06	اتغيب عن العمل بعذر شرعي أو قانوني	5
مرتفع	7	0.174	0.710	4.08	أتجنب إشغال زملائي عن تأدية أعمالهم	6
مرتفع جدا	2	0.163	0.688	4.23	أحافظ على أسرار العمل	7
مرتفع	6	0.173	0.718	4.15	التزم بإنجاز كل المهام التي يتطلبها عملي	8
مرتفع	5	0.132	0.55424	4.1937	المسؤولية	
مرتفع جدا	5	0.164	0.712	4.33	أواظب على أداء عملي على الوجه اللائق	1
مرتفع	6	0.172	0.714	4.15	أتحمل تبعات الأداء الذي أقوم به أثناء عملي	2
مرتفع جدا	1	0.148	0.634	4.28	أبذل أفضل ما لدي في أداء العمل	3
مرتفع	3	0.160	0.644	4.13	أتحمل مشاق المجهودات التي يتطلبها عملي	4
مرتفع	2	0.150	0.615	4.11	أعمل بجد للوفاء بمتطلبات عملي على الوجه اللائق	5
مرتفع	4	0.162	0.668	4.12	أتحمل نتائج (مخرجات) العمل الذي أقوم به	6
مرتفع	4	0.128	0.52807	4.1177	التعاون	
مرتفع جدا	2	0.156	0.655	4.20	أبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي بالمؤسسة	1
مرتفع	4	0.158	0.655	4.13	أنسق مع زملائي أثناء أداء العمل	2
مرتفع	1	0.153	0.624	4.08	أتواصل مع زملائي في العمل بشكل جيد	3
مرتفع	3	0.156	0.640	4.09	أبادل مع زملائي بالمؤسسة النصائح والتوجيهات حول العمل	4
مرتفع	5	0.159	0.651	4.09	أساعد زملائي في حل مشاكل العمل	5
مرتفع	6	0.161	0.673	4.17	أتعامل بأسلوب حسن (لباقة) مع زملائي في العمل	6
مرتفع	7	0.168	0.682	4.06	نعمل معا بروح الفريق بالمؤسسة	7
مرتفع	/	/	0.41125	4.1732	أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي	

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقات من مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة على عبارات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمختلف أبعادها بلغت 4.1732 وهي قيمة تقع في الدرجة المرتفعة بناء على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة، وهذا يدل على أن العاملين بمجمع صيدال يلتزمون بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في سلوكهم داخل بيئة العمل.

أما فيما يتعلق بالوصف التفصيلي لنتائج التحليل الوصفي المتعلق بكل بعد من أبعاد أخلاق العمل الإسلامية يمكن عرضه على النحو الآتي:

البعد الأول: التقوى

من خلال الجدول نلاحظ أن بعد "التقوى" جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 4.1878 بانحراف معياري قدره 0.40566، والملاحظ أنه يندرج ضمن المجال [3.4 - 4.2] والذي يعكس درجة موافقة مرتفعة من قبل العاملين بالمجمع محل الدراسة وهذا يدل على الالتزام العام لعمال هذه المؤسسة بقيمة التقوى، كما نلاحظ أن متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات هذا البعد تراوحت ما بين 4.13 و4.58، حيث جاءت مرتفعة جدا بالنسبة للعبارات الثلاثة الأولى فكانت العبارة الثانية "أنجز الأعمال المسندة لي دون الحاجة إلى رقابة" الأولى من حيث الأهمية النسبية، والعبارة الثالثة "اعمل بنفس المستوى حتى في ظل غياب الرقابة" الثانية من حيث الأهمية النسبية، وهو ما يدل على أن العاملين بهذا المجمع يستشعرون رقابة الله عز وجل عليهم أثناء أدائهم لأعمالهم ومن ثم فإنهم يحافظون على نفس مستوى الأداء سواء وجدت رقابة خارجية عليهم أم لم توجد، في حين أن العبارة الأولى فقد جاءت بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية، أما العبارة الرابعة فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية بدرجة موافقة مرتفعة.

البعد الثاني: الإخلاص

يتضح من خلال هذا الجدول أن بعد "الإخلاص" جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية لهذا البعد، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 4.1878 بانحراف معياري 0.39343 وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة، وهذا يدل على الالتزام الجيد لعمال المؤسسة بقيمة الإخلاص، وتشير بيانات الجدول أيضا إلى أن مختلف العبارات المكونة لهذا البعد حققت درجات موافقة مرتفعة ومرتفعة جدا، حيث جاءت العبارة "استحضر النية قبل البدء في العمل" في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية محققة درجة موافقة مرتفعة جدا، تليها العبارة "أمارس الرقابة الذاتية عند أداء عملي" التي حققت أيضا درجة موافقة مرتفعة جدا، تليها العبارتين السادسة والثالثة بدرجة موافقة مرتفعة، ثم العبارة الرابعة بدرجة موافقة مرتفعة جدا، وجاءت العبارة الخامسة في المرتبة الأخير من حيث الأهمية النسبية بدرجة موافقة مرتفعة.

البعد الثالث: الأمانة

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن بعد "الأمانة" جاء في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية النسبية له، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 4.1144 بانحراف معياري 0.50342، وهو ما

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يعكس درجة موافقة مرتفعة، كما حققت العبارات المكونة لهذا البعد درجة موافقة مرتفعة بمتوسطات حسابية متقاربة تتراوح ما بين 4.04 و 4.15 وانحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.552 و 0.718، باستثناء العبارة " أحافظ على أسرار العمل" والتي حققت درجة موافقة مرتفعة جدا، وهذا يدل على أن عمال مجمع صيدال يتصفون بأمانة عالية في أدائهم لأعمالهم وهو ما يمكنه أن يحقق نتائج أفضل في العمل.

البعد الرابع: التعاون

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن بعد "التعاون" جاء في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 4.1177 وانحراف معياري 0.52807 وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة، كما حققت العبارات المكونة لهذا المقياس درجة موافقة مرتفعة بمتوسطات حسابية متقاربة تتراوح ما بين 4.06 و 4.17 و انحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.624 و 0.682، باستثناء العبارة " أتبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي بالمؤسسة" فقد حققت درجة موافقة مرتفعة جدا بمتوسط حسابي بلغ 4.20 وانحراف معياري 0.655، وهذا ما يدل على أن عمال مجمع صيدال يولون أهمية كبيرة للتعاون في إنجاز المهام في بيئة العمل، وهو ما يساهم في تحقيق تكامل في قدرات ومهارات عمال المجمع ومن ثم قدرتهم على تحقيق نتائج أفضل في العمل.

البعد الخامس: المسؤولية

تظهر نتائج الجدول أن بعد "المسؤولية" جاء بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.1937 وانحراف معياري 0.55424، وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة، كما حققت العبارات المكونة لهذا المقياس درجة موافقة مرتفعة ومرتفعة جدا؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين 4.11 و 4.33 وانحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.615 و 0.714، فقد جاءت العبارة الثالثة في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بدرجة موافقة مرتفعة جدا تليها العبارات الخامسة ثم الرابعة فالسادسة بدرجة موافقة مرتفعة، ثم العبارة الأولى في المرتبة الخامسة بدرجة موافقة مرتفعة جدا وأخيرا العبارة الثانية بدرجة موافقة مرتفعة، وهذا ما يدل على أن عمال مجمع صيدال يتحلون بروح المسؤولية في أداء مهام عملهم ويتميزون بالمواظبة والجدية في أدائها.

البعد السادس: القوة

نلاحظ من خلال الجدول أن بعد "القوة" جاء بالترتيب السادس والأخير من حيث الأهمية النسبية له؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات هذا البعد 4.1538 بانحراف معياري 0.56251، وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة، كما حققت عبارات هذا البعد أيضا درجة موافقة مرتفعة بمتوسطات حسابية متقاربة جدا تراوحت بين 4.10 و 4.19 وانحرافات معيارية تتراوح بين 0.644 و 0.707، وهذا ما يدل على أن مجمع صيدال يولي أهمية كبيرة لاستقطاب القدرات والكفاءات من خلال توظيف الأفراد من أصحاب الشهادات العلمية العالية لتوفرهم على المهارات و القدرات اللازمة لأداء العمل والتي تتماشى وخصوصية وطبيعة العمل في مجال الصناعات الدوائية.

بناء على التحليل السابق تتأكد الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها أن "مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال جاء مرتفعا".

3.1.4. عرض النتائج المتعلقة بأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

يتناول هذا الجزء دراسة لتوجهات آراء أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، والذي تم تقسيمه إلى ثلاث أبعاد: الإبداع، الإحسان والإتقان، والجدول الآتي يلخص النتائج المتوصل إليها:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (18): نتائج مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	مستوى القبول
الإبداع						
		3.9683	0.52889	0.133	2	مرتفع
1	أبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهني في العمل	4.23	0.657	0.155	1	مرتفع جدا
2	أقوم بتقليد الآخرين في حل مشكلات العمل	3.92	0.705	0.180	6	مرتفع
3	أبتكر أساليب جديدة لأداء مهام عملي	3.92	0.636	0.162	2	مرتفع
4	أدخل تعديلات جديدة على مخرجات عملي	3.84	0.648	0.169	3	مرتفع
5	أدخل تحسينات على أسلوب أداء عملي بين فترة وأخرى	4.02	0.699	0.174	4	مرتفع
6	ابتكر مخرجات عمل جديدة	3.89	0.695	0.175	5	مرتفع
الإحسان						
		4.0423	0.57159	0.141	3	مرتفع
1	مخرجات عملي مستوى جودتها يفوق توقعات العملاء	3.89	0.769	0.198	5	مرتفع
2	أعمل لبلوغ أعلى مراتب الإتيان في عملي	4.19	0.714	0.170	3	مرتفع
3	أعمل بشكل مستمر على تحقيق نتائج أفضل في العمل	4.04	0.672	0.166	2	مرتفع
4	اعتني بأدق التفاصيل أثناء أدائي لعملي	4.04	0.668	0.165	1	مرتفع
5	اعمل على الارتقاء بمستوى عملي إلى الإبداع	4.05	0.719	0.177	4	مرتفع
الإتيان						
		4.1606	0.50205	0.121	1	مرتفع
1	أتحري الدقة في إنجاز عملي	4.32	0.623	0.144	1	مرتفع جدا
2	مخرجات عملي مطابقة للمواصفات المعتمدة	4.13	0.606	0.147	3	مرتفع
3	مخرجات عملي مستوى جودتها يرضي العملاء	4.01	0.595	0.148	4	مرتفع
4	اعمل على تقليل الأخطاء أثناء أداء عملي	4.18	0.611	0.146	2	مرتفع
5	أبادر إلى معالجة الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء عملي	4.17	0.652	0.156	5	مرتفع
		4.0515	0.47624	/	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثة انطلاقات من مخرجات spss

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة على عبارات أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بلغت 4.0515 بانحراف معياري 0.47624، وهذه القيمة تقع في الدرجة المرتفعة بناء على مقياس التحليل المعتمد في الدراسة، وهذا ما يدل على المستوى العالي للعاملين في أداء عملهم.

أما فيما يتعلق بالوصف التفصيلي لنتائج التحليل الوصفي المتعلق بكل بعد من أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يمكن عرضه على النحو الآتي:

البعد الأول: الإتقان

يظهر من خلال نتائج الجدول أن بعد "الإتقان" جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، وقد حقق موافقة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي له 4.1606 بانحراف معياري 0.50205، كما نلاحظ أن العبارة الأولى "اتحرى الدقة في إنجاز عملي" جاءت في المرتبة الأولى محققة درجة موافقة مرتفعة جدا، في حين أن باقي العبارات المكونة لهذا البعد حققت درجات موافقة مرتفعة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين 4.01 و 4.18 بانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0.595 و 0.652، هذه النتائج تبين أن عمال مجمع صيدال يحرصون على إتقان أعمالهم وتقديم منتجات مطابقة للمواصفات والمعايير المعتمدة في مجال الصناعات الدوائية، وهذا ما يظهر لنا من خلال الجودة العالية التي تتمتع بها منتجات هذا المجمع والتي مكنته من الحصول على شهادات الإيزو للجودة.

البعد الثاني: الإبداع

يظهر من خلال الجدول أن بعد "الإبداع" جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية، وقد حقق درجة موافقة مرتفعة بمتوسط حسابي قدره 3.9683 وانحراف معياري 0.52889، أما بالنسبة للعبارات المكونة لهذا البعد فقد حققت العبارة الأولى "أبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهني في العمل" المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية لهذا البعد بدرجة موافقة مرتفعة جدا، وهو ما يدل على أن العاملين بالمجمع يولون أهمية كبيرة لإيجاد حلول إبداعية للمشاكل التي تواجههم أثناء أدائهم لأعمالهم، في حين أن باقي العبارات المكونة لهذا البعد حققت درجات موافقة مرتفعة بمتوسطات حسابية تراوحت بين 3.84 و 4.02 وانحرافات معيارية تراوحت ما بين 0.636 و 0.705، هذه النتائج تشير إلى أن عمال مجمع صيدال يولون أهمية كبيرة للإبداع في أعمالهم وهو ما يظهر من خلال حرصهم على تقديم منتجات دوائية جديدة تستجيب لتطلعات العملاء، وقد تجسد ذلك في حصول المجمع على العديد من براءات الاختراع.

البعد الثالث: الإحسان

يتبين من خلال نتائج الجدول أن بعد "الإحسان" جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث الأهمية النسبية لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث بلغ المتوسط الحسابي له 4.0423 بانحراف معياري 0.57159 وهو ما يعكس درجة موافقة مرتفعة، كما حققت عبارات

هذا البعد درجة موافقة مرتفعة بمتوسطات حسابية تتراوح ما بين 3.89 و 4.19 وانحرافات معيارية تتراوح ما بين 0.668 و 0.769، وتشير هذه النتائج إلى أن عمال مجمع صيدال يسعون لتقديم أفضل ما لديهم أثناء أدائهم لأعمالهم حرصا منهم على تحقيق نتائج أفضل في العمل ومن ثم القدرة على التفوق على توقعات العملاء.

وبذلك تتأكد الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها أن مستوى أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال جاء مرتفعا.

وكملخص لما سبق يمكن القول أن عمال مجمع صيدال يتسمون بمستويات أخلاقية عالية ويولونها أهمية كبيرة في سلوكياتهم داخل بيئة العمل خاصة وأن مستوى التزام أفراد عينة الدراسة بها جاء مرتفعا، كما أنهم يحرصون على تحقيق مستويات عالية في أدائهم لأعمالهم وهو ما يؤكد المستوى المرتفع لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، هذه النتائج تم استنتاجها باستخدام طرق إحصائية بسيطة (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف) لنأتي في المبحث الموالي إلى استخدام الطرق الإحصائية المتقدمة والتي تساعد أكثر على اختبار فرضيات الدراسة.

2.4. اختبار فرضيات الأثر

يتم من خلال هذا المبحث اختبار فرضيات الدراسة؛ حيث أنه وبعد عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة الميدانية سنحاول مناقشة واختبار الفرضيات للتعرف على أثر أخلاق العمل على كل بعد من أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

1.2.4. اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع

في هذا الجزء سنقوم باختبار الفرضية: "يوجد أثر إيجابي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع"، والجدول الآتي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (19): الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع

ملخص النموذج					
النموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
	0.738	0.544	0.541	0.35830	
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	21.468	1	21.468	167.229	0.000
البواقي	17.973	140	0.128		
المجموع	39.441	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	قيمة المعلمة B	الخطأ المعياري			
الثابت	0.009	0.308		0.028	0.977
أخلاق العمل	0.949	0.073	0.738	12.932	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإبداع، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.738 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.544 وهذا يعني أن

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما مقداره 54.4% من التغير الحاصل في الإبداع في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 167.229 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدلل على جودة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ويظهر من خلال الجدول أن معامل متغير مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي B إشارته موجبة وهو ما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع عند مستوى الدلالة 0.025، كما بلغت قيمة T المحسوبة 12.932 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وعليه فإن معامل B له معنوية إحصائية واقتصادية، وبالتالي يتبين أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع؛ حيث أن التغير في مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.949 في المتغير التابع الإبداع.

ويمكن استخراج المعادلة الآتية:

$$\text{الإبداع} = 0.009 + 0.949 \text{ أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي}$$

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية "لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر

إيجابي على الإبداع بمجمع صيدال".

من خلال التحليل السابق تبين لنا بأن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإبداع، إلا وأنه من أجل معرفة كيفية مساهمة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في التأثير على الإبداع لابد من تحديد مساهمة كل بعد من أبعادها في الإبداع، والجدول الآتي يلخص نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة enter لأبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (20): الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع

بطريقة enter

ملخص النموذج					النموذج
مستوى المعنوية	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.35876	28.73	3.678	6	22.75065	الانحدار
		0.129	135	17.375	البواقي
			141	39.441	المجموع
ANOVA جدول					
المعاملات					
مستوى المعنوية	T	المعاملات المعيارية	المعاملات الأصلية		النموذج
			الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B	
0.880	0.151		0.380	0.057	الثابت
0.805	0.247	0.017	0.89	0.022	التقوى
0.075	1.795	0.143	0.107	0.193	الاخلاص
0.809	-0.242	-0.025	0.098	-0.024	القوة
0.001	3.371	0.333	0.104	0.350	الأمانة
0.057	1.917	0.173	0.086	0.165	المسؤولية
0.009	2.641	0.236	0.090	0.236	التعاون

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإبداع بطريقة enter، حيث تظهر معطيات هذا الجدول أن معامل الارتباط بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع بلغ 0.748 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.559 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 55.9% من التغيرات الحاصلة في الإبداع في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 28.573 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الدراسة 0.05، وتدلل على جودة نموذج العلاقة بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين. ومن أجل معرفة تأثير كل بعد من أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع نستقرئ نتائج الجزء الثالث من الجدول والخاص بمعاملات الانحدار والتي جاءت نتائجها كالآتي:

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد التقوى قيمة 0.022، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار $T (0.805)$ وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن التقوى لا تؤثر في الإبداع، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الإخلاص قيمة 0.193، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار $T (0.075)$ وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الإخلاص لا يؤثر في الإبداع، أو أن تأثيره ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد القوة قيمة (-0.024)، ف بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار $T (0.809)$ وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن القوة لا تؤثر في الإبداع، أو أنها تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الأمانة قيمة 0.350، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار $T (0.001)$ وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد دالة إحصائياً، وتفسر أنه كلما تغير مستوى الأمانة بوحدة واحدة فإن الإبداع يتغير بـ 0.350.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد المسؤولية قيمة 0.165، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار $T (0.057)$ وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن المسؤولية لا تؤثر في الإبداع، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

الفصل الرابع: الإطار الهيداني للدراسة واختبار الفرضيات

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعده التعاون قيمة 0.236، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.009) وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد دالة إحصائية، وتفسر أنه كلما تغير مستوى التعاون بوحدة واحدة فإن الإبداع يتغير بـ 0.236.

كما سبق يتبين لنا أن النموذج يحتوي على معلمات أو متغيرات مفسرة غير معنوية ما يستلزم حذف هذه المعلمات من النموذج لغرض تحسينه، حيث سيتم اعتماد نموذج الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise، والنتائج يظهرها الجدول الآتي:

الجدول رقم (21): الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي و الإبداع بطريقة

stepwise

ملخص النموذج					النموذج
الخطأ المعياري للتقدير	معامل التصحيح	معامل التحديد	معامل الارتباط المتعدد		
0.35997	0.537	0.547	0.739		
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	21.559	3	7.186	55.460	0.00
البواقي	17.882	138	0.130		
المجموع	39.441	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B			
الثابت	0.334	0.144		0.430	0.668
الامانة	0.87	0.408	0.388	4.713	0.000
التعاون	0.80	0.293	0.292	3.649	0.000
الاخلاص	0.099	0.224	0.167	2.273	0.025

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإبداع، حيث تظهر نتائج الجدول أن معامل الارتباط بينهما بلغ 0.739 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

ارتباطية قوية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.547 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 54.7% من التغيرات الحاصلة في الإبداع، في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 55.460 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وتدلل على قوة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع، وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

أما بالنسبة لمعاملات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الأمانة، التعاون والإخلاص) فقد جاءت ذات إشارة موجبة مما يدل على العلاقة الطردية بينها وبين الإبداع، كما أن التغير الحاصل في مستوى الالتزام بكل من الأمانة، التعاون والإخلاص بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار: (0.408)، (0.293) و(0.224) على الترتيب في المتغير التابع الإبداع وهو تغير إيجابي، كما بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار T المقابلة لهم (0.000)، (0.000)، (0.025) على الترتيب وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05، ما يعني أنها قيمة معامل هذه الأبعاد دالة إحصائياً، وبالتالي يتبين أن كل من الأمانة والتعاون والإخلاص تؤثر بشكل إيجابي في الإبداع.

ويمكن من خلال الجدول أعلاه استخراج معادلة الانحدار الخطي المتعدد لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع على النحو الآتي:

$$\text{الإبداع} = 0.144 + 0.408 \text{ الأمانة} + 0.293 \text{ التعاون} + 0.224 \text{ الإخلاص}$$

بناء على التحليل السابق تتأكد الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإبداع، وأن الأبعاد المؤثرة في الإبداع هي: الأمانة، التعاون والإخلاص.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

2.2.4. اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان

في هذا الجزء سنقوم باختبار الفرضية: "يوجد أثر إيجابي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان"، والجدول الآتي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (22): الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان

ملخص النموذج					
النموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
	0.760	0.577	0.574	0.37307	
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	26.581	1	26.581	190.987	0.000
البواقي	19.485	140	0.139		
المجموع	46.066	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B			
الثابت	0.320	-0.364		-1.135	0.258
أخلاق العمل	0.076	1.056	0.760	13.820	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإحسان، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.760 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.577 وهذا يعني أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 57.7% من التغير الحاصل في الإحسان في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 190.987 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 المعتمد في الدراسة، وتدلل على جودة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الإسلامي والإحسان وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ويظهر من خلال الجدول أن معامل متغير مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي B إشارته موجبة وهو ما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان عند مستوى الدلالة 0.025، كما بلغت قيمة T المحسوبة بلغت 13.820 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وعليه فإن معامل B له معنوية إحصائية واقتصادية، وبالتالي يتبين أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع حيث أن التغير في مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 1.056 في المتغير التابع الإحسان.

ويمكن استخراج المعادلة الآتية:

$$\text{الإحسان} = (-0.364) + 1.056 \text{ أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي}$$

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية "لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإحسان بمجمع صيدال".

من خلال التحليل السابق تبين لنا بأن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإحسان، إلا أنه ومن أجل معرفة كيفية مساهمة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في التأثير على الإحسان لابد من تحديد مساهمة كل بعد من أبعادها في الإحسان، والجدول الآتي يلخص نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة enter لأبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (23): الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان بطريقة **enter**

ملخص النموذج					النموذج
الخطأ المعياري للتقدير	معامل التحديد المصحح	معامل التحديد	معامل الارتباط المتعدد		
0.37367	0.573	0.591	0.769		
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	27.216	6	4.536	32.486	0.000
البواقي	18.850	135	0.140		
المجموع	46.066	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	قيمة المعلمة B	الخطأ المعياري			
الثابت	-0.009	0.396		-0.022	0.982
التقوى	-0.001	0.093	0.000	-0.006	0.995
الاخلاص	0.089	0.112	0.062	0.800	0.425
القوة	0.127	0.102	0.125	1.249	0.214
الامانة	0.361	0.108	0.318	3.345	0.001
المسؤولية	0.139	0.090	0.135	1.546	0.124
التعاون	0.263	0.093	0.243	2.818	0.006

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإحسان بطريقة **enter**، حيث تظهر معطيات هذا الجدول أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ 0.769 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.591 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 59.1% من التغيرات الحاصلة في الإحسان في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 32.486 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الدراسة 0.05 وتدل على جودة نموذج العلاقة بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ومن أجل معرفة تأثير كل بعد من أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان نستقرئ نتائج الجزء الثالث من الجدول والخاص بمعاملات الانحدار والتي جاءت نتائجها كالتالي:

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد التقوى قيمة (-0.001)، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.995) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن التقوى لا تؤثر في الإحسان، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الإخلاص قيمة 0.089، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.425) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الإخلاص لا يؤثر في الإحسان، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد القوة قيمة (0.127)، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.214) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن القوة لا تؤثر في الإحسان، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الأمانة قيمة 0.361، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.001) وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد دالة إحصائياً، وتفسر أنه كلما تغير مستوى الأمانة بوحدة واحدة فإن الإحسان يتغير بـ 0.361.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد المسؤولية قيمة 0.139، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.057) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن المسؤولية لا تؤثر في الإحسان، أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد التعاون قيمة 0.263، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.006) وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد دالة إحصائياً، وتفسر أنه كلما تغير مستوى التعاون بوحدة واحدة فإن الإحسان يتغير بـ 0.263.

مما سبق يتبين لنا أن النموذج يحتوي على معلمات أو متغيرات مفسرة غير معنوية ما يستلزم حذف هذه المعلمات من النموذج لغرض تحسينه، حيث سيتم اعتماد نموذج الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise، والنتائج يظهرها الجدول الآتي:

الجدول رقم (24): الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي و الإحسان بطريقة stepwise

ملخص النموذج					النموذج
الخطأ المعياري للتقدير	معامل التصحيح	معامل التحديد	معامل الارتباط المتعدد		
0.37345	0.573	0.58	0.763		
جدول ANOVA					
مستوى المعنوية	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.000	64.101	8.940	3	6.80	الانحدار
		0.139	138	19.246	البواقي
			141	46.066	المجموع
المعاملات					
مستوى المعنوية	اختبار Student	المعاملات المعيارية	المعاملات الأصلية		النموذج
			الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B	
0.545	0.607		0.281	0.170	الثابت
0.000	4.751	0.394	0.094	0.447	الامانة
0.001	3.560	0.286	0.087	0.310	التعاون
0.038	2.096	0.174	0.086	0.180	المسؤولية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإحسان، حيث تظهر نتائج الجدول أن معامل الارتباط بينهما بلغ 0.763 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.582 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 58.2% من التغيرات الحاصلة في الإحسان، في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 64.101 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وتدلل على قوة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

أما بالنسبة لمعاملات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الأمانة، التعاون والمسؤولية) فقد جاءت ذات إشارة موجبة مما يدل على العلاقة الطردية بينها وبين الإحسان، كما أن التغير الخاص في مستوى الالتزام بكل من الأمانة، التعاون والمسؤولية بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار: (0.447)، (0.310) و(0.180) على الترتيب في المتغير التابع الإحسان وهو تغير إيجابي، كما بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار T المقابلة لهم (0.000)، (0.001)، (0.038) على الترتيب وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05 ما يعني أن قيمة معامل هذه الأبعاد دالة إحصائياً وبالتالي يتبين أن كل من الأمانة والتعاون والمسؤولية تؤثر بشكل إيجابي في الإحسان.

يمكن من خلال الجدول أعلاه استخراج معادلة الانحدار الخطي المتعدد لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإحسان على النحو الآتي:

$$\text{الإحسان} = 0.170 + 0.447 \text{ الأمانة} + 0.310 \text{ التعاون} + 0.180 \text{ المسؤولية}$$

بناء على التحليل السابق تتأكد الفرضية الفرعية الرابعة والتي مفادها أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإحسان، وأن الأبعاد المؤثرة في الإحسان هي: الأمانة، التعاون والمسؤولية.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

3.2.4. اختبار أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإتيقان

في هذا الجزء سنقوم باختبار الفرضية: "يوجد أثر إيجابي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإتيقان"، والجدول الآتي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (25): الانحدار الخطي البسيط بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتيقان

ملخص النموذج					
النموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
	0.706	0.499	0.495	0.3567	
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	17.725	1	17.725	139.94	0.000
البواقي	17.814	140	0.127		
المجموع	35.539	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B			
الثابت	0.306	0.563		1.837	0.068
أخلاق العمل	0.073	0.862	0.706	11.802	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإتيقان، حيث تظهر معطيات الجدول أن معامل الارتباط بين هذين المتغيرين بلغ 0.706 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.499 وهذا يعني أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما مقداره 49.9% من التغير الحاصل في الإتيقان في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 193.294 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

المعتمد في الدراسة، وتدل على جودة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ويظهر من خلال الجدول أن معامل متغير مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي B إشارته موجبة وهو ما يدل على وجود علاقة طردية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان عند مستوى الدلالة 0.025، كما بلغت قيمة T المحسوبة بلغت 11.802 بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة، وعليه فإن معامل B له معنوية إحصائية واقتصادية، وبالتالي يتبين أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تؤثر بشكل إيجابي على الإبداع حيث أن التغير في مستوى أخلاق العمل بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.862 في المتغير التابع الإتقان.

ويمكن استخراج المعادلة الآتية:

$$\text{الإتقان} = 0.563 + 0.862 \text{ أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي}$$

بناء على ما سبق نستنتج صحة الفرضية "لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على أداء العاملين بمجمع صيدال"

من خلال التحليل السابق تبين لنا بأن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإبداع، إلا أنه ومن أجل معرفة كيفية مساهمة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في التأثير على الإتقان لابد من تحديد مساهمة كل بعد من أبعادها في الإتقان، والجدول الآتي يلخص نتائج تحليل الانحدار المتعدد بطريقة enter لأبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإتقان.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (26): الانحدار الخطي المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان بطريقة **enter**

ملخص النموذج					
النموذج	معامل الارتباط المتعدد	معامل التحديد	معامل التحديد المصحح	الخطأ المعياري للتقدير	
	0.724	0.524	0.503	0.35411	
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	18.611	6	3.102	24.738	0.000
البواقي	16.928	135	0.125		
المجموع	35.539	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B			
الثابت	0.375	0.711	/	1.895	0.060
التقوى	0.088	0.146	0.118	1.659	0.099
الاخلاص	0.106	-0.058	-0.045	-0.548	0.585
القوة	0.096	0.048	0.053	0.496	0.621
الامانة	0.102	0.188	0.189	1.839	0.068
المسؤولية	0.085	0.246	0.272	2.891	0.004
التعاون	0.088	0.255	0.268	2.884	0.005

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإتقان بطريقة **enter**، حيث تظهر معطيات هذا الجدول أن معامل الارتباط بين أبعاد أخلاق العمل والإتقان بلغ 0.724 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.524 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 52.4% من التغيرات الحاصلة في الإتقان في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 24.738 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 وتدلل على جودة نموذج العلاقة بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين. ومن أجل معرفة تأثير كل بعد من أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان نستقرئ نتائج الجزء الثالث من الجدول والخاص بمعاملات الانحدار والتي جاءت نتائجها كالآتي:

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد التقوى قيمة 0.146، بما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.099) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن التقوى لا تؤثر في الإتقان أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الإخلاص قيمة 0.058، ما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.585) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الإخلاص لا يؤثر في الإتقان أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد القوة قيمة 0.048، ما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.621) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن القوة لا تؤثر في الإتقان أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد الأمانة قيمة 0.188، ما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.068) وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد غير دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الأمانة لا تؤثر في الإتقان أو أن تأثيرها ضعيف بحيث لم يتم أخذه بعين الاعتبار في التحليل الإحصائي.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد المسؤولية قيمة 0.246، ما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.004) وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

المعامل لهذا البعد دالة إحصائية، وتفسر على أنه كلما تغير مستوى المسؤولية بوحدة واحدة فإن الإلتقان يتغير بـ 0.246.

- بلغ معامل الانحدار الخاص ببعد التعاون قيمة 0.255، ما يقابله من قيمة احتمالية لاختبار T (0.005) وهي أدنى من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 مما يعني أن قيمة المعامل لهذا البعد دالة إحصائية، وتفسر أنه كلما تغير مستوى التعاون بوحدة واحدة فإن الإلتقان يتغير بـ 0.255.

مما سبق يتبين لنا أن النموذج يحتوي على معلمات أو متغيرات مفسرة غير معنوية ما يستلزم حذف هذه المعلمات من النموذج لغرض تحسينه، حيث سيتم اعتماد نموذج الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise، والنتائج يظهرها الجدول الآتي:

الجدول رقم (27): الانحدار المتعدد بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي و الإلتقان بطريقة stepwise

ملخص النموذج					النموذج
الخطأ المعياري للتقدير	معامل التصحيح	معامل التحديد	معامل الارتباط المتعدد		
0.35402	0.503	0.513	0.716		
جدول ANOVA					
النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	18.244	3	6.081	48.522	0.000
البواقي	17.295	138	0.125		
المجموع	35.539	141			
المعاملات					
النموذج	المعاملات الأصلية		المعاملات المعيارية	T	مستوى المعنوية
	الخطأ المعياري	قيمة المعلمة B			
الثابت	0.266	1.001		3.795	0.000
المسؤولية	0.081	0.271	0.299	3.331	0.001
التعاون	0.083	0.292	0.308	3541	0.001
الامانة	0.089	0.199	0.199	2.228	0.027

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يبين الجدول نتائج التحليل الإحصائي لاختبار الانحدار الخطي المتعدد بطريقة stepwise بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتغير التابع الإتقان، حيث تظهر نتائج الجدول أن معامل الارتباط بينهما بلغ 0.716 وهي علاقة ارتباطية قوية تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، كما بلغ معامل التحديد 0.513 وهذا يعني أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تفسر ما نسبته 51.3% من التغيرات الحاصلة في الإتقان، في حين ترجع النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى.

كما يلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الاختبار الإحصائي F قد بلغت 48.522 وهي ذات دلالة إحصائية حيث جاءت بقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05، وتدلل على قوة نموذج العلاقة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان وبالتالي صحة الاعتماد على نتائج النموذج في تمثيل العلاقة الخطية بين المتغيرين.

أما بالنسبة لمعاملات أخلاق العمل الإسلامية (المسؤولية، التعاون والأمانة) فقد جاءت ذات إشارة موجبة مما يدل على العلاقة الطردية بينها وبين الإتقان، كما أن التغير الحاصل في مستوى الالتزام بكل من المسؤولية، التعاون والأمانة بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار: (0.271)، (0.292) و(0.199) على الترتيب في المتغير التابع الإتقان وهو تغير إيجابي، كما بلغت القيمة الاحتمالية لاختبار T المقابلة لهم (0.001)، (0.001)، (0.027) على الترتيب وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة 0.05 ما يعني أن قيمة معامل هذه الأبعاد دالة إحصائياً وبالتالي يتبين أن كل من المسؤولية والتعاون والإخلاص تؤثر بشكل إيجابي في الإبداع

يمكن من خلال الجدول أعلاه استخراج معادلة الانحدار الخطي المتعدد لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإتقان على النحو الآتي:

$$\text{الإتقان} = 1.001 + 0.271 \text{ المسؤولية} + 0.292 \text{ التعاون} + 0.199 \text{ الأمانة}$$

بناء على التحليل السابق تتأكد الفرضية الفرعية الخامسة والتي مفادها أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإتقان، وأن الأبعاد المؤثرة في الإتقان هي: المسؤولية، التعاون والأمانة.

3.4. اختبار النموذج الافتراضي للدراسة

بغرض تدعيم ما تم التوصل إليه في المبحث السابق ومن أجل اختبار نموذج الدراسة يحاول هذا المبحث اختبار نموذج الدراسة المقترح من خلال تحليل المركبات الأساسية لمتغيرات الدراسة كخطوة أولى، ليتم بعدها عرض وتحليل نموذج أموس من الدرجة الأولى والمتكامل بالإضافة إلى تحليل المسار.

1.3.4. تحليل المركبات الأساسية لمتغيرات الدراسة

نقوم في هذا الجزء بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي حيث يسمح لنا بتحليل هيكل المتغيرات الكامنة، وكذلك تنقية نموذج الدراسة والاحتفاظ بالمتغيرات المشاهدة المعبرة.

1.1.3.4. تحليل المركبات الأساسية لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

يتضمن هذا الجزء التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتمثلة في: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون.

أولاً: تحليل المركبات الأساسية للتقوى

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن التقوى، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.648 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن التقوى تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضاً على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (28): مؤشر KMO واختبار Bartlett للتقوى

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,648
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	111,726
	Ddl	6
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

يبين الجدول أدناه القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات لبعد التقوى، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن التقوى، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن العبارة الأولى أخذت قيمة أقل من 0.4 وبالتالي ينبغي عدم أخذها بعين الاعتبار إلا أنه ونظرا لأهمية هذه العبارة في تفسير بعد التقوى سنحتفظ بها، في حين أن باقي العبارات سجلت قيم تتراوح بين (0.617) و(0.647) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.04 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن التقوى، ومن ثم فهي تؤخذ بعين الاعتبار في المتغير الكامن التقوى.

الجدول رقم (29): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للتقوى

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
P1	1,000	,186
P2	1,000	,637
P3	1,000	,617
P4	1,000	,647

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للتقوى ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (30): تباين المكونات للتقوى

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2,087	52,167	52,167	2,087	52,167	52,167
2	,951	23,769	75,936			
3	,560	14,004	89,939			
4	,402	10,061	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 2.087 وتفسر تباينات هذا المكون 52.167% من التباين الكلي للمتغير التقوى، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

ثانيا: تحليل المركبات الأساسية للإخلاص

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن للإخلاص، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.706 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett لقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن للإخلاص تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (31): مؤشر KMO واختبار Bartlett للإخلاص

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,706
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	169,664
	Ddl	15
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات بعد الإخلاص، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن التقوى، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.580) و(0.722) وهي أكبر من 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما في تفسير المتغير الكامن الإخلاص، ومن ثم أخذها بعين الاعتبار في المتغير الكامن الإخلاص.

الجدول رقم (32): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإخلاص

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
S1	1,000	,722
S2	1,000	,598
S3	1,000	,580
S4	1,000	,626
S5	1,000	,665
S6	1,000	,594

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للإخلاص ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (33): تباين المكونات للإخلاص

Variance totale expliquée							
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements ^a
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total
	1	2,420	40,341	40,341	2,420	40,341	40,341
2	1,364	22,739	63,080	1,364	22,739	63,080	1,813
3	,685	11,417	74,497				
4	,581	9,688	84,185				
5	,523	8,718	92,903				
6	,426	7,097	100,000				

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 2.420 وتفسر تباينات هذا المكون 40.341% من التباين الكلي للمتغير الإخلاص، أما قيمة الجذر الكامن الثاني فقد بلغت 1.364 وتفسر 22.739% من التباين الكلي، وهذين العاملين يفسران 63.080% من التباين الكلي، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

ثالثا: تحليل المركبات الأساسية للقوة

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن القوة، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.865 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن القوة تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (34): مؤشر KMO واختبار Bartlett للقوة

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,865
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	511,804
	Ddl	15
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعء القوة، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن القوة، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.607) و(0.730) وهي أكبر من 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن القوة، ومن ثم فهي تؤخذ بعين الاعتبار في المتغير الكامن القوة.

الجدول رقم (35): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للقوة

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
A1	1,000	,607
A2	1,000	,730
A3	1,000	,666
A4	1,000	,728
A5	1,000	,688
A6	1,000	,639

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للقوة ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (36): تباين المكونات للقوة

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4,057	67,612	67,612	4,057	67,612	67,612
2	,607	10,109	77,722			
3	,519	8,657	86,379			
4	,341	5,676	92,055			
5	,254	4,236	96,292			
6	,222	3,708	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 4.057 وتفسر تباينات هذا المكون 67.612% من التباين الكلي للمتغير القوة، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

رابعا: تحليل المركبات الأساسية للأمانة

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن للأمانة، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.872 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن التقوى تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (37): مؤشر KMO واختبار Bartlett للأمانة

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,872
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	495,569
	Ddl	28
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعده الأمانة، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن للأمانة، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن العبارة الأولى أخذت قيمة (0.319) وهي أقل من 0.4 وبالتالي ينبغي عدم أخذها بعين الاعتبار إلا أنه ونظرا لأهمية هذه العبارة في تفسير هذا البعد سنحتفظ بها، في حين أن باقي العبارات سجلت قيم تتراوح بين (0.490) و(0.651) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن للأمانة، ومن ثم فهي تؤخذ بعين الاعتبار في المتغير الكامن للأمانة.

الجدول رقم (38): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للأمانة

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
H1	1,000	,319
H2	1,000	,490
H3	1,000	,527
H4	1,000	,592
H5	1,000	,521
H6	1,000	,617
H7	1,000	,651
H8	1,000	,602

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للأمانة ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (39): تباين المكونات للأمانة

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4,320	53,999	53,999	4,320	53,999	53,999
2	,966	12,075	66,073			
3	,691	8,641	74,714			
4	,531	6,635	81,349			
5	,452	5,645	86,994			
6	,437	5,467	92,460			
7	,333	4,158	96,619			
8	,271	3,381	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 4.320 وتفسر تباينات هذا المكون 53.999% من التباين الكلي للمتغير الأمانة، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

خامسا: تحليل المركبات الأساسية المسؤولة

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن المسؤولة، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.845 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن المسؤولة تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (40): مؤشر KMO واختبار Bartlett للمسؤولية

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,845
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	584,464
	Ddl	15
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعدها المسؤولية، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن المسؤولية، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.663) و(0.748) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن المسؤولية، وبالتالي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في المتغير الكامن المسؤولية.

الجدول رقم (41): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للمسؤولية

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
R1	1,000	,748
R2	1,000	,666
R3	1,000	,693
R4	1,000	,721
R5	1,000	,680
R6	1,000	,663

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للمسؤولية ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (42): تباين المكونات للمسؤولية

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4,171	69,519	69,519	4,171	69,519	69,519
2	,674	11,240	80,759			
3	,467	7,780	88,540			
4	,268	4,472	93,012			
5	,261	4,354	97,365			
6	,158	2,635	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 4.171 وتفسر تباينات هذا المكون 69.519% من التباين الكلي للمتغير المسؤولية، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

سادسا: تحليل المركبات الأساسية للتعاون

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن التعاون، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.876 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن التعاون تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (43): مؤشر KMO واختبار Bartlett للتعاون

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,876
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	623,622
	ddl	21
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعده التعاون، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن بالتعاون، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.517) و(0.745) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما في تفسير المتغير الكامن بالتعاون، ومن ثم فهي تؤخذ بعين الاعتبار في المتغير الكامن بالتعاون.

الجدول رقم (44): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للتعاون

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
C1	1,000	,656
C2	1,000	,745
C3	1,000	,735
C4	1,000	,704
C5	1,000	,517
C6	1,000	,573
C7	1,000	,648

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للتعاون ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (45): تباين المكونات للتعاون

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4,578	65,396	65,396	4,578	65,396	65,396
2	,712	10,177	75,573			
3	,560	7,999	83,571			
4	,414	5,921	89,492			
5	,286	4,089	93,581			
6	,245	3,505	97,086			
7	,204	2,914	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 4.578 وتفسر تباينات هذا المكون 65.396% من التباين الكلي للمتغير التعاون، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

وكملخص لما سبق يمكن القول أن مختلف العبارات المكونة لكل بعد من أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي كانت معبرة ولها دور هام في تفسير البعد التابعة له، وبالتالي فكل العبارات تؤخذ بعين الاعتبار في التحليل.

2.1.3.4. تحليل المركبات الأساسية للمتغير التابع

يتضمن هذا الجزء التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والمتمثلة في: الإبداع، الإحسان والإتقان.

أولا: تحليل المركبات الأساسية للإبداع

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن للإبداع، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.814 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الارتباط للمتغير الكامن للإبداع تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارة معبرة.

الجدول رقم (46): مؤشر KMO واختبار Bartlett للإبداع

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,814
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	424,692
	Ddl	15
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعده الإبداع، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن للإبداع، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.460) و(0.705) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن للإبداع، وبالتالي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في المتغير الكامن للإبداع.

الجدول رقم (47): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإبداع

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
N1	1,000	,637
N2	1,000	,460
N3	1,000	,643
N4	1,000	,627
N5	1,000	,705
N6	1,000	,645

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للإبداع ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (48): تباين المكونات للإبداع

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3,717	61,952	61,952	3,717	61,952	61,952
2	,801	13,358	75,310			
3	,517	8,616	83,926			
4	,387	6,444	90,370			
5	,365	6,084	96,454			
6	,213	3,546	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 3.717 وتفسر تباينات هذا المكون 61.952% من التباين الكلي للمتغير للإبداع، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

ثانيا: تحليل المركبات الأساسية للإحسان

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن للإحسان، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.786 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن للإحسان تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (49): مؤشر KMO واختبار Bartlett للإحسان

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,786
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	367,981
	Ddl	10
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعده الإحسان، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن للإحسان، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.445) و(0.784) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما في تفسير المتغير الكامن للإحسان، وبالتالي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في المتغير الكامن للإحسان.

الجدول رقم (50): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإحسان

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
L1	1,000	,445
L2	1,000	,784
L3	1,000	,679
L4	1,000	,712
L5	1,000	,675

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للإحسان ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (51): تباين المكونات للإحسان

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3,296	65,918	65,918	3,296	65,918	65,918
2	,746	14,911	80,829			
3	,435	8,710	89,539			
4	,315	6,295	95,834			
5	,208	4,166	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 3.296 وتفسر تباينات هذا المكون 65.918% من التباين الكلي للمتغير الإحسان، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

ثالثا: تحليل المركبات الأساسية للإتقان

يوضح الجدول الآتي جودة القياس للمتغير الكامن للإتقان، ويظهر من خلاله أن مقياس KMO بلغ قيمة 0.839 وهي أكبر من 0.5 مما يدل على أن حجم العينة معبر لإجراء الدراسة بالإضافة إلى وجود ارتباط قوي بين العبارات، كما نلاحظ أن اختبار Bartlett بقيمة احتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة (0.05) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط للمتغير الكامن للإتقان تختلف عن مصفوفة الهوية، وهو ما يدل أيضا على أن الارتباطات الداخلية للعبارات معبرة.

الجدول رقم (52): مؤشر KMO واختبار Bartlett للإتقان

Indice KMO et test de Bartlett		
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,839
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	329,247
	Ddl	10
	Signification	,000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يبين الجدول أدناه القيم الأولية المستخلصة للاشتراكيات لبعدها الإلتقان، حيث أنه ينبغي حذف العبارات التي قيمتها أقل من 0.4، وذلك راجع لعدم تشبع هذه العبارات، أي أن الإجابات المتحصل عليها لم تكن كافية لتفسير التباين للمتغير الكامن للإلتقان، وبالتالي يجب الحصول على المزيد من الإجابات، ويظهر من نتائج الجدول أن كل العوامل المكونة لهذا المتغير أخذت قيم تتراوح بين (0.665) و(0.711) وهي أكبر من القيمة المرجعية 0.4 ما يمكن القول أن لها دورا مهما ومتقاربا في تفسير المتغير الكامن للإلتقان، وبالتالي ينبغي أخذها بعين الاعتبار في المتغير الكامن للإلتقان.

الجدول رقم (53): القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات للإلتقان

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
Q1	1,000	,665
Q2	1,000	,711
Q3	1,000	,628
Q4	1,000	,628
Q5	1,000	,675

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

الجدول الآتي يوضح نسبة التباين المفسر للإلتقان ويمكن من خلاله التوصل إلى التباينات المفسرة الأكثر أهمية لهذا المتغير؛ حيث يتم الاعتماد على العوامل التي يكون الجذر الكامن لها أكبر أو يساوي الواحد.

الجدول رقم (54): تباين المكونات للإلتقان

Variance totale expliquée						
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3,306	66,129	66,129	3,306	66,129	66,129
2	,557	11,134	77,262			
3	,497	9,950	87,212			
4	,349	6,979	94,191			
5	,290	5,809	100,000			

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول قيمة الجذر الكامن للمكون الأول بلغت 3.306 وتفسر تباينات هذا المكون 66.129% من التباين الكلي للمتغير التقوى، وقد أهمل البرنامج بقية المكونات نظرا لكون جذورها الكامنة تقل عن الواحد.

بناء على ما سبق يمكن القول أن مختلف العبارات المكونة لكل بعد من أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي كانت معبرة ولها دور هام في تفسير البعد التابعة له، وبالتالي فكل العبارات تؤخذ بعين الاعتبار في التحليل.

كمخلص لنتائج التحليل العاملي الاستكشافي يتبين لنا أهمية العبارات المكونة لكل بعد من أبعاد كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي في تفسير المتغير التابعة له، فهل سيثبت نموذج أموس من الدرجة الأولى أن العبارات التي استخدمت في كل بعد فعلا تعبر عن المتغير الكامن التابعة له؟

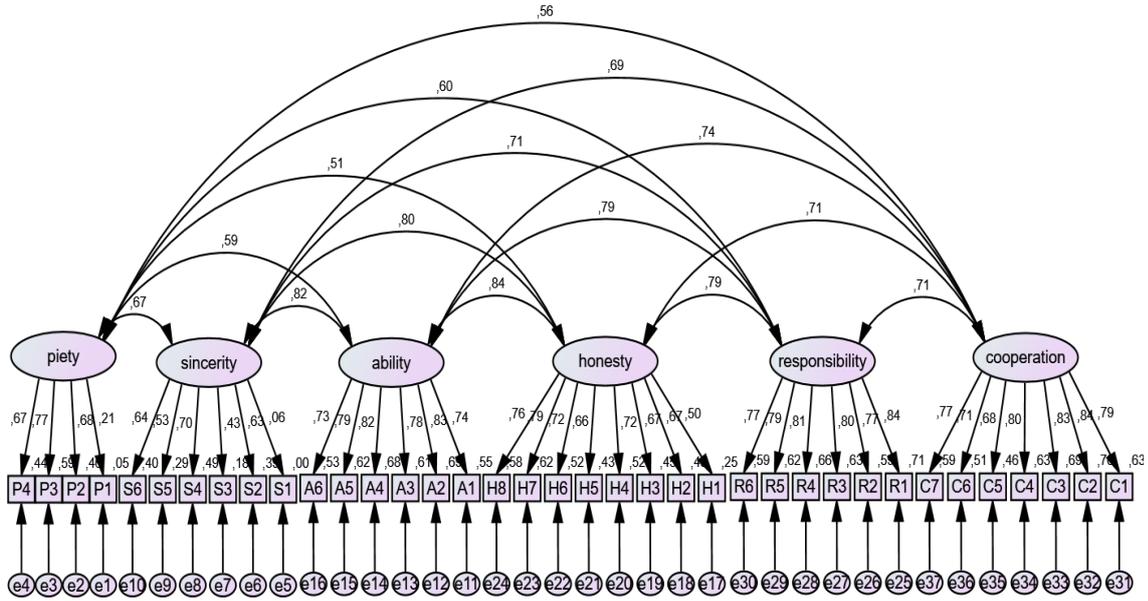
2.3.4. نموذج أموس من الدرجة الأولى

يهدف نموذج أموس من الدرجة الأولى للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، بمعنى هل يتميز هذين المقياسين بالصدق البنائي، أو أن العبارات التي استخدمت فيهما تعبر فعلا عن الأبعاد المطورة كمتغيرات كامنة، وذلك من خلال تحديد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (العبارات) والمتغيرات الكامنة (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون بالنسبة للمتغير المستقل، الإبداع، الإحسان والإتقان بالنسبة للمتغير التابع).

1.2.3.3. نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

الشكل الآتي يوضح نموذج أموس من الدرجة الأولى أو نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي:

الشكل رقم (06): نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يظهر الشكل أعلاه قيمة التشبعات المعيارية (القيمة الظاهرة فوق الأسهم) حيث نلاحظ أن أغلب قيم التشبعات تنحصر بين 0.2 و 0.9 لتدل على ارتباط العبارات بالمتغيرات التابعة لها من ناحية، وكذا تباين هذه العبارات وعدم تماثلها من ناحية أخرى، ويمكن توضيح قيم التشبعات لكل عبارة من العبارات المكونة لأبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في الجدول الآتي:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (55): التشعبات المعيارية لمقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد

الإسلامي

الرقم	الفقرة	التشيع	الملاحظة
التقوى	اجتهد في أداء عملي رجاء الثواب والأجر	0.21	مقبولة
	أنجز الأعمال المسندة لي دون الحاجة إلى رقابة	0.68	مقبولة
	اعمل بنفس المستوى حتى في ظل غياب الرقابة	0.77	مقبولة
	أراعي سوء العاقبة في أداء عملي	0.67	مقبولة
الإخلاص	استحضر النية قبل البدء في العمل	0.06	غير مقبولة
	أمارس الرقابة الذاتية عند أداء عملي	0.64	مقبولة
	أنجز عملي على قدر المنافع التي أحصل عليها	0.43	مقبولة
	أتجنب التقصير في أداء الأعمال الموكلة إلي	0.70	مقبولة
	يؤثر تقصير زملائي سلبا على أدائي لمهام عملي	0.53	مقبولة
	اعمل على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل	0.64	مقبولة
القوة	لدي القدرة (البدنية والنفسية) اللازمة لأداء العمل	0.74	مقبولة
	لدي المعرفة اللازمة لأداء العمل	0.83	مقبولة
	أدرك جيدا متطلبات عملي (قواعد، إجراءات...)	0.78	مقبولة
	امتلك المهارات التي تسمح لي بأداء العمل على الوجه اللائق	0.82	مقبولة
	تساعدني الخبرة التي اكتسبتها في أداء عملي	0.79	مقبولة
	أطور نفسي بشكل مستمر لمعرفة كل جديد فيما يتعلق بالعمل	0.73	مقبولة
الأمانة	استغل عملي لتحقيق منافع شخصية في بعض الأحيان	0.50	مقبولة
	التزم بالمحافظة على الوقت الرسمي للعمل	0.67	مقبولة
	انشغل أثناء وقت العمل الرسمي بغير العمل	0.67	مقبولة
	أحافظ على الوسائل التي استخدمها في أداء عملي	0.72	مقبولة
	اتغيب عن العمل بعذر شرعي أو قانوني	0.66	مقبولة
	أتجنب إشغال زملائي عن تأدية أعمالهم	0.72	مقبولة
	أحافظ على أسرار العمل	0.79	مقبولة
	التزم بإنجاز كل المهام التي يتطلبها عملي	0.76	مقبولة
المسؤولية	أواظب على أداء عملي على الوجه اللائق	0.84	مقبولة
	أتحمل تبعات الأداء الذي أقوم به أثناء عملي	0.77	مقبولة
	أبذل أفضل ما لدي في أداء العمل	0.80	مقبولة

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

مقبولة	0.81	تحمل مشاق المجهودات التي يتطلبها عملي	التعاون
مقبولة	0.79	أعمل بجد للوفاء بمتطلبات عملي على الوجه اللائق	
مقبولة	0.77	أتحمل نتائج (مخرجات) العمل الذي أقوم به	
مقبولة	0.79	أبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي بالمؤسسة	
مقبولة	0.84	أنسق مع زملائي أثناء أداء العمل	
مقبولة	0.83	أتواصل مع زملائي في العمل بشكل جيد	
مقبولة	0.80	أبادل مع زملائي بالمؤسسة النصائح والتوجيهات حول العمل	
مقبولة	0.68	أساعد زملائي في حل مشاكل العمل	
مقبولة	0.71	أتعامل بأسلوب حسن (لباقة) مع زملائي في العمل	
مقبولة	0.77	نعمل معا بروح الفريق بالمؤسسة	
0.67		ارتباط التقوى بالإخلاص	
0.59		ارتباط التقوى بالقوة	
0.51		ارتباط التقوى بالأمانة	
0.60		ارتباط التقوى بالمسؤولية	
0.56		ارتباط التقوى بالتعاون	
0.82		ارتباط الإخلاص بالقوة	
0.80		ارتباط الإخلاص بالأمانة	
0.71		ارتباط الإخلاص بالمسؤولية	
0.69		ارتباط الإخلاص بالتعاون	
0.84		ارتباط القوة بالأمانة	
0.79		ارتباط القوة بالمسؤولية	
0.74		ارتباط القوة بالتعاون	
0.79		ارتباط الأمانة بالمسؤولية	
0.71		ارتباط الأمانة بالتعاون	
0.71		ارتباط المسؤولية بالتعاون	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يظهر من خلال الجدول أعلاه أهمية العبارة الثالثة في تحديد بعد التقوى على اعتبار أن لديها أعلى قيمة تشبع 0.77، تليها العبارتين الثانية والرابعة بتسبع 0.68 و 0.67 على التوالي، في حين حققت العبارة الأولى أقل قيمة تشبع 0.21 وهي قيمة مقبولة إلا أنها تبقى منخفضة كثيرا. كما تظهر أهمية العبارة الرابعة في تحديد بعد الإخلاص على اعتبار أن لديها أعلى قيمة تشبع

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

0.70 بالإضافة إلى أهمية كل من العبارات الثانية، الثالثة، الخامسة والسادسة؛ حيث حققت تشبعت تراوحت بين 0.43 و0.64، في حين حققت العبارة الأولى قيمة تشبع 0.06 وهي أقل من قيمة التشبع المقبولة 0.20.

ومن جهة أخرى حققت العبارات المكونة لبعده القوة تشبعت جيدة ومتقاربة تراوحت بين 0.73 و0.83، كما حققت أيضا العبارات المكونة لبعده الأمانة تشبعت جيدة تراوحت بين 0.50 و0.79، وأيضاً حققت العبارات المكونة لبعده المسؤولية تشبعت جيدة ومتقاربة تراوحت بين 0.77 و0.84 والعبارات المكونة لبعده التعاون أيضاً تشبعت جيدة تراوحت بين 0.68 و0.84.

كذلك فقيمة التشبع المعياري التي تراوحت ما بين 0.51 و0.84 بين كل متغيرين من المتغيرات المكونة لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تدل على ارتباط هذه المتغيرات ببعضها البعض وتمايزها وعدم تماثلها من جهة أخرى في تحديد مقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

إن التحليل العاملي التوكيدي لمتغير أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من مؤشرات المطابقة للنموذج، ويظهر الجدول الآتي مؤشرات المطابقة لنموذج أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (56): مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول قبل التعديل

المؤشر	نتائج النموذج	النتيجة
كاي تربيع Chi-Square	1533.157	محقق
درجات الحرية DF	614	محقق
مستوى الدلالة P	0.000	محقق
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	2.497	محقق
مؤشرات المطابقة المطلقة		
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.640	غير محقق
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.587	غير محقق
مؤشر رمسي RMSEA	0.103	غير محقق
مؤشرات المطابقة المتزايدة		
مؤشر توكر-لويس TLI	0.724	غير محقق
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.641	غير محقق
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.745	غير محقق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأاموس

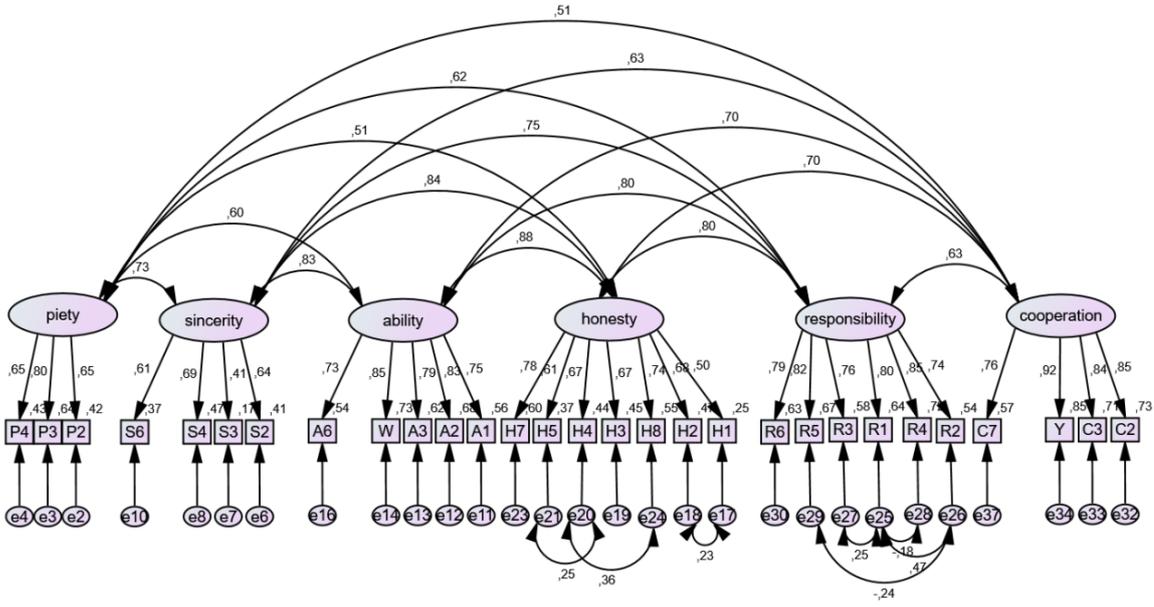
يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه عدم تحقق الشروط المرتبطة بمؤشرات المطابقة المطلقة ومؤشرات المطابقة المتزايدة، وهو ما يستدعي من الباحثة إجراء تعديل على النموذج الأولي، هذا التعديل يكون وفقاً للقيم المقترحة والتي تسمى مؤشرات التعديل والتي تتضمنها مخرجات برنامج الأاموس، بحيث يقسم مؤشرات التعديل إلى ثلاث مجموعات أساسية: التباين وأوزان الانحدار، ونهتم في النموذج القياسي من الدرجة الأولى بمؤشرات التعديل المتعلقة بالتباين.

والشكل الآتي يوضح نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد

التعديل:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الشكل رقم (07): نموذج القياس لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد التعديل



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

والجدول الآتي يلخص نتائج مؤشرات التطابق بعد التعديل:

الجدول رقم (57): مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول بعد التعديل

نتائج النموذج	المؤشر
652.094	كاي تربيع Chi-Square
355	درجات الحرية DF
0.000	مستوى الدلالة P
1.837	مربع كاي المعياري (X^2/DF)
مؤشرات المطابقة المطلقة	
0.770	مؤشر جودة المطابقة GFI
0.719	مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI
0.077	مؤشر رمسي RMSEA
مؤشرات المطابقة المتزايدة	
0.872	مؤشر توكر-لويس TLI
0.786	مؤشر المطابقة المعياري NFI
0.888	مؤشر المطابقة المقارن CFI

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يتضح من الجدول أعلاه أن نموذج القياس المعدل لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي أفضل من النموذج قبل التعديل، إذ يحوز أفضل القيم لكل المؤشرات، وأن جميع تقديرات النموذج دالة إحصائياً عند 0.05، حيث نلاحظ:

- تشير قيمة كاي تربيع غير دالة عند مستوى 0.05 إلى المطابقة الجيدة، كما تدل قيمة كاي تربيع المعياري 1.837 الأقل من 5 على التطابق الجيد للنموذج المقترح لأخلاق العمل الإسلامية مع البيانات الواقعية الخاصة به؛

- كما أن مؤشرات المطابقة المتمثلة في: مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جودة المطابقة المعدل، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس جاءت القيم قريبة من الواحد وهي على التوالي (0.770، 0.719، 0.786، 0.888، 0.872) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة جيدة، كما تفسر ابتعاد النموذج الافتراضي (وجود علاقة بين العبارات والمتغيرات الكامنة) عن النموذج الصفري (عدم وجود علاقة بين العبارات والمتغيرات الكامنة) وبالتالي وجود ارتباطات معنوية أو علاقات بين العبارات ومتغيرات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

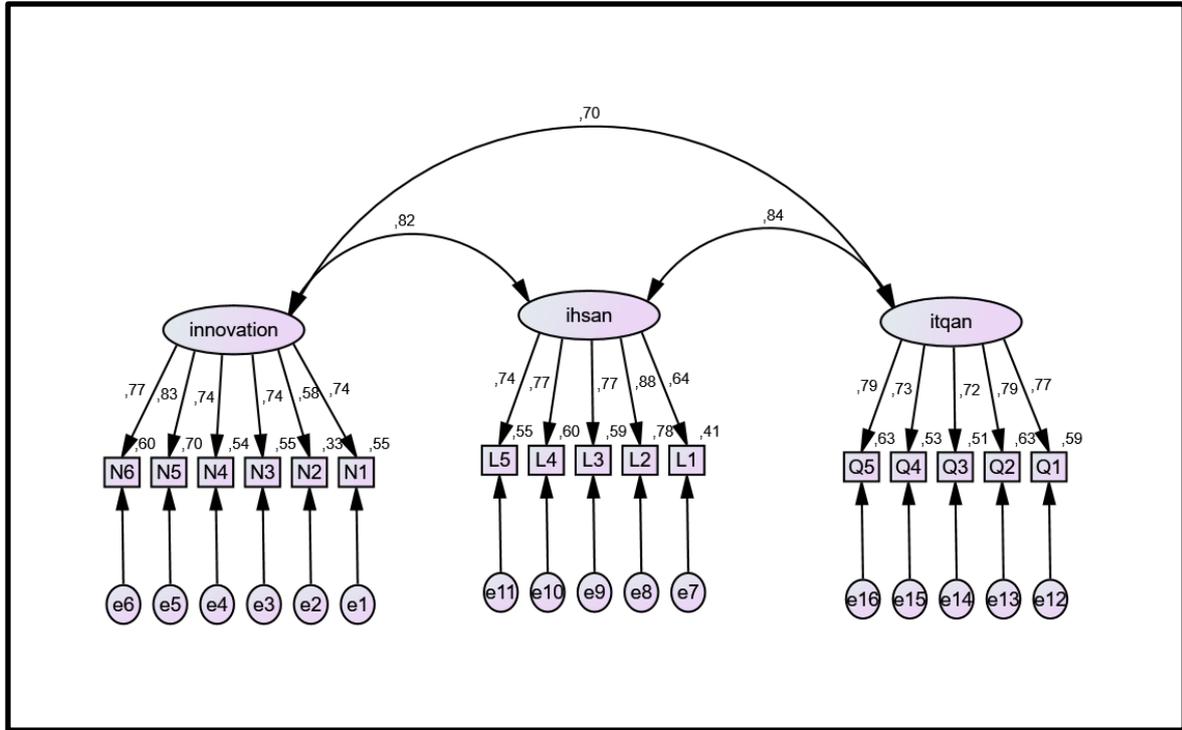
- كما أخذ مؤشر رسمي قيمة 0.077 وهي أقل من 0.08 وقريبة من الصفر لتفسر بوجود تطابق شبه تام بين النموذج الافتراضي الخاص بمقياس أخلاق العمل الإسلامية والبيانات المتعلقة به.

يمكننا من خلال هذه النتائج تأكيد الصدق العملي والبنائي لمقياس أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، وفيما يلي نستعرض نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

2.2.3.4. نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

يوضح الشكل الآتي نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي:

الشكل رقم (08): نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يظهر الشكل أعلاه قيمة التشبعات المعيارية (القيمة الظاهرة فوق الأسهم) حيث نلاحظ أن كل قيم التشبعات تنحصر بين 0.2 و 0.9 لتدل على ارتباط العبارات بالمتغيرات التابعة لها من ناحية، وكذا تباين هذه العبارات وعدم تماثلها من ناحية أخرى، ويمكن توضيح قيم التشبعات لكل عبارة من العبارات المكونة لأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي في الجدول الآتي:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (58): التشبعات المعيارية لمقياس أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي

الملاحظة	التشبع	الفقرة	البعد
مقبولة	0.74	أبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهني في العمل	الإبداع
مقبولة	0.58	أقوم بتقليد الآخرين في حل مشكلات العمل	
مقبولة	0.74	أبتكر أساليب جديدة لأداء مهام عملي	
مقبولة	0.74	أدخل تعديلات جديدة على مخرجات عملي	
مقبولة	0.83	أدخل تحسينات على أسلوب أداء عملي بين فترة وأخرى	
مقبولة	0.77	ابتكر مخرجات عمل جديدة	
مقبولة	0.64	مخرجات عملي مستوى جودتها يفوق توقعات العملاء	الإحسان
مقبولة	0.88	أعمل لبلوغ أعلى مراتب الإتقان في عملي	
مقبولة	0.77	أعمل بشكل مستمر على تحقيق نتائج أفضل في العمل	
مقبولة	0.77	اعتني بأدق التفاصيل أثناء أدائي لعملي	
مقبولة	0.74	اعمل على الارتقاء بمستوى عملي إلى الإبداع	
مقبولة	0.77	اتحرى الدقة في إنجاز عملي	الإتقان
مقبولة	0.79	مخرجات عملي مطابقة للمواصفات المعتمدة	
مقبولة	0.72	مخرجات عملي مستوى جودتها يرضي العملاء	
مقبولة	0.73	اعمل على تقليل الأخطاء أثناء أداء عملي	
مقبولة	0.72	أبادر إلى معالجة الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء عملي	
0.82		ارتباط الإبداع بالإحسان	
0.70		ارتباط الإبداع بالإتقان	
0.84		ارتباط الإحسان بالإتقان	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يظهر من خلال الجدول أعلاه أهمية العبارة الخامسة في تحديد بعد الإبداع على اعتبار أن لديها أعلى قيمة تشبع 0.83، تليها العبارات السادسة بقيمة تشبع 0.77، ثم العبارات الأولى والثالثة والرابعة والتي حققت قيمة تشبع متساوية تقدر بـ 0.74، وجاءت العبارة الثانية في المرتبة الأخيرة بقيمة تشبع تبلغ 0.58.

كما تظهر أهمية العبارة الثانية في تحديد بعد الإحسان على اعتبار أن لديها أعلى قيمة تشبع 0.88 تليها كل من العبارات الثالثة، الرابعة والخامسة والتي حققت تشبعات متقاربة تجاوزت 0.70، في حين أن العبارة الأولى حققت أقل قيمة تشبع والتي تقدر بـ 0.64. وتظهر أيضا أهمية

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

كل العبارات المكونة لبعء الإلتقان حيث أنها حققت قيمة تشبع متقاربة تراوحت بين 0.72 و0.79.

كذلك فقيمة التشبع المعياري التي بلغت قيمة 0.82 بين الإبداع والإحسان إنما تدل على ارتباط هذين المتغيرين من جهة وتمايزهما وعدم تماثلهما من جهة أخرى في تحديد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، كما أن قيمة التشبع المعياري بين الإحسان والإلتقان بلغت 0.84، وبين الإبداع والإلتقان بلغت 0.70 وهي تدل أيضا على ارتباط هذين المتغيرين من جهة وتمايزهما وعدم تماثلهما من جهة أخرى في تحديد مقياس أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

إن التحليل العملي التوكيدي لمتغير أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من مؤشرات المطابقة للنموذج، ويظهر الجدول الآتي مؤشرات المطابقة لنموذج أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

الجدول رقم (59): مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول قبل التعديل

المؤشر	نتائج النموذج	النتيجة
كاي تربيع Chi-Square	378.121	محقق
درجات الحرية DF	101	محقق
مستوى الدلالة P	0.000	محقق
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	3.744	محقق
مؤشرات المطابقة المطلقة		
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.721	غير محقق
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.624	غير محقق
مؤشر رمسي RMSEA	0.139	غير محقق
مؤشرات المطابقة المتزايدة		
مؤشر توكر-لويس TLI	0.783	غير محقق
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.769	غير محقق
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.817	غير محقق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

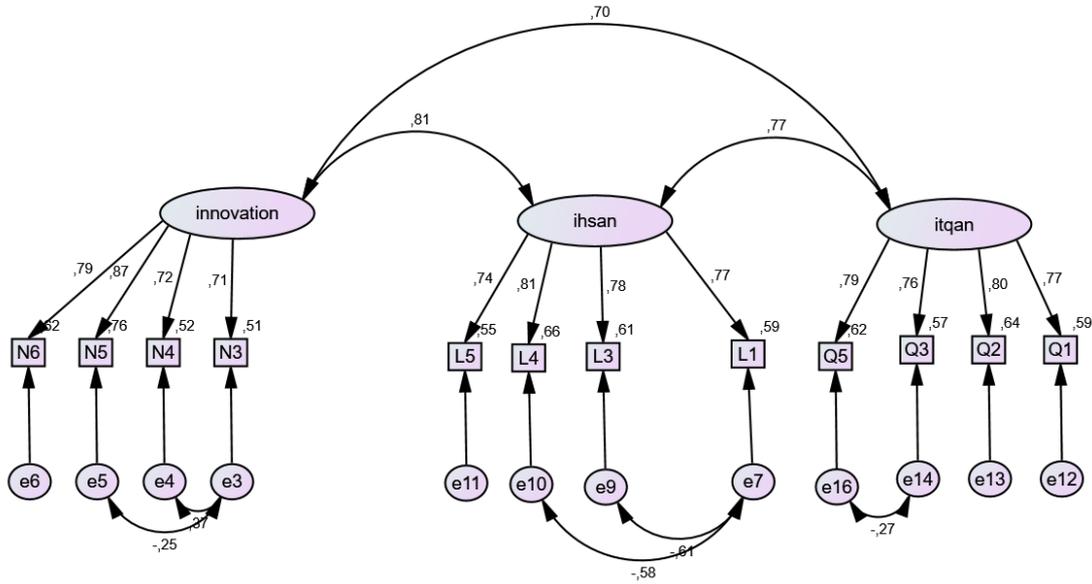
يتبين من خلال الجدول أعلاه عدم تحقق الشروط المرتبطة بمؤشرات المطابقة المطلقة ومؤشرات المطابقة المتزايدة، وهو ما يستدعي من الباحثة إجراء تعديل على النموذج الأولي، هذا التعديل يكون

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

وفقا للقيم المقترحة والتي تسمى مؤشرات التعديل والتي تتضمنها مخرجات برنامج الاموس، بحيث يقسم مؤشرات التعديل إلى ثلاث مجموعات أساسية: التباين وأوزان الانحدار، ونهتم في النموذج القياسي من الدرجة الأولى بمؤشرات التعديل المتعلقة بالتغيرات.

والشكل الآتي يوضح نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد التعديل:

الشكل رقم (09): نموذج القياس لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بعد التعديل



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

والجدول الآتي يلخص نتائج مؤشرات التطابق بعد التعديل:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (60): مؤشرات مطابقة النموذج القياسي الأول قبل التعديل

المؤشر	نتائج النموذج
كاي تربيع Chi-Square	85.842
درجات الحرية DF	46
مستوى الدلالة P	0.000
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	1.866
مؤشرات المطابقة المطلقة	
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.908
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.844
مؤشر رمسي RMSEA	0.078
مؤشرات المطابقة المتزايدة	
مؤشر توكر-لويس TLI	0.941
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.916
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.959

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يتضح من الجدول أعلاه أن نموذج القياس المعدل لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي أفضل من النموذج قبل التعديل، إذ يحوز أفضل القيم لكل المؤشرات، وأن جميع تقديرات النموذج دالة إحصائياً عند 0.05، حيث نلاحظ:

- قيمة كاي تربيع غير دالة عند مستوى 0.05، والتي تشير إلى المطابقة الجيدة، كما تدل قيمة كاي تربيع المعياري 1.866 الأقل من 5 على التطابق الجيد للنموذج المقترح لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي مع البيانات الواقعية الخاصة به؛
- كما أن مؤشرات المطابقة المتمثلة في: مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جودة المطابقة المعدل، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس جاءت القيم قريبة من الواحد وهي على التوالي (0.908، 0.844، 0.916، 0.959، 0.941) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة جيدة، كما تفسر ابتعاد النموذج الافتراضي (وجود علاقة بين العبارات والمتغيرات الكامنة) عن النموذج الصفري (عدم وجود علاقة بين العبارات والمتغيرات الكامنة) وبالتالي وجود ارتباطات معنوية أو علاقات بين العبارات ومتغيرات أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

- كما أخذ مؤشر رسمي قيمة 0.078 وهي أقل من 0.08 وقريبة من الصفر لتفسر بوجود تطابق شبه تام بين النموذج الافتراضي الخاص بمقياس أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والبيانات المتعلقة به.

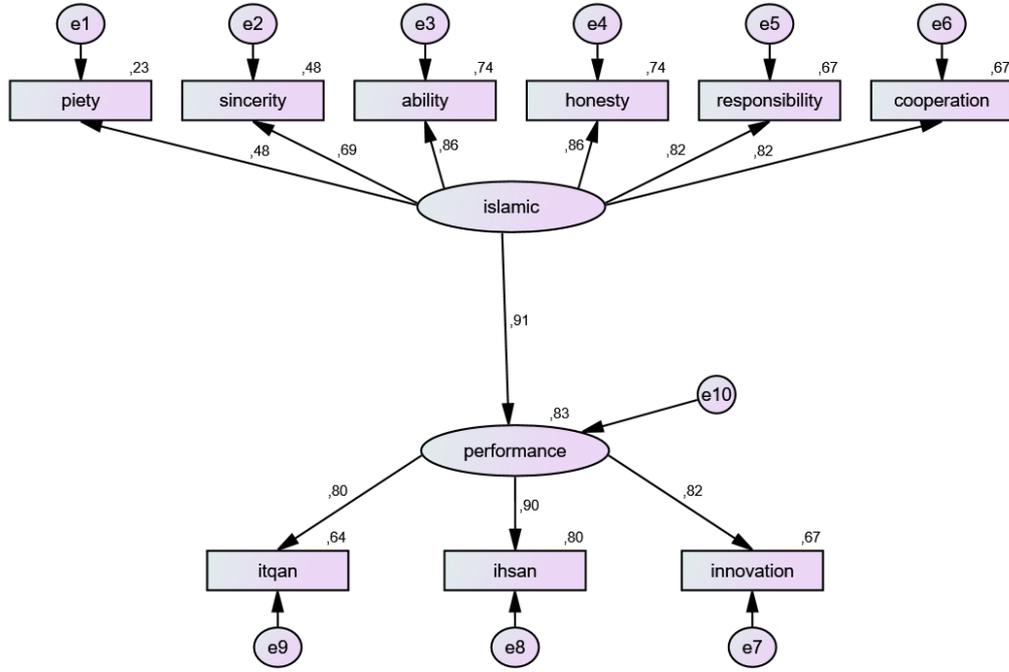
يمكننا من خلال هذه النتائج تأكيد الصدق العملي والبنائي لمقياس أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

وكملخص لما سبق يتبين لنا أن النتائج السابقة تحقق الخصائص السيكومترية لمقياس مؤشرات أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والصدق البنائي للعبارات المستخدمة فيه وأهميتها في تمثيل المتغيرات الكامنة الخاصة بها (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون)، كما تحقق أيضا الخصائص السيكومترية لمقياس مؤشرات أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي والصدق البنائي للعبارات المستخدمة فيه وأهميتها في تمثيل المتغيرات الكامنة الخاصة بها (الإبداع، الإحسان والإتقان)، والسؤال الذي يطرح الآن خصوصا بعد تأكد نموذج كل من المتغير المستقل والمتغير التابع على حدى هو مدى مطابقة النموذج العام الذي يربط بين هذين المتغيرين مع البيانات الواقعية؟

3.3.4. نموذج أموس المتكامل

يقصد بنموذج أموس المتكامل ذلك الذي يمثل النموذج الافتراضي المقترح في الدراسة تمثيلا كاملا، فهو يربط بين أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي كمتغير مستقل من جهة وأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي كمتغير تابع ليقاس جميع العلاقات والتداخلات الممكنة بين هذه المتغيرات وأبعادها، ويختبر مدى تطابق هذا النموذج المقترح مع واقع البيانات الخاصة بمجمع صيدال والشكل الآتي يوضح ذلك:

الشكل رقم (10): نموذج أموس المتكامل



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يوضح الشكل أعلاه وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين الكامنين، حيث بلغت قيمة التشبع المعياري بينهما 0.91 والتي تفسر بوجود دور ذو دلالة معنوية لأخلاق العمل بأبعادها في أداء العاملين بأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي.

أما بالنسبة للأبعاد التي تفسر هذين المتغيرين نجد أن كل من التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون تمثل متغيرها الكامن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تمثيلاً حقيقياً على اعتبار أنها ترتبط معه بقيم تشبعات معيارية تتراوح بين 0.48 و0.86، هذه التشبعات تفسر بارتباط هذه الأبعاد بمتغيرها الكامن بعلاقة معنوية وكذا تغاير وعدم تجانس هذه الأبعاد في تمثيل أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي حيث أن كل بعد يعبر عن جزء يجب أن يكون في المتغير الكامن، كما يظهر أيضاً تماثل أهمية كل من بعد القوة وبعد الأمانة في تمثيل المتغير الكامن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي حيث حققنا قيم تشبع معياري متساوي قدر بـ

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

0.86، يليها بعدي المسؤولية والتعاون اللذين حققا أيضا تشبع معياري متساوي قدر ب 0.82، ثم بعد الإخلاص الذي حقق تشبع معياري قدر ب 0.69، وأخيرا بعد التقوى الذي حقق تشبع معياري قدر ب 0.48.

ومن ناحية أخرى يظهر لنا أن كل من الإبداع، الإحسان والإتقان تمثل متغيرها الكامن أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي تمثيلا حقيقيا، ذلك أن التشبعات المعيارية التي تربط بينهما (بين الأبعاد والمتغير الكامن) مرتفعة ومعنوية تتراوح ما بين 0.80 و 0.90، هذه التشبعات تفسر بوجود علاقة ذات دلالة معنوية تربط هذه الأبعاد بمتغيرها الكامن من جهة وتمازيها واختلافها في تمثيل متغير أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، ويمكن أن ننوه إلى أن أهمية هذه الأبعاد في تمثيل المتغير الكامن تختلف، فالأهمية الكبرى ترجع لبعده الإحسان الذي حقق تشبع معياري يقدر ب 0.90، تليها أهمية بعد الإبداع مع أهمية بعد الإتقان في تمثيل المتغير الكامن (قيمة التشبع المعياري الأول 0.82 تكاد تساوي قيمة التشبع المعياري الثاني 0.80 أي لا يوجد اختلاف كبير في القيمتين).

والجدول الآتي يلخص نتائج مؤشرات التطابق للنموذج:

الجدول رقم (61): مؤشرات مطابقة النموذج

المؤشر	نتائج النموذج
كاي تربيع Chi-Square	44.218
درجات الحرية DF	26
مستوى الدلالة P	0.014
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	1.701
مؤشرات المطابقة المطلقة	
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.938
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.892
مؤشر رمسي RMSEA	0.070
مؤشرات المطابقة المتزايدة	
مؤشر توكر-لويس TLI	0.961
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.951
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.979

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه يظهر أن:

- قيمة كاي تربيع غير دالة عند مستوى 0.05 لتشير بذلك إلى المطابقة الجيدة، كما تدل قيمة كاي تربيع المعياري 1.701 الأقل من 5 على التطابق الجيد للنموذج المقترح للدراسة والذي يفترض وجود أثر معنوي لأخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي مع البيانات الواقعية الخاصة بأراء عينة الدراسة المأخوذة من مجمع صيدال؛

- كما أن مؤشرات المطابقة المتمثلة في: مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جودة المطابقة المعدل، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس جاءت القيم قريبة من الواحد وهي على التوالي (0.938، 0.892، 0.951، 0.979، 0.961) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة جيدة، كما تفسر ابتعاد النموذج الافتراضي (تأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده) عن النموذج الصفري (عدم تأثير المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده)، وبالتالي وجود أثر لأخلاق العمل بأبعاده على أداء العاملين بأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي؛ - كما أخذ مؤشر رسمي قيمة 0.070 وهي أقل من 0.08 وقريبة من الصفر لتفسر بوجود تطابق شبه تام بين النموذج الافتراضي والبيانات الواقعية.

إذا وبعد اختبار صدق النموذج المقترح يتبين لنا وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، والتي بلغت قيمتها 0.91، أي أنه كلما زاد المتغير المستقل بانحراف معياري واحد يزيد المتغير التابع بـ 0.91، وبعد تحقق الاختبار الأول سنحاول التعرف على إن كانت أبعاد المتغير المستقل تتبع مساراً معيناً في التأثير على أبعاد المتغير التابع من خلال تحليل المسار.

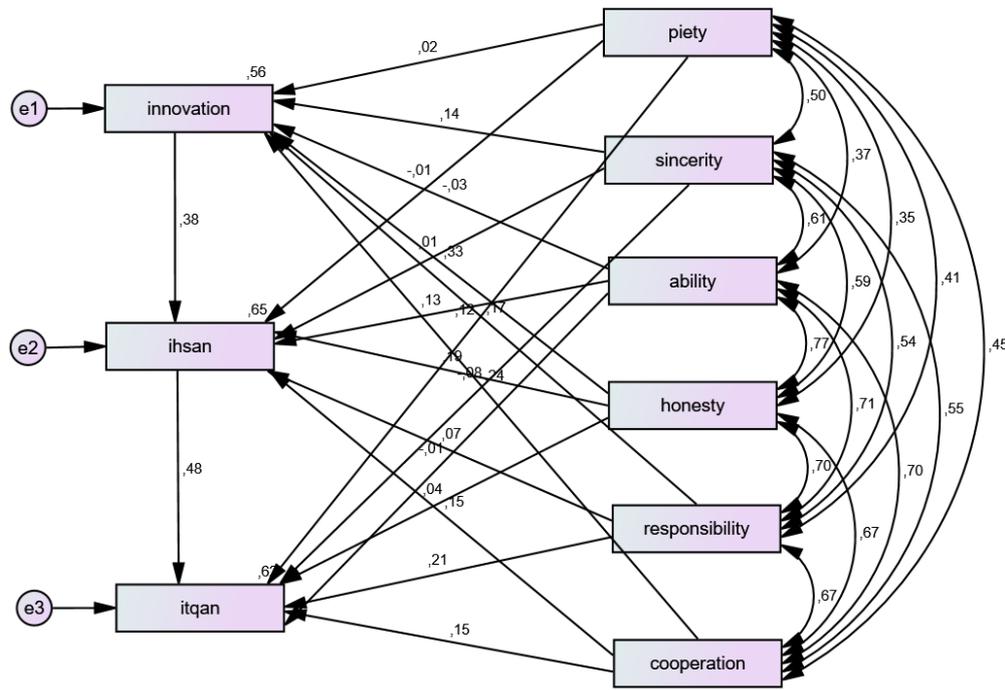
4.3.4. تحليل المسار

لمعرفة ما إذا كانت أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي اتبعت مساراً أو اتجاهها محددًا في التأثير على أداء العاملين في مجمع صيدال، واختبار ما إذا كان هذا التأثير أو مسار الأسمه من الأبعاد المكونة لأخلاق العمل إلى مكونات أداء العاملين، ننتهج استراتيجية تطوير البدائل للوصول إلى النموذج الأمثل في تحديد المسار والذي يعطي قيم أفضل لمؤشرات جودة النموذج، حيث نبدأ بتطوير نموذج يحتوي على جميع التأثيرات الممكنة من أبعاد أخلاق العمل إلى أداء

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

العاملين بمكوناته (النموذج الأول أو الكامل)، ثم نحتسب مؤشرات جودته فإذا كانت مطابقة للمعايير أو جيدة وإلا نقوم بتعديل هذا النموذج بناء على معنوية المعلمات (حذف الأسهم المقابلة للمعلمات غير المعنوية) حتى تتغير قيم مؤشرات النموذج لتعبر فعلا عن جودته وعن مطابقته للبيانات الواقعية والشكل الآتي يوضح النموذج الأول:

الشكل رقم (11): تحليل المسار (النموذج الأول أو الكامل)



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه والذي يمثل تحليل المسار حسب النموذج الأولي الموضح لجميع التأثيرات الممكنة بين أبعاد المتغير المستقل (التقوى، الإخلاص، القوة، الامانة، المسؤولية والتعاون) وأبعاد المتغير التابع (الإبداع، الإحسان والإتقان)، عدم صلاحية هذا النموذج على اعتبار أن مؤشر رمسي مساو للصفر ومؤشرات المطابقة (مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جودة المطابقة المعدل، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس) جاءت مساوية للواحد، والنتائج يبينها الجدول الآتي:

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

الجدول رقم (62): مؤشرات مطابقة النموذج

المؤشر	نتائج النموذج	النتيجة
كاي تربيع Chi-Square	0.012	غير محقق
درجات الحرية DF	1	غير محقق
مستوى الدلالة P	0.911	غير محقق
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	0.012	محقق
مؤشرات المطابقة المطلقة		
مؤشر جودة المطابقة GFI	1	غير محقق
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.999	محقق
مؤشر رمسي RMSEA	0.000	غير محقق
مؤشرات المطابقة المتزايدة		
مؤشر توكر-لويس TLI	1.041	غير محقق
مؤشر المطابقة المعياري NFI	1.000	غير محقق
مؤشر المطابقة المقارن CFI	1.000	غير محقق

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

ولتعديل هذا النموذج حتى تصبح مؤشرات جودته ملائمة يتوجب استعراض معنوية جميع المعلمات بهدف حذف الأسهم أو التأثيرات غير المعنوية وذلك كما يوضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (63): معنوية المعلمات للنموذج الأول

الإبداع	الإحسان	الإتقان	
0.801	0.909	0.058	التقوى
0.067	0.916	0.303	الإخلاص
0.805	0.136	0.945	القوة
***	0.031	0.702	الأمانة
0.050	0.384	0.013	المسؤولية
0.007	0.054	0.071	التعاون
/	***	/	الإبداع
/	/	***	الإحسان
*** معنوي عند 5%			

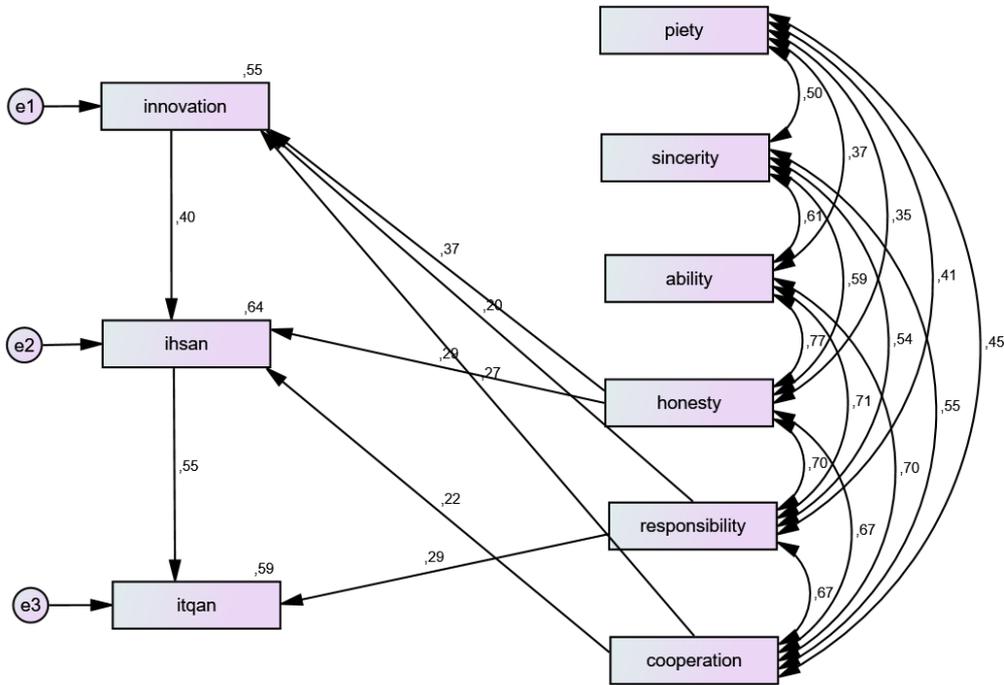
المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب قيم تأثيرات أخلاق العمل على أبعاد أداء العاملين غير معنوية عند 5%، لذلك ينبغي استبعادها في النموذج المعدل حيث يتم حذفها من النموذج المعدل على اعتبار أنها تؤثر بصفة سلبية في جودته.

والشكل الآتي يوضح النموذج المعدل لتحليل المسار

الشكل رقم (12): تحليل المسار (النموذج المعدل)



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

والجدول الآتي يلخص نتائج مؤشرات التطابق للنموذج المعدل:

الجدول رقم (64): مؤشرات مطابقة النموذج المعدل

المؤشر	نتائج النموذج
كاي تربيع Chi-Square	16.874
درجات الحرية DF	13
مستوى الدلالة P	0.205
مربع كاي المعياري (X^2/DF)	1.298
مؤشرات المطابقة المطلقة	
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.974
مؤشر جودة المطابقة المعدل AGFI	0.911
مؤشر رمسي RMSEA	0.046
مؤشرات المطابقة المتزايدة	
مؤشر توكر-لويس TLI	0.987
مؤشر المطابقة المعياري NFI	0.981
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.995

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات الأموس

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن النموذج المعدل يعتبر ملائماً بالنظر إلى معايير الإحصائية التي حققت جميع الشروط، حيث يظهر من خلال الجدول أن:

- قيمة كاي تربيع غير دالة عند مستوى 0.05 لتشير إلى المطابقة الجيدة، كما تدل قيمة كاي تربيع المعياري 1.298 الأقل من 5 على التطابق الجيد للنموذج المقترح للدراسة؛
 - كما أن مؤشرات المطابقة المتمثلة في: مؤشر جودة المطابقة، مؤشر جودة المطابقة المعدل، مؤشر المطابقة المعياري، مؤشر المطابقة المقارن ومؤشر توكر لويس جاءت القيم قريبة من الواحد وهي على التوالي (0.974، 0.911، 0.981، 0.995، 0.987) دلالة على مطابقة البيانات للنموذج مطابقة جيدة؛

- كما أخذ مؤشر رسمي قيمة 0.046 وهي أقل من 0.08 وقريبة جدا من الصفر وتفسر بوجود تطابق شبه تام بين النموذج الافتراضي والبيانات الواقعية.

أما بالنسبة لقيم الآثار المباشرة وغير المباشرة فتتوضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (65): الآثار المباشرة وغير المباشرة في النموذج المعدل لتحليل المسار

المعنوية	قيمة الأثر	الأثر	نوع الأثر
***	0.37	أثر الأمانة على الإبداع	مباشر
***	0.29	أثر الأمانة على الإحسان	
0.023	0.20	أثر المسؤولية على الإبداع	
***	0.29	أثر المسؤولية على الإلتقان	
0.001	0.27	أثر التعاون على الإبداع	
0.003	0.22	أثر التعاون على الإحسان	
***	0.40	أثر الإبداع على الإحسان	
***	0.55	أثر الإحسان على الإلتقان	
%10	$(0.55 \times 0.29) = 0.16$	أثر الأمانة على الإلتقان من خلال الإحسان	غير مباشر
%10	$(0.40 \times 0.20) = 0.08$	أثر المسؤولية على الإحسان من خلال الإبداع	
%10	$(0.55 \times 0.22) = 0.12$	أثر التعاون على الإلتقان من خلال الإحسان	
*** معنوي عند 5 %			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الأموس

يظهر من خلال الجدول أعلاه وجود أثر لأخلاق العمل الإسلامية (الأمانة، المسؤولية والتعاون) في الإبداع، الإحسان والإلتقان، وحسب معطيات النموذج المعدل لتحليل مسار أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي يظهر هذا التأثير بالدرجة الأولى من خلال تأثير الأمانة على الإبداع بنسبة 37%، يليها أثر الأمانة على الإحسان بنسبة 29% وأثر المسؤولية على الإلتقان بنفس النسبة أيضا، ثم أثر التعاون على الإبداع بنسبة 27%، فأثر التعاون على الإحسان بنسبة 22% وأثر المسؤولية على الإبداع بنسبة 20% هذا فيما يتعلق بالآثار المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع، أما بالنسبة للآثار غير المباشرة فهناك أثر للأمانة على الإلتقان من خلال الإحسان بنسبة 16%، يليه أثر التعاون على الإلتقان من خلال الإحسان بنسبة 12%، ثم أثر المسؤولية على الإحسان من خلال الإبداع بنسبة 8%.

وعلى هذا الأساس يتم تأكيد ما تم التوصل إليه كميًا بخصوص الفرضيات الفرعية المتعلقة باختبار أثر أبعاد أخلاق العمل على أبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، وتحقق كميًا

من خلال نمذجة المعادلات البنائية صحة الفرضية الرئيسية والصدق العملي لنموذج الدراسة للوصول إلى نتيجة أساسية مفادها أن هناك أثر لأخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال.

4.4. نتائج الدراسة

يتناول هذا المبحث نتائج الدراسة حيث يتم اختبار فرضيات الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة وذلك بهدف توضيح أهمية النتائج الكمية التي توصلت إليها هذه الدراسة خصوصا تلك المتعلقة باختبار الفرضيات بغية إبراز مكانة هذه الدراسة ومختلف إضافاتها مقابل ما أضافته الدراسات والأبحاث السابقة، كما سيتم من خلال هذا المبحث مناقشة تطبيق النموذج المقترح بالإضافة إلى اقتراح مدونة أخلاقية لمجمع صيدال.

1.4.4. مناقشة نتائج الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة

يتم من خلال هذا الجزء مقارنة وتوضيح أهمية النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة خصوصا منها النتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة، حيث سيتم بداية تفسير النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، ثم النتائج المتعلقة باختبار الفرضيات الفرعية الثلاثة، وأخيرا تفسير نتائج الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة.

وقد توصلت الدراسة بعد إجراء التحليل الكمي لنتائج الاستبيان إلى جملة من النتائج يمكن إجمالها في الآتي:

1.1.4.4. اختبار الفرضية الأولى مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت هذه الدراسة إلى وجود التزام مرتفع بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، وهذا ما يتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة " Naresh Kumar & Raduan Che Rose" (2010) بخصوص توصلهما إلى أن العاملين في القطاع العام بماليزيا يلتزمون إلى حد بعيد بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ودراسة الجبوري (2018) بخصوص توصله إلى أن مستوى أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي عال لدى عمال جامعة تكريت بالعراق.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن مختلف أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) حققت مستويات مرتفعة في حين حقق بعد التقوى مستوى مرتفع جدا، وهذا ما لا يظهر من خلال الدراسات السابقة على اعتبار أنها تناولت في تحليلها أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بشكل مجمل دون التفصيل فيها، وبالتالي فهي لم تتناول الأبعاد المعتمدة في هذه الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بالإدراك العالي لعمال مجمع صيدال لأخلاق العمل الإسلامية وأهميتها في بيئة العمل ومن ثم يلتزمون بها أثناء تأديتهم لأعمالهم، وهذا راجع ربما أيضا للخلفية الدينية للعامل الجزائري والذي هو بالأساس فرد مسلم يحرص على الالتزام بالأخلاق الإسلامية في حياته اليومية والتي تشكل أساس أخلاق العمل الإسلامية.

ويمكن تفسير المستوى المرتفع لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لدى عينة الدراسة بمجمع صيدال بالإدراك العالي لعمال المجمع لأهمية أخلاق العمل في بيئة العمل ومن ثم فهم يحرصون على الالتزام بها في سلوكهم أثناء تأديتهم لأعمالهم، وهذا ما لمستته الباحثة من خلال المقابلة التي أجرتها مع مدير قسم الإنتاج بفرع المدية حيث أكد على أن أساس نجاح أي عمل يكمن في تميز العامل بمجموعة من الصفات الأخلاقية¹، وهو ما أكدت عليه مديرة قسم الإنتاج بقسنطينة (2) حيث اعتبرت أخلاق العمل مفتاح النجاح بالمجمع²، كما يمكن إرجاع هذا المستوى العالي من الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لدى عمال مجمع صيدال إلى الخلفية الدينية للعامل الجزائري، والذي يتسم بمجموعة من الصفات الأخلاقية المتوافقة والقيم الأخلاقية الإسلامية في حياته اليومية، هذه الصفات امتدت في سلوكه من حياته اليومية إلى بيئة العمل.

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الأولى والتي مفادها أن مستوى أخلاق العمل من

منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال مرتفع

¹ مقابلة مع مدير قسم الإنتاج بالمدية، 2019/05/05، 08:30.

² مقابلة مع مديرة قسم الإنتاج بفرع قسنطينة (2)، 2019/05/17، 09:30.

2.1.4.4. اختبار الفرضية الثانية مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت هذه الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال حيث حقق أداء العاملين ومختلف أبعاده مستويات عالية لدى عينة الدراسة، وهذا ما لا يظهر من خلال الدراسات والأبحاث السابقة لا سيما وأنها لم تتناول الأبعاد المعتمدة في هذه الدراسة.

ويمكن تفسير المستوى المرتفعة لأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي لدى عينة الدراسة بالاهتمام الكبير الذي يوليه عمال مجمع صيدال لتأدية أعمالهم وقدرتهم العالية على تحقيق مستويات أداء جيدة، وربما هذا راجع لأهمية نشاط مجمع صيدال في الصناعات الدوائية والتي هي في الأساس صناعة حيوية وحساسة تتطلب مراعاة مواصفات المعتمدة في هذا المجال.

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الثانية والتي مفادها أن مستوى أداء العاملين من

منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال مرتفع

3.1.4.4. اختبار الفرضية الثالثة مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإبداع، وهذا ما يتفق مع دراسة "Muhammad Farrukh et al" (2015) بخصوص توصلهم إلى وجود علاقة إيجابية بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع، ودراسة "Yousof AlMansoori" (2012) التي أكدت أيضا على وجود علاقة إيجابية هامة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والإبداع، وكذلك دراسة "الجبوري وليد دحام عبد" (2018) التي توصلت أيضا إلى أهمية أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية لدى عمال جامعة تكريت بالعراق، كما أنها تتفق مع النتائج التي توصلت إليها دراسة "Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram" (2012) والتي تؤكد على العلاقة الإيجابية والهامة بين أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي والقدرة على الإبداع لا سيما إذا اقترن الالتزام بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بتشارك المعرفة في بيئة العمل، وهو أيضا ما تؤكد عليه دراسة "مجيد منصور وحسين العابد" (2018) بخصوص توصلهم إلى وجود علاقة إيجابية

بين كل من مشاركة المعرفة وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وبين تعزيز القدرات الإبداعية.

كما توصلت الدراسة إلى أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي التي تؤثر على الإبداع بمجمع صيدال تتمثل في: الأمانة، التعاون والإخلاص، في حين أن الأبعاد الأخرى (التقوى، القوة والمسؤولية) لا تؤثر في الإبداع، وهذا ما لا يظهر من خلال الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع على اعتبار أنها لم تفصل في أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وإنما تناولتها بشكل مجمل، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأبعاد التي تؤثر في الإبداع (الأمانة، المسؤولية والتعاون) تساهم في إيجاد بيئة عمل جيدة يمكن في إطارها تنمية الإبداع على اعتبار أنه يمكن من خلالها تنمية طاقات الأفراد ومهاراتهم عن طريق تشاركتهم وتفاعلهم الإيجابي في بيئة العمل ومثابرتهم في أدائه، وهو ما أكد عليه مدير قسم الإنتاج بوحدة المدينة حيث أشار إلى أن تحمل المسؤولية والجدية في العمل هي أساس الإبداع فيه، كما أشار إلى أن العمل الجماعي من شأنه أيضا أن يساهم في تحقيق نتائج إبداعية في العمل¹.

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الثالثة والتي مفادها أن لأخلاق العمل أثر إيجابي

على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال

4.1.4.4. اختبار الفرضية الرابعة مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت نتائج الدراسة أيضا إلى وجود أثر إيجابي لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على الإحسان، وأن الأبعاد التي تؤثر في الإحسان تتمثل في الأمانة، المسؤولية والتعاون، هذه النتائج لا تظهر من خلال الدراسات السابقة على اعتبار أنه لا توجد دراسات سابقة تناولت علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بالإحسان.

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن أخلاق العمل تعتبر حافزا مهما لتحقيق الإحسان في العمل وهو ما أكد عليه مدير قسم الإنتاج بوحدة المدينة حيث أشار إلى أن أخلاق العمل تشكل دافعا للعامل لتقديم الأفضل في العمل²، كما أكدت مديرة قسم الإنتاج بوحدة جسر قسنطينة في مقابلة

¹ مقابلة مع مدير قسم الإنتاج بالمدينة، 2019/05/05، 08:30.

² مقابلة مع مدير قسم الإنتاج بالمدينة، 2019/05/05، 08:30.

أجرتها معها الباحثة على أن العامل الذي يتحلى بأخلاق العمل في سلوكه داخل بيئة العمل يسعى دائما إلى تقديم الأفضل في العمل، وهذا ما يظهر حسبها من خلال استعداده لبذل مجهودات إضافية في العمل أو العمل لساعات زائدة¹.

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الرابعة والتي مفادها أن لأخلاق العمل من منظور

الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإحسان بمجمع صيدال

5.1.4.4. اختبار الفرضية الخامسة مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت نتائج الدراسة إلى أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تؤثر إيجابا على الإتيان بمجمع صيدال، هذه النتائج تؤكد وتعزز ما أشارت إليه دراسة " Abdi O Shuriye & Ibrahim A Haji Adam" (2009) حيث بينت هذه الدراسة أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تعتبر عاملا أساسيا يمكن العامل من إتيان عمله.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي التي تؤثر في الإتيان هي الأمانة، المسؤولية والتعاون، في حين أن باقي الأبعاد (التقوى، الإخلاص والقوة) لا تؤثر في الإتيان، وهذا ما لا يظهر من خلال الدراسات السابقة على اعتبار أنه لا توجد دراسات سابقة تناولت بالتفصيل دور أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تحقيق الإتيان.

ويمكن تفسير النتيجة التي توصلت إليها هذه الدراسة بأنه كلما تجسدت أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في سلوك العامل في بيئة العمل كلما حقق نتائج تتسم بالإتيان في عمله، وهو ما أشارت إليه مديرة قسم الإنتاج بوحدة جسر قسنطينة حيث ترى بأن أخلاق العمل يمكن أن تساهم في تحقيق الجودة في العمل من خلال إيجاد منتجات ذات جودة عالية، فهي تعتبر أن الإتيان في العمل هو نتيجة حتمية لتحلي العامل بأخلاق العمل في بيئة العمل².

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الخامسة والتي مفادها أن لأخلاق العمل من منظور

الاقتصاد الإسلامي أثر إيجابي على الإتيان بمجمع صيدال

¹ مقابلة مع مديرة قسم الإنتاج بجسر قسنطينة، 2019/06/24، 09:30.

² مقابلة مع مدير قسم الإنتاج بالمدينة، 2019/05/05، 08:30.

6.1.4.4. اختبار الفرضية الرئيسية مقارنة بالدراسات السابقة

توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، هذه النتيجة تؤكد ما تم التوصل إليه دراسة كل من دراسة "Christea Frisdiantara et al" (2017)، دراسة "Novia Zahrah et al" (2016)، دراسة "Hossein Parsa et al" (2015)، دراسة "Mohamed Farah Abdi et al" (2014)، دراسة "Awais Imam et al" (2013)، دراسة "Yousof AlMansoori" (2012) ودراسة "Keumala Hayati & Indra Caniago" (2012) بخصوص علاقة أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي بأداء العاملين.

وتفسر النتيجة التي توصلت إليها هذه الدراسة بأن مجمع صيدال يسعى للحفاظ على مكانته التنافسية كرائد للصناعة الدوائية في السوق الجزائرية، الأمر الذي يتطلب منه تحقيق مستويات عالية للأداء من حيث النوعية وهذا لا يتأتى إلا عن طريق الموارد البشرية في المجمع، حيث أن التزامها بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في سلوكها داخل يمكنها من بذل الجهد في العمل وتحقيق نتائج أفضل فيه، وهو ما أشار إليه مدير قسم الإنتاج بوحدة المدينة حيث يرى بأن أخلاق العمل يمكن أن تؤثر على أداء العمل؛ فالعامل الأمين في عمله والذي يتصف بحسبه بالجدية في العمل والإخلاص فيه ويتحلى بروح التعاون في بيئة العمل يحقق نتائج جيدة في عمله¹، كما أكدت مديرة قسم الإنتاج بوحدة جسر قسنطينة أن أخلاق العمل تساهم في إيجاد بيئة عمل يمكن فيها تحقيق مستويات عالية في الأداء²

من خلال هذه النتائج تتأكد الفرضية الرئيسية والتي مفادها أن لأخلاق العمل أثر إيجابي

على أداء العاملين بمجمع صيدال

2.4.4. تطبيق نموذج الدراسة

يمكننا انطلاقاً من النموذج الافتراضي للدراسة وبناء على النتائج المتوصل إليها بيان مختلف الجوانب التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الجزائرية، وذلك في الآتي:

- يمكن استغلال مستوى الوعي العالي للعمال وإدراكهم لأهمية تجسيد أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في سلوكهم داخل بيئة العمل في تبني مجموعة من القيم الأخلاقية والمتمثلة

¹ مقابلة مع مدير قسم الإنتاج بالمدينة، 08:30، 2019/05/05

² مقابلة مع مديرة قسم الإنتاج بجسر قسنطينة، 09:30، 2019/06/24

في: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون لتحقيق الإبداع، الإحسان والإتقان في العمل؛

- يمكن للمؤسسات الجزائرية تتمين الجهود الرامية على مستواها لتعزيز أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) في بيئة العمل، وذلك من أجل تحسين أداء العمال بالمجمع؛

- يمكن للمؤسسات الجزائرية تبني أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في بيئة العمل حسب النموذج الافتراضي للدراسة والذي ثبتت صحته، من خلال القيام بتحسيس عمال هذه المؤسسات بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي وأهمية تجسيدها في سلوكهم داخل بيئة العمل، ليتم بعدها تحديد منظومة متكاملة من الأخلاق التي تتوافق وخصوصية المؤسسة الجزائرية ونشرها على مختلف العاملين الذين يدركون أهميتها، ثم تحديد الفجوة الحاصلة في الإبداع، الإحسان والإتقان، ليتم بعدها تطبيق هذه الأخلاق بصفة تشاركية والتركيز على القيم الأخلاقية التي تساهم في تقليل الفجوة الحاصلة لتحسين مستويات أداء العمال بهذه المؤسسات.

3.4.4. مدونة أخلاق عمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لمجمع صيدال

تتبنى العديد من المؤسسات على المستوى العالمي مدونات أخلاقية، تتضمن القيم الأخلاقية التي تتبناها وتوضح الطريقة التي ينبغي أن يتصرف بها العاملون على اختلاف مستوياتهم التنظيمية. ويراعى في إعدادها مجموعة من المواصفات المتعلقة بكيفية تصميم مدونة أخلاقية بداية باختيار عنوان جذاب للمدونة الأخلاقية، واستعراض أهم القيم الأخلاقية التي تتبناها المؤسسة وأهم السلوكيات التي تنبثق عنها، وتضمينها لفهرس المحتويات، كما يراعى في تصميم المدونة الأخلاقية بدايتها بشرح أهميتها وإلزامية التقيد بها من قبل جميع العاملين بالمؤسسة على اختلاف وظائفهم في المؤسسة.

ومجمع صيدال يعتبر من أهم المؤسسات الجزائرية، وهو يسهر مجمع صيدال على تطوير إنتاج وتسويق المواد الصيدلانية الموجهة للاستخدام البشري ويحرص على تعزيز مكانته كرائد في سوق الدواء، ويعتمد نجاحه في تحقيق ذلك على موارده البشرية، الأمر الذي يتطلب تحلي كل عمال المجمع بمجموعة من القيم الأخلاقية في سلوكهم داخل بيئة العمل.

وبناء على ما توصلت إليه هذه الدراسة تظهر أهمية تصميم مدونة أخلاقية لمجمع صيدال تتوافق والقيم الأخلاقية المستمدة من الإسلام؛ حيث يتم الاعتماد على كل من التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون باعتبارها قيما أخلاقية حث الإسلام على توفرها في العامل.

نحيا بالقيم في صيدال



GROUPE SAÏDAL

نحيا بالقيم في صيدال

3. كلمة المدير العام
4. قيم مجمع صيدال
5. الغاية من أدائنا
8. طلب الإرشاد والإبلاغ عن المخاوف
9. التقوى
10. الإخلاص
11. القوة
12. الأمانة
13. المسؤولية
14. التعاون

يسرني أن أقدم مدونة أخلاق العمل الخاصة بمجمع صيدال والتي تم تطويرها لتوفير مزيد من المعلومات عن مبادئنا الأساسية وقيمنا، وتعتبر إعلاننا بالتزامنا للقيم الأخلاقية في كل ما نقوم به، وهو الأمر الذي يوحدنا في المجمع على قيم مشتركة توجه قراراتنا وتصرفاتنا اليومية.

إنني أحثك على قراءة المدونة بعناية والرجوع إليها مرارا للاسترشاد، فالسمعة الطيبة التي يتمتع بها المجمع تعتمد على الطريقة التي يتعامل بها كل شخص منا، وعلى الطريقة التي نتعامل بها جميعا كمجمع، فلا شيء أكثر أهمية لدى المجمع ولدي شخصا وأمل أن يكون لدى كل فرد منكم من الالتزام بمبادئ المدونة الأخلاقية.

المدير العام لمجمع صيدال

قيم مجمع صيدال

التقوى

الإخلاص

القوة

الأمانة

المسؤولية

التعاون



صيدال

SAIDAL

الغاية من أدائنا

إنجاز العمل بالطريقة الصحيحة

نؤمن في مجمع صيدال بأن التصرف بصورة أخلاقية ليس فقط الشيء الصحيح الذي يجب القيام به، بل أيضا الشيء الصحيح الذي يجب تطبيقه في أعمالنا.

إن المدونة الأخلاقية للمجمع تمثل خارطة الطريق التي توجه إنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة، فتنفيذ العمل بالطريقة الصحيحة يتطلب منا التصرف بصورة أخلاقية ومتسقة مع قيمنا وسياساتنا.



صيدال

SAIDAL

الغاية من أدائنا

مسئوليتنا تجاه المدونة الأخلاقية

تنطبق المدونة الأخلاقية للمجمع على كل موظف بغض النظر عن منصبه الوظيفي، فهي تحكم كل قرار عمل نتخذه، كما تحكم جميع قراراتنا وتصرفاتنا سواء داخل مكاتبنا أو مصانعنا أو مستودعاتنا

تنطبق هذه المدونة الأخلاقية على:

- جميع موظفي مجمع صيدال بما في ذلك أصحاب التعيينات المؤقتة؛
 - أعضاء مجلس إدارة مجمع صيدال؛
 - المشروعات المشتركة الخاصة بمجمع صيدال التي يتحكم مجمع صيدال في إدارتها، وعلى كل موظف ومسؤول يعمل بهذه المشروعات المشتركة؛
- يتحمل قسم الموارد البشرية بمجمع صيدال مسؤولية تعزيز ومراقبة وتدعيم المدونة، ومع ذلك تعتمد المسؤولية المطلقة في اتباع المدونة الأخلاقية والحفاظ على ثقافة التميز الأخلاقي بالمجمع على كل شخص منا بشكل فردي.

قد يتطلب التمسك بقيمتنا الأخلاقية وبهذه المدونة أكثر من

مجرد الامتثال للقوانين واللوائح

الغاية من أدائنا

القيادة بالقدوة

يتعين على كل فرد منا وعلى وجه الخصوص القادة والمدراء أن يتصرفوا بما يتوافق والقيم الأخلاقية.

في الوقت الذي يتوقع فيه من جميع العاملين بالمجمع أن يتحلوا بالقيم الأخلاقية فإن كل مدير وقائد في المجمع يقع على عاتقه مسؤولية متزايدة توجب عليه التصرف كنموذج يحتذى به، نحن نتوقع أن يظهر قادتنا ومدراءنا كنماذج إيجابية يحتذى بها وأن يلهموا العاملين للالتزام بالمدونة الأخلاقية للمجمع.



طلب الإرشاد والإبلاغ عن المخاوف

تتحمل أنت مسؤولية طرح الأسئلة والإبلاغ عن المخاوف عند ظهور أي مشاكل تتعلق بالامتثال لمبادئ المدونة الأخلاقية.

لا يمكن للمدونة أن تصف كل موقف محتمل قد تواجهه في عملك اليومي، إذا لم تتمكن من العثور على إجابة في المدونة أو إذا كانت لديك أي أسئلة بخصوص كيفية تفسير المدونة فاطلب الإرشاد، وبالمثل إذا ما كنت على دراية بشيء ما قد يمثل انتهاكا للقيم الأخلاقية والمدونة فعليك الإبلاغ عنه حتى يتسنى معالجته.

يتوافر لديك العديد من القنوات المتاحة لطلب الإرشاد أو الإبلاغ:

- يمثل مديرك المباشر مصدر ممتاز للإرشاد أو للإبلاغ عن المخاوف؛
- بالنسبة للانتهاكات الفعلية أو المحتملة للمدونة فنحن نشجعك على الإرشاد أو الإبلاغ عن المخاوف إلى قسم الموارد البشرية.

يلتزم مجمع صيدال بحماية حقوق الأفراد الذين يبلغون عن المشاكل بحسن نية، ولن يقدم المجمع على الانتقام أو لا يسمح بانتقام من أي شخص بحسن نية على ما يلي:

- يبلغ عما يعتقد أو تعتقد أنه يمثل انتهاكا للقيم والمدونة أو القانون؛
- يسأل سؤالاً يتعلق بالامتثال أو بطلب نصيحة تخص ممارسة عمل معينة أو قرار أو تصرف معين؛
- يتعاون في أي تحقيق يخص أي انتهاك محتمل.

يعد الانتقام من أي موظف بسبب إبلاغه عن مشكلة بحسن نية في حد ذاته انتهاكا للمدونة، في حال علمت أو راودك الشك بأن انتقاما قد وقع أو يقع حاليا ينبغي عليك أن تبلغ عنه.

التقوى

معيارنا

يقع على عاتق عمال مجمع صيدال استشعار رقابة الله عز وجل أثناء أدائهم لأعمالهم.

يتصور من موظفي المجمع:

- إنجاز مختلف المهام المكونة للعمل دون الحاجة إلى رقابة؛
- المحافظة على نفس مستوى الأداء حتى في حالة عدم وجود رقابة.



الإخلاص

معيارنا

يقع على عاتق عمال مجمع صيدال تفعيل الرقابة الذاتية أثناء أدائهم لمختلف المهام المكونة لعملهم.

يتوقع من موظفي المجمع:

- استحضار النية قبل البدء في العمل؛
- تفعيل الرقابة الذاتية أثناء أداء مختلف المهام المكونة للعمل؛
- عدم التقصير في أداء مختلف الأعمال.



القوة

معيارنا

يقع على عاتق كل منا أن يتوفر على القدرات والإمكانيات التي تمكنه من أداء عمله وأن يستخدم المهارات والخبرات اللازمة لذلك.

يتوقع من موظفي المجمع:

- استعمال خبراتهم المعرفية بطريقة بناءة لما فيه صالح المجمع؛
- ألا يؤديوا سوى الأعمال التي لديهم المعرفة والمهارة اللازمة لأدائها؛
- متابعة التطورات المهنية في مجال نشاطهم للمحافظة على أداء متميز؛
- أن يعملوا باستمرار على تحسين مهاراتهم في الأعمال التي يؤديونها؛
- تقع على عاتق الموظف مسؤولية التأكد من القدرة الجسدية والصحية لأداء واجباته عند القدوم إلى العمل.

الأمانة

معيارنا

يقع على عاتق كل منا الاهتمام بالعمل المكلف به من خلال تأديته لما يجب عليه القيام به وعفته عما ليس له به حق.

يتوقع من موظفي المجمع:

- الامتثال للقوانين التي تنظم العمل بالمجمع في جميع الأوقات وفي كل الظروف؛
- عدم استخدام أصول المجمع في الأغراض الشخصية؛
- عدم استغلال المنصب الوظيفي بأي شكل من الأشكال؛
- ضمان الاستخدام الأمثل لمختلف الموارد الموكلة للعامل لما فيه صالح المجمع؛
- تأدية مختلف المهام المكونة للوظيفة بما يتوافق ومتطلباتها؛
- ينبغي أن تكون مختلف التقارير المتعلقة بالعمل دقيقة ووافية وتعكس العرض الصادق للحقائق بغض النظر عن نوعها أو مدى بساطتها؛
- التبصر في استخدام وحماية المعلومات التي يتم الحصول عليها في سياق أداء العمل؛
- استخدام موارد المؤسسة فقط لأغراض العمل وحمايتها من التلف أو إساءة الاستخدام؛
- يجب الاحتفاظ بمختلف التقارير المتعلقة بالعمل والحفاظ عليها والتخلص منها بما يتوافق مع متطلبات حفظ التقارير القانونية والتنظيمية؛
- ينبغي عدم الإفصاح عن أي معلومات سرية إلى أي شخص خارج المجمع حتى لأفراد عائلتك، وحتى عندما تكون داخل المجمع وبين زملائك في العمل ينبغي ألا تتشارك المعلومات السرية إلا على أساس الحاجة إلى المعرفة فقط؛
- يحظر عليك تقديم أو عرض أو تلقي أي هدية تؤثر أو يمكن أن تؤثر على العمل.

المسؤولية

معيارنا

يقع على عاتق عمال مجمع صيدال القيام بمهامهم بأقصى قدراتهم وأن يتحملوا تبعات أدائهم لمهامهم

يتوقع من موظفي المجمع:



- تحمل المسؤولية عن تأدية مهام وظيفتهم بأفضل ما في وسعهم من قدرات؛
- تحمل المسؤولية عن قراراتهم وعن عواقب تصرفاتهم؛
- المواظبة والجدية في أداء مختلف المهام المكونة للعمل.

التعاون

معيارنا

يتحلى العاملون في مجمع صيدال بروح الفريق من خلال تفاعلهم في بيئة العمل وتشاركهم في إنجازهم لتحقيق النجاح معاً.

يتوقع من موظفي المجمع:

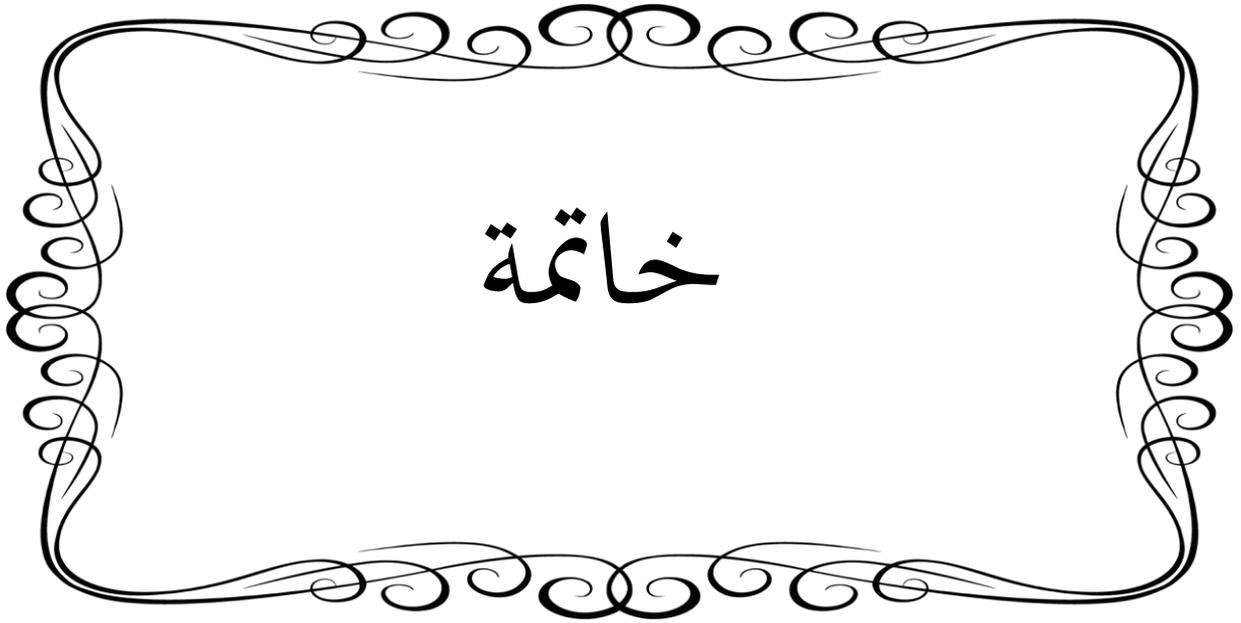
- تقديم النصح والإرشاد للزملاء كلما اقتضى الأمر؛
- المحافظة على بيئة عمل تتميز بحسن علاقات العمل يسودها الاحترام المتبادل بين كافة العاملين بالمجمع بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية؛
- معاملة الزملاء في العمل بلياقة واحترام؛
- احترام وجهات نظر الآخرين
- احترام تنوع مواهب الآخرين وقدراتهم وخبراتهم.

الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة واختبار الفرضيات

وكملخص لما سبق يمكننا القول بأنه تم إثبات فرضيات هذه الدراسة، كما تم تقديم تصور لتطبيق النموذج الافتراضي المقترح بالإضافة إلى اقتراح مدونة أخلاقية لمجمع صيدال تتوافق والقيم الأخلاقية المستمدة من الإسلام.

خلاصة

في هذا الفصل تم اختبار أثر أخلاق العمل بأبعادها على أداء العاملين بأبعاده من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال، وبعد إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة تبين أن عمال مجمع صيدال يتمتعون بمستوى عال لكل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، كما أن أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لها تأثير إيجابي على كل من الإبداع، الإحسان والإتقان، كما أثبتت الدراسة أيضا الأثر الإيجابي لأخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، واقترحت في النهاية تصورا لتطبيق النموذج الافتراضي الذي تبنته ومدونة أخلاقية لمجمع صيدال تتوافق وأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.



خاتمة

من خلال ما تطرقنا إليه من تحليل نظري للمفاهيم المرتبطة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، ودراسة ميدانية لقياس واختبار هذه المفاهيم حيث يمكن القول أن هذه أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تعتبر من أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة الاقتصادية، وقد اهتمت هذه الدراسة بتحليل العلاقة بين أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، وقدمت نموذجاً يربط بين متغيرات الدراسة يتوافق وخصوصية ومبادئ الاقتصاد الإسلامي، حيث يتضمن هذا النموذج أخلاق العمل باعتبارها المتغير المستقل ممثلة من خلال ستة أبعاد هي: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، في حين أن أداء العاملين كان المتغير التابع وتضمن ثلاثة أبعاد هي: الإبداع، الإحسان والإتقان.

1. نتائج الدراسة:

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج على المستوى النظري والميداني:

1.1. النتائج النظرية

- تعتبر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي مجموعة المبادئ التي يستند إليها في التمييز بين ما هو صواب وما هو خطأ في بيئة العمل والمتوافقة مع تعاليم الإسلام؛
- أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تستند بالدرجة الأولى إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية باعتبارها مصادر أساسية لها، وبالدرجة الثانية على مجموعة من المصادر الثانوية التي تعتبر شارحة ومفسرة ومبينة لواقع وتطبيق هذه الأخلاق في الحياة العملية؛
- أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تتميز بالثبات، ومن ثم فهي قابلة للتطبيق في مختلف الأزمنة والأمكنة، وهي لا تنفصل عن الأخلاق اليومية التي يمارسها الفرد في حياته اليومية؛
- أثبتت الدراسات والأبحاث أن لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي دور هام في نجاح المؤسسات وتطورها وضمان استمراريتها، كما أن لها دوراً هاماً في تحقيق الجودة والميزة التنافسية للمؤسسة؛
- أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي تشمل مجموعة من الأبعاد المتكاملة مع بعضها البعض والمتمثلة في التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون؛

- الأبحاث الحديثة الغربية في أخلاق العمل تتقاطع مع أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي لاسيما فيما يتعلق بالتعاون، المسؤولية والأمانة وتوظيف أصحاب المؤهلات، وتتميز أخلاق العمل الإسلامية بالبعد الروحي الذي يشمل التقوى والإخلاص؛
- يعتبر أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي مفهوما متعدد الأبعاد، فهو يشمل الإبداع، الإحسان والإتقان وهي أبعاد ترتبط وتتكامل فيما بينهما؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي دور هام في تحقيق الإبداع، الإحسان والإتقان، وهو ما أكدته العلاقة النظرية بين هذه المتغيرات فضلا عن الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت العلاقة بينها؛

2.1. النتائج الميدانية

- لا يتبنى مجمع صيدال مدونة أخلاقية وإنما يحتكم إلى مبادئ قانون الوظيف العمومي باعتبار أنه مؤسسة عمومية؛
- أشار قانون الوظيف العمومي إلى مجموعة من القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتسم بها العامل الذي يشغل أي منصب في القطاع العام، هذه المبادئ هي: القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون؛
- يتميز عمال مجمع صيدال بمستوى مرتفع من أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث حققت مختلف أبعادها (الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون) مستواً مرتفعاً باستثناء بعد التقوى الذي حقق مستواً مرتفعاً جداً؛
- يتميز مجمع صيدال بمستوى مرتفع من أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث حققت كل أبعاد الأداء (الإبداع، الإحسان والإتقان) مستواً مرتفعاً لدى عمال مجمع صيدال؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الأمانة، التعاون والإخلاص) أثر إيجابي على الإبداع بمجمع صيدال،
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الأمانة، المسؤولية والتعاون) أثر إيجابي على الإحسان بمجمع صيدال؛
- لأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الأمانة، المسؤولية والتعاون) أثر إيجابي على الإتقان بمجمع صيدال؛

2. توصيات الدراسة:

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها:

- تطوير مدونة أخلاق عمل تستند إلى القيم الإسلامية في بناءها (راجع المدونة في الفصل الرابع) لتكون مرجعا لمختلف المؤسسات ويلتزم العمال بمضمونها في سلوكهم داخل بيئة العمل، ويمكن الاعتماد في تصميمها على مجموعة متكاملة ومترابطة من القيم الأخلاقية والمتمثلة في: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون؛

- إجراء حلقات نقاش داخل المؤسسة حول القضايا المتعلقة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

- إجراء دورات تدريبية للعمال تعالج مختلف القضايا المتعلقة بأخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي؛

3. حدود الدراسة:

اهتمت الدراسة الحالية بتحليل أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي بمجمع صيدال؛ حيث درست العلاقة بين مختلف أبعاد أخلاق العمل وأبعاد أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، إلا أن هذه الدراسة تخللتها عدة حدود قلصت من أهمية تعميم النتائج على بقية المؤسسات الجزائرية ومن أهم هذه الحدود نذكر ما يلي:

- تم استخدام طريقة واحدة في جمع المعلومات الميدانية والتي اعتمدت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع وتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات؛

- الدراسة الحالية تمت على عينة صغيرة ويمكن إجراؤها على عينات أكبر حجما؛
- الدراسة الحالية تمت في مؤسسة واحدة ويمكن للبحوث المستقبلية القيام بدراسة مقارنة بين مؤسستين أو أكثر مع الإبقاء على نفس نموذج الدراسة الحالي؛

- تمت الدراسة في مؤسسة عمومية ويمكن إجراؤها في مؤسسات خاصة، كما يمكن إجراؤها في مؤسسات غير ربحية كالمستشفيات والجامعات.

4. آفاق الدراسة:

من خلال معالجة إشكالية الدراسة صادفت الباحثة العديد من المواضيع التي يمكن أن تكون كمنطلقات بحثية، أهمها:

- دور أخلاق العمل في تحقيق الجودة من منظور الاقتصاد الإسلامي؛
- أثر أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي على أداء المؤسسات الاقتصادية؛
- دور أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.



قائمة المصادر

والمراجع

1. المصادر والمراجع باللغة العربية

1.1. القرآن الكريم

2.1. السنة النبوية

1. أبو بكر أحمد بن الحسين البيهقي، الجامع لشعب الإيمان، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2003.
2. أبو الحسين مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، بيت الأفكار الدولية، 1998.
3. أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، سنن أبي داود، بيت الأفكار الدولية، د م ن، د ط، د ت ن.
4. أبو عبد الرحمن النسائي، سنن النسائي، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د ط، د ت ن.
5. أبو عبد الله بن إسماعيل البخاري، صحيح البخاري، بيت الأفكار الدولية للنشر، الرياض، د ط، 1998.
6. أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، جامع الترمذي، بين الأفكار الدولية، عمان، الأردن، د ط، د ت ن.

3.1. تفسير القرآن الكريم

1. أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، تفسير الطبري جامع البيان عن آي القرآن، هجر للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، ط 1، 2001.
2. أبو عبد الله القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط 1، 2006.
3. ابن كثير، تفسير ابن كثير، دار المستقبل، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط 1، 2014.
4. فخر الدين الرازي، التفسير الكبير ومفاتيح الغيب، دار الفكر، ط 1، 1981.
5. محمد أبو زهرة، زهرة التفاسير، دار الفكر العربي، د م ن، د ط، د ت ن.
6. محمد الطاهر بن عاشور، تفسير التحرير والتنوير، الدار التونسية، تونس، 1984.
7. ناصر الدين البيضاوي، أنوار التنزيل وأسرار التأويل، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ط 1، د ت ن.

4.1. شرح السنة النبوية

1. أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة، المغني، دار عالم الكتب، الرياض، د ط، د ت ن.
2. أبو العلي محمد بن عبد الرحمن ابن عبد الرحيم المباركفوي، تحفة الأحوزي بشرح جامع الترميذي، دار الفكر، د م ن، د ط، د ت ن.
3. أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، دار الريان للتراث، القاهرة، ط 1، 1987.
4. عبد الرؤوف المناوي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ط 2، 1972.
5. محمد بن علي بن آدم بن موسى الأيتوبي الولوي، شرح سنن النسائي، دار بروم، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2003.
6. محي الدين يحيى بن شرف النووي، رياض الصالحين من حديث المرسلين، دار ابن الجوزي، المملكة العربية السعودية، ط 1، 1421هـ.

6.1. الكتب

1. ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، دار الآفاق، بيروت، ط 1، 1983.
2. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، د ط، د ت ن.
3. أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، دار الغد الجديد، القاهرة، ط 1، 2011.
4. أبو حامد الغزالي، ميزان العمل، مكتبة ومطبعة محمد علي صبيح وأولاده، مصر، د ط، 1963.
5. أبو الحسن سلام بن عبد الله بن سلام الباهلي الإشبيلي، الذخائر والأعلاق في آداب النفوس ومكارم الأخلاق، دار صادر، بيروت، ط 1، 2011.
6. ابن القيم الجوزية، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، دار عالم الفوائد، د م ن، د ط، د ت ن.

7. أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج spss، مكتبة الأنجلومصرية، 2008.
8. أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية، ترجمة إسماعيل علي بسيوني وعبد الله بن سليمان العزاز، دار المريخ، الرياض، 2006.
9. الحسين بن عبد الصمد الحارثي الهمداني العاملي، نور الحقيقة ونور الحديقة في علم الأخلاق، مؤسسة النور للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987.
10. العساف أحمد عارف والوادي محمود، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإدارية، دار الصفاء، عمان، ط 1، 2011.
11. أبو عبد الله الحارث بن أسد المحاسبي، الوصايا، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1986.
12. أبو عبد الله الوصابي الحبشي، البركة في فضل السعي والحركة، مطبعة الفجالة الجديدة، د م ن، د ط، د ت ن.
13. أبو علي أحمد بن محمد بن مسكويه، تهذيب الأخلاق وتطهير الأعراق، د د ن، د م ن، د ط، د ت.
14. أحمد أمين، الأخلاق، دار الكتب المصرية، القاهرة، ط 3، 1931.
15. أحمد بن داود المزجاجي الأشعري، مقدمة في الإدارة الإسلامية، د د ن، جدة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2000.
16. أحمد المزجاجي، الوجيز في أخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، د م ن، ط 3، 1433هـ.
17. أشرف عبد السلام عبد المجيد، إدارة الجودة الشاملة في الإسلام، دار الوفاء، د م ن، ط 1، 2007.
18. أكاديمية هامبتون لإعداد البرامج التدريبية، أخلاقيات الأعمال الإدارية والتجارية، ترجمة رشا أكرم العمارة، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2015.
19. الحسين بن عبد الصمد الحارثي الهمداني العاملي، نور الحقيقة ونور الحديقة في علم الأخلاق، مؤسسة النور للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 2، 1987.

20. تقي الدين أبو العباس أحمد ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، دار الآفاق الجديدة، بيروت، ط 1، 1983.
21. تيغزة أحمد بوزيان، التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط 1، 1433هـ-2012م.
22. حمزة محمد دودين، التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss، دار المسيرة، الأردن، 2010.
23. جريه بن أحمد بن سنيان الحارثي، الفقه الاقتصادي لأمير المؤمنين عمر بن الخطاب، دار الأندلس الخضراء، جدة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 2003.
24. جون سوليفان وألكسندر شكولنيكوف، أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2006.
25. خالد بن جمعة بن عثمان الخراز، موسوعة الأخلاق، مكتبة أهل الأثر، الكويت، ط 1، 2009.
26. ستيفن كوفي، العادات السبع للناس الأكثر فعالية، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية، ط 21، 2009.
27. سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، سلسلة دعوة الحق، رابطة العالم الإسلامي، ع 242، 2010.
28. سعيد بن ناصر الغامدي وعلي بن عمر بادحدح، الثقافة الإسلامية: أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ، دم ن، ط 1، 2010.
29. سيد بن حسين العفاني، صلاح الأمة في علو الهمة، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 1، 1997.
30. سيد بن حسين العفاني، تعطير الأنفاس من حديث الإخلاص، دار معاذ بن جبل، مصر، ط 1، 2001.
31. شفيق العتوم، طرق الإحصاء: تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام spss، دار المناهج، الأردن، 2006.

32. صالح بن عبد الله بن حميد وعبد الرحمن محمد بن عبد الرحمن بن ملح، موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، دار الوسيلة، جدة، المملكة العربية السعودية، د ط، د ت ن.
33. عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، الأساليب التطبيقية لتحليل وإعداد البحوث العلمية مع حالات دراسية باستخدام برنامج spss، دار الشروق، عمان، الأردن.
34. عبد الرحمن بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، د ط، 2008.
35. عبد الرحمن حسن حبنكة الميداني، الأخلاق الإسلامية وأسسها، دار القلم، دمشق، ط 5، 1999.
36. عبد الرؤوف المناوي، التوقيف على مهمات التعاريف، عالم الكتب، القاهرة، ط 1، 1990.
37. علاء الدين بن الحسن علي بن سليمان المرادوي، الإنصاف، د د ن، د م ن، ط 1، 1956.
38. علي الحمادي، شرارة الإبداع، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط 1، 1999.
39. علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني، معجم التعريفات، دار الفضيلة، القاهرة، د ط، 2004.
40. عوف محمد الكفراوي، أصول الاقتصاد الإسلامي، مطبعة الانتصار، الإسكندرية، ط 1، 2003.
41. فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ط 1، 1999.
42. كومان نوشر، تفعيل الإبداع، ترجمة محمد عبد الحفيظ يوسف، العبيكات، د م ن، د ط، د ت ن.
43. مات سيقر، المرجع العالمي لإدارة الجودة، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق، د م ن، ط 3، 2007.
44. محمد الجيزاوي، الإدارة الاستراتيجية والأعمال الإلكترونية (إشكاليات النظرية والتطبيق)، E-kutub Ltd، لندن، بريطانيا، ط 1، 2018.

45. محمد الغزالي، خلق المسلم، دار الريان للتراث، القاهرة، ط 1، 1987.
46. محمد الغزالي، المحاور الخمسة للقرآن الكريم، دار الشروق، د م ن، د ط، د ت ن.
47. محمد بن الحسن الشيباني، الاكتساب في الرزق المستطاب، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1998.
48. محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة، النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية، دار وائل، عمان، الأردن، ط 1، 2000.
49. محمد فتحي، مذاق النجاح كيف تصل إلى درجة الإتقان والجودة في العمل، دار أجيال، ط 1، 2006.
50. محمد عبد العال النعيمي وآخرون، طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 2015.
51. محمد عبد الله دراز، دستور الأخلاق في القرآن الكريم، مؤسسة الرسالة ودار البحوث العلمية، د م ن، د ط، د ت ن.
52. محمود حمدي زقزوق، الموسوعة الإسلامية العامة، وزارة الأوقاف، القاهرة، د ط، 2002.
53. مقداد يالجن، التربية الأخلاقية الإسلامية، دار عالم الكتب، الرياض، ط 1، 1992.
54. موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، ط 2، 2006.
55. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، دار الوراق، الأردن، د ط، د ت ن.
56. يحيى بن عدي، تهذيب الأخلاق، المطبعة المصرية الأهلية، ط 2، 1913.
- 6.1. المجالات والدوريات**
1. أحمد عماد الدين محمد الحسن، أخلاقيات إتقان الأعمال في التعليم العالي دراسة حالة مؤسسات التعليم العالي السودانية، مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، لندن، المملكة المتحدة، مج 1، ع 1، 2016.

2. أحمد صبحي جميل وأسماء خيضر ياس، دوافع العمل وأثرها على أداء العاملين - حالة دراسية في الكلية التقنية الإدارية ببغداد-، مجلة كلية التراث الجامعة، ع 9.
3. بن عودة بن سعيد، مدخل إلى دراسة مفهوم الفاعلية في السنة النبوية، المؤتمر الدولي الأول للسيرة النبوية، جامعة إفريقيا العالمية، السودان، 11-12 جانفي 2013.
4. بن صغير عبد العظيم وبجاش وفاء، أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع 42، نوفمبر 2015.
5. خالد محمد الحياصات وآخرون، أخلاق العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، جامعة آل البيت، الأردن، مج 11، ع 1.
6. دبله فاتح، الأسس الفكرية والابستمولوجية لمنهجية البحث العلمي في علوم التسيير، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ع 23، نوفمبر 2011.
7. دجلة مهدي محمود، تأثير اخلاقيات الوظيفة على الإبداع الإداري بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، مجلة التقني، مج 26، ع 4، 2013.
8. روبرت كيللي، كيف تصبح نجما لامعا في العمل 9 استراتيجيات للتميز، نشرة خلاصات، الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة، ع 15، 1998.
9. سهيل محمد طاهر الأحمد، تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، مج 16، ع 1، جانفي 2012.
10. عبد القادر شلال، أثر القيم التنظيمية على الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية من منظور أخلاقي، مجلة معارف، جامعة البويرة.
11. عدنان مصطفى خطاطبة، قيمة الأمانة في الإسلام وتطبيقاتها الدعوية والتربوية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 14، ع 2، 2014.
12. عفاف عبد الغفور حميد، العمل وضوابطه الأخلاقية في القرآن الكريم، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، مج 7، ع 2، جويلية 2010.
13. عواد عمرو محمد أحمد، أخلاقيات العمل الإسلامية كمحدد للفردية والانتماء التنظيمي والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة-، مصر، ع 2، 2004.

14. فيصل ناجي نامق، توظيف التحليل العملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الإدارية بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مج 19، ع 80.
15. محمد كايد الحياصات، أثر أخلاق العمل الإسلامية في العدالة التنظيمية لدى المؤسسات الصحفية الأردنية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، بريطانيا، مج 3، ع 1، 2012.
16. مجيد منصور وحسين العابد، دور مشاركة المعرفة وأخلاقيات العمل الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية في المصارف الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، المملكة المتحدة، مج 7، ع 3، 2018.
17. مراد شريف، أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام لتحقيق الميزة التنافسية، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، لندن، المملكة المتحدة، مج 4، ع 2، ماي 2015.
18. معاوي عبد العظيم، دور تدريب العناصر البشري في الرفع من القدرات الإبداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، ع 11، 2016.
19. مفرح بن سليمان بن عبد الله القوسي، أخلاق العمل في الإسلام، الدرعية، ع 45، 2009.
20. نزار محمد علي وآخرون، دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز كفاءة الأداء، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، مج 5، ع 3، 2017.
21. نضال صالح الحوامدة، أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي، دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين، مؤتمة للبحوث والدراسات، الأردن، مج 7، ع 2، 2002.
- 7.1. المنتقيات والمؤتمرات والندوات**
1. إبراهيم طه العجلوني، إدارة الجودة في الإسلام، المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 23-26 أبريل 2006.
2. إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، ملتقى استراتيجيات تنمية الموارد البشرية الرؤى والتحديات، 30-31 أكتوبر 2001.

3. حورية بن طرية وباديس بوخلوة، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز بتفرت، الملتقى الدولي الثالث للأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017.
4. دبله فاتح، النماذج الاستمولوجية للبحث العلمي في علوم التسيير حتمية الاختيار وتبرير الشرعية، مجمل أعمال الأيام الدراسية في منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ط 1، 2017.
5. سناء عبد الكريم الخناق، مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، 8-9 مارس 2005.
6. محمد يحي بلال منيار، مبادئ الجودة في السنة النبوية تأصيلا وتطبيقا، الندوة العلمية السادسة صناعة التميز وتنمية المهارات في السنة النبوية، كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي، 23-25 أبريل 2013.
7. ناصر مراد وزيايد أبو موسى واقع الإبداع في المؤسسة، الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب البليدة، 18-19 ماي 2011.

8.1. المذكرات والأطروحات

1. البعداني عبد الملك محمد ملهي، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان، 2017.
2. الجبوري وليد دحام عبد، أثر الاخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية دراسة حالة جامعة تكريت، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، 2018.
3. بن عامر داهنين، مساهمة إدارة المعرفة في تطوير الذاكرة التنظيمية دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2017.

4. بودراع أمينة، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2013.
5. بن رحمون سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة) كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
6. خليل شرقي، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي -دراسة لآراء عينة من الأساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة.
7. دريوش شهيناز، أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية إبداع الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية الخاصة بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011-2012.
8. ربيع المسعود، متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل قيادة إبداعية دراسة حالة بنك البركة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
9. زروقي يحيى، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016-2017.
10. سجاد أحمد بن محمد أفضل، المسؤولية الأخلاقية وأثرها على الفرد والمجتمع في ضوء السنة النبوية، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العربية والإسلامية، جامعة العلامة إقبال المفتوحة، 2009.
11. صفوان أمين سعيد السقاف، القيادة بالقيم وأثرها على أداء العاملين الولاء التنظيمي كمتغير وسيط، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2015.

12. سليمان سناء محمود أحمد، أثر أخلاقيات الأعمال على الأداء الوظيفي دراسة حالة في بنك القاهرة عمان، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2014.
13. عبد الشكور زكريا إسحاق، أثر الثقة التنظيمية في العلاقة بين ممارسات أخلاقيات الأعمال وأداء العاملين دراسة على عينة من الشركات العاملة بولاية الخرطوم، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018.
14. علاوي عبد الفتاح، أثر التغيير التنظيمي على أداء الموارد البشرية دراسة حالة شركة سونلغاز وحدة الاغواط، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2012-2013.
15. عليان علي رحمة عليان، العمل الجماعي وأثره في تحسين أداء العاملين في قطاع الخدمات بولاية الخرطوم (مدخل سلوكي)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2014.
16. عواد محمد العطوي، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2013.
17. فكرون نسرين، دور نظام المعلومات الاستراتيجية في تحقيق تميز المؤسسة دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية فرع جنرال كابل، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017.
18. مشعلي بلال، دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة Satpap Alif لتحويل الورق والبلاستيك، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2010-2011.
19. نجاة قرشي، القيم التنظيمية بين المنظور الغربي والمنظور الإسلامي دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
20. نهاد محمد حسين العوامة، أخلاق المهنة في السنة النبوية دراسة موضوعية، مذكرة ماجستير، (غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، 2006.

21. ياسين بوبكر، حدة المنافسة وأثرها على تطوير المنتجات الجديدة دراسة حالة خدمة الهاتف النقال في الجزائر، (رسالة دكتوراه)، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016-2017.

9.1. القوانين

1. الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 46، 16 جويلية 2006.
2. قانون رقم 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 17، 21 أفريل 1990.

9.1. الوثائق والتقارير

1. تقرير مجمع صيدال لسنة 2017.

2. المراجع باللغة الأجنبية

1.2. الكتب

1. Abbas Ali, **Business ethics in Islam**, Edward Elgar publishing, UK, 2014.
2. Abdi O Shuriye *et al*, **the concept of Itqan and its role in Muslim professional life**, IIUM Press, Malaysia, 2009.
3. Adam Smith, **The theory of moral sentiments**, MeTaLibri, Brasil, 6^{ed}, 1790.
4. Bourbonnais Régis, **Econométrie**, 5eme ed, Dunod, Paris, 2000.
5. Gerald Keller, **Statistics for management and economics**, South-Western cengagelearning edition, USA, 9th ed, 2012.
6. Greg Wood & Goran Svensson, **Business ethics: through time and across contexts**, Professional publishing, 2009.
7. Michael Myers, **Qualitative research in business and management**, Sage publications, London, 2ed, 2013.
8. Mustafa EmreCivelek, **Essentials of structural equation modeling**, Zea Books, Lincoln-Nebraska, 2018.
9. Rafik Beekun, **Islamic business ethics**, International institute of Islamic thought, 1996.
10. Raymond-Alain Thiétart *et al*, **Méthodes de recherche en management**, Duond, Paris 2^{eme} ed, 2003.
11. Robert K Yin, **Case study research design and methods**, sage publications, 4th ed, 2009.

12. Stephen P Robbins & Timothy A Judge, **organizational behaviour**, Pearson Education, 15thed, 2013.
13. Ylva B Almquist *et al*, **A guide to quantitative methods**, CHES, Stockholm, 2014.

2.2. المجالات والدوريات

1. Abbas Ali, **scaling an Islamic work ethic**, The journal of social psychology, Vol 128, N5, 1988.
2. Abbas Ali & Abdullah Al-Owaihian, **Islamic work ethic a critical review**, Cross Cultural Management an international journal, Vol 15, N 1, 2008.
3. Abbas Ali & Ali Al-Kazemi, **The Kuwaiti manager work values and orientations**, Journal of business ethics, N 60, 2005.
4. Abdus Sattar Abbasi & Aiza Hussain Rana, **Impact of Islamic work ethics reward system and organizational environment on citizenship behaviour of employees**, SciInt, Lahore, Vol 24, N 4, 2012.
5. Abdus Sattar Abbasi *et al*, **Propensities of Tajik Uzbek and Russians towards Islamic work ethic**, Journal of Qafqaz University, 2009.
6. Abdus Sattar Abbasi *et al*, **Islamic work ethics: how it affects organizational learning innovation and performance**, Journal of Actual problems of economics, Iss 12, 2011.
7. Ahamad Faosiy Ogunbado & Asia Mus'ad Al-Otaibi, **Is quality management an islamic value?**, Journal of business and management, Vol 8, N 3, 2013.
8. Amal Hayati Ishak & Muhamad Rahimi Osman, **A systematic literature review on Islamic values applied in quality management context**, Journal business ethics, 2016.
9. Ashatu Hussein, **The use of triangulation in social science research qualitative and quantitative methods be combined?**, Journal of comparative social work, Iss 1, 2009.
10. Awais Imam *et al*, **The impact of Islamic work ethics on employee performance testing two models of personality X and personality Y**, Sci.Int, Lahore, Vol 25, N 3, 2013.
11. Christea Frisdiantara *et al*, **Islamic work performance of Muslim employees**, Advances in social science education and humanities research, Vol 108, 2017.
12. Gholam Reza Zandi *et al*, **Islamic spirituality and continuance organizational commitment the case of Malaysian organizations**, Journal of Islamic management studies, Vol 1, N 1, 2017.
13. Gohar Zaman *et al*, **Islam and management principles evidence from literature**, Journal of managerial sciences, Vol VII, N 2.

14. Hafiz Muhammad Fakhar Zaman *et al*, **The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethic and employee job satisfaction**, Journal of Business studies quarterly, Vol 5, N 1, 2013.
15. Hasliza Mohamad Ali *et al*, **Implementation of the Islamic quality management system MS1900 and its benefits a case study at the department of Hajj Waqf and Zakat Malaysia**, Vol 6, Issue 2, 2016.
16. Hossein Parsa *et al*, **The relationship between Islamic ethics of job with job performance of staffs**, Science road journal, Vol 3, N 4, 2015.
17. Jihad Mohammad & Farzana Quoquab, **Furthering the thought on Islamic work ethic how does it differ?**, Journal of Islamic marketing, Vol 7, N 3.
18. Johanna Gustafsson, **Single case studies vs multiple case studies a comparative study**, Engineering and Science, Halmstad University, Halmstad, Sweden, 2017.
19. Jose F Molina-Azorin, **Mixed methods research in strategic management impact and applications**, Organizational research methods, Vol 15, N 1, 2012.
20. Keumala Hayati & Indra Caniago, **Islamic work ethics the role of intrinsic motivation job satisfaction organizational commitment and job performance**, Social and behavioural sciences, Vol 65, 2012.
21. Khurram Zafar Awan & Mehwish Akram, **The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and Knowledge sharing plays moderation role**, International journal of economics and management sciences, Vol 1, N 8, 2012.
22. Malikeh Beheshtifar & Elham Zare, **Effect of spirituality in workplace on job performance**, Interdisciplinary journal of contemporary research in business, Vol 5, N 2, June 2013.
23. Mohamed Branine & David Pollard, **Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management**, Journal of personnel review, Vol 39, N6, 2010.
24. Muhammad Farrukh *et al*, **Innovation capability the role of Islamic work ethics**, Journal of Asian business strategy, Vol 5, N 7, 2015.
25. Muhammad Yousuf Khan Marri *et al*, **Measuring Islamic work ethic and its consequence in organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan**, International journal of management sciences and business research, Vol 2, N 2.
26. Naresh Kumar & Raduan Che Rose, **Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability**, Journal of management development, Vol 29, N 1, 2010.

27. Omar Khalid Bhatti *et al*, **The relationship between Islamic piety (Taqwa) and workplace deviance with organizational justice as a moderator**, International journal of business and management, Vol 10, N 4, 2015.
28. Osman-Gani *et al*, **Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee**, Journal of employee relations, Vol 35, N 4, 2013.
29. Rafik Beekun & Jamal Badawi, **Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders the Islamic perspective**, Journal of business ethics, N 60, 2005.
30. Richard R Reilly *et al*, **The role of personality in new product development team performance**, Journal of engineering and technology management, N 19, 2002.
31. Seyavash Ghasemalipour Selakjani & Hamidreza Rezaei Kelidbari, **The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating of Islamic work ethic among employees of electricity distribution company of guilan province**, The Turkish online journal of design art and communication, Special edition, August 2016.
32. Sharifa Hayaati Ismail Al-Qudsy, **vales & ethics towards quality public delivery system of Malaysian an Islamic perspective**, Journal Syariah, N 15(2), 2007.
33. Siti Arni Basir & Ilhaamie Abd Ghani Azmi, **Malaysian Islamic quality management system MS1900 from an Islamic perspective an implementation model**, Journal Syariah, Vol 19, N 2, 2011.
34. Naresh Kumar & Raduan Che Rose, **The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability**, Cross cultural management, Vol 19, N 2, 2012.
35. Nor Azzah Kamri *et al*, **Quranic work ethics**, Journal of Usuluddin, N 40, 2014.
36. Norlela Kamaluddin & A M Siti Khadijah, **slamic Work Ethics and Organizational Commitment: Evidence from Employees of Banking Institutions in Malaysia**, Social sciences & humanities, Vol 21, N 4, 2010.
37. Novia Zahrah *et al*, **Enhancing job performance through Islamic religiosity and Islamic work ethics**, International review of management and marketing, Vol 6, N 7, 2016.
38. Siti Khadijah *et al*, **Islamic work ethics (IWE) practice among employees of banking sectors**, Middle-East Journal of Scientific Research, Vol 23, N 5, 2015.

39. Wahibur Rokhman, **The effect of Islamic work ethics on work outcomes**, Electronic journal of business ethics and organization studies, Vol 15, N 1, 2010.

40. Waleed Omri *et al*, **Unravelling the link between creativity and individual entrepreneurial behaviour the moderating role of Islamic work ethics**, International journal entrepreneurship and small business, 2017.

3.2. الملتقيات والمؤتمرات والندوات

1. Bénédicte Aldebert & Audrey Rouziès, **L'utilisation des méthodes mixtes dans la recherche française en stratégie constats et pistes d'amélioration**, 20^{ème} colloque de l'AIMS, 2011.

2. I S Rosdi & K W Chew, **Malaysia's new economic model and innovative capability development: a focus on knowledge workers in MSC Malaysia**, International conference on science technology and social sciences, 2012.

3. Marie-José Avenier, **Quelles perspectives le paradigme des sciences de l'artificiel offre-t-il à la recherche en management stratégique?**, XVIIe Conférence internationale de l'AIMS, Nice-Sophia Antipolis, 28-31 mai 2008.

4. Mohamed Farah Abdi *et al*, **The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment**, 5th Asia-Pacific business research conference, Kuala Lumpur, Malaysia, 17-18 February 2014.

5. Mohd Zulkifli Muhammad *et al*, **The concept of business ethics in Islamic perspective an introductory study of small and medium enterprises SMEs**, Entrepreneurship Vision 2020: Innovation, Development Sustainability, and Economic Growth.

6. Naail M Kamil *et al*, **implications of piety (Taqwa) on organization citizenship behavior (OCB) from Islamic perspective a study of professionals in South east Asia**, 9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), 14 November 2010.

7. Nuttawuth Muenjohn and Adela McMurray, **The conceptual relationship between work values ethics innovation and leadership**, The Asian Conference on Business & Public Policy, 2014.

8. Shahrul Nizam Bin Salahudin *et al*, **The relationship between work ethics and job performance**, 3rd International conference on business and economics, 21-23 September 2016.

4.2. المذكرات والأطروحات

1. Yousof Almansoori, **Islamic work ethics and employee performance in the UAE oil and gas industry**, Msc in project management, Faculty of business, The British University in Dubai, 2012.

3. المواقع الإلكترونية

1. www.saidalgroup.dz

2. Glenn Israel, **Determining Sample Size**, Series of the Agricultural Education and communication Department, University of Florida, <http://www.gjimt.ac.in>.

3. مدونة أخلاق العمل لمؤسسة "BAE SYSTEMS"، ص 28، متاحة على الموقع www.baesystems.com.

4. مدونة أخلاق العمل لمؤسسة "SAMSUNG"، متاحة على الموقع www.samsung.com.

الملاحق



1. الاستبيان

أخي الفاضل...، أختي الفاضلة...،

تحية طيبة وبعد؛

تم إعداد هذه الاستبانة في إطار التحضير لأطروحة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية بعنوان: أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي - دراسة حالة مجمع صيدال- ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال فإننا نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة، حيث أن صحة نتائج الاستبانة تعتمد بدرجة كبيرة على دقة إجاباتكم وموضوعية رأيكم، لذلك نحبب بكم أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم، علما بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستعامل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

هذا وتتقدم لكم الباحثة بشكركم سلفا على حسن تعاونكم معها وتفضلكم بالوقت اللازم للإجابة على قائمة الأسئلة بدقة وموضوعية، بما يساعد على الوصول إلى نتائج مضبوطة تخدم البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الباحثة: ملالة إيمان

المحور الأول: البيانات الشخصية (أرجو تعبئة البيانات التالية بوضع إشارة X في الخانة المناسبة)

1. الجنس:

الجنس	ذكر	أنثى
الإشارة		

2. العمر:

العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	أكثر من 50 سنة
الإشارة				

3. المستوى التعليمي:

المستوى	ثانوي فأقل	جامعي	دراسات عليا
الإشارة			

4. عدد سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 15 سنة	أكثر من 15 سنة
الإشارة				

المحور الثاني: أخلاق العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي (الرجاء وضع إشارة X في الخانة التي تعبر عن وجهة نظركم)

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
التقوى						
01	اجتهد في أداء عملي رجاء الثواب والأجر					
02	أنجز الأعمال المسندة لي دون الحاجة إلى رقابة					
03	اعمل بنفس المستوى حتى في ظل غياب الرقابة					
04	أراعي سوء العاقبة في أداء عملي					
الإخلاص						
05	استحضر النية قبل البدء في العمل					
06	أمارس الرقابة الذاتية عند أداء عملي					
07	أنجز عملي على قدر المنافع التي أحصل عليها					
08	أجنب التقصير في أداء الأعمال الموكلة إلي					
09	يؤثر تقصير زملائي سلبا على أدائي لمهام عملي					

					اعمل على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل	10
القوة						
					لدي القدرة (البدنية والنفسية) اللازمة لأداء العمل	11
					لدي المعرفة اللازمة لأداء العمل	12
					أدرك جيدا متطلبات عملي (قواعد، إجراءات...)	13
					امتلك المهارات التي تسمح لي بأداء العمل على الوجه اللائق	14
					تساعدني الخبرة التي اكتسبتها في أداء عملي	15
					أطور نفسي بشكل مستمر لمعرفة كل جديد فيما يتعلق بالعمل	16
الأمانة						
					استغل عملي لتحقيق منافع شخصية في بعض الأحيان	17
					التزم بالمحافظة على الوقت الرسمي للعمل	18
					انشغل أثناء وقت العمل الرسمي بغير العمل	19
					أحافظ على الوسائل التي استخدمها في أداء عملي	20
					اتغيب عن العمل بعذر شرعي أو قانوني	21
					أجتنب إشغال زملائي عن تأدية أعمالهم	22
					أحافظ على أسرار العمل	23
					التزم بإنجاز كل المهام التي يتطلبها عملي	24
المسؤولية						
					أواظب على أداء عملي على الوجه اللائق	25
					أتحمل تبعات الأداء الذي أقوم به أثناء عملي	26
					أبذل أفضل ما لدي في أداء العمل	27
					أتحمل مشاق الجهود التي يتطلبها عملي	28
					أعمل بجد للوفاء بمتطلبات عملي على الوجه اللائق	29
					أتحمل نتائج (مخرجات) العمل الذي أقوم به	30
التعاون						
					أبادل المعلومات المتعلقة بالعمل مع زملائي بالمؤسسة	31
					أنسق مع زملائي أثناء أداء العمل	32

					33	أتواصل مع زملائي في العمل بشكل جيد
					34	أتبادل مع زملائي بالمؤسسة النصائح والتوجيهات حول العمل
					35	أساعد زملائي في حل مشاكل العمل
					36	أتعامل بأسلوب حسن (لباقة) مع زملائي في العمل
					37	نعمل معا بروح الفريق بالمؤسسة

المحور الثالث: أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي (الرجاء وضع إشارة X في الخانة التي تعبر عن وجهة نظركم)

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
الإبداع						
01	أبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل التي تواجهني في العمل					
02	أقوم بتقليد الآخرين في حل مشكلات العمل					
03	أبتكر أساليب جديدة لأداء مهام عملي					
04	أدخل تعديلات جديدة على مخرجات عملي					
05	أدخل تحسينات على أسلوب أداء عملي بين فترة وأخرى					
06	ابتكر مخرجات عمل جديدة					
الإحسان						
07	مخرجات عملي مستوى جودتها يفوق توقعات العملاء					
08	أعمل لبلوغ أعلى مراتب الإتقان في عملي					
09	أعمل بشكل مستمر على تحقيق نتائج أفضل في العمل					
10	اعتني بأدق التفاصيل أثناء أدائي لعملي					
11	اعمل على الارتقاء بمستوى عملي إلى الإبداع					
الإتقان						
12	اتحرى الدقة في إنجاز عملي					
13	مخرجات عملي مطابقة للمواصفات المعتمدة					
14	مخرجات عملي مستوى جودتها يرضي العملاء					
15	اعمل على تقليل الأخطاء أثناء أداء عملي					
16	أبادر إلى معالجة الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء عملي					



2. دليل المقابلة

المؤهل الوظيفي:	الرتبة:	مؤسسة الانتساب:	تاريخ المقابلة:
...../...../.....
.....

الأسئلة:

- 1) في رأيك فيما تكمن أهمية أخلاق العمل؟
- 2) في اعتقادك كيف يمكن لأخلاق العمل أن تؤثر على مستوى أداء العامل؟
- 3) في رأيك كيف يمكن لأخلاق العمل أن تؤثر على الإبداع؟
- 4) في رأيك كيف يمكن لأخلاق العمل أن تؤثر على الإحسان؟
- 5) في رأيك كيف يمكن لأخلاق العمل أن تؤثر على الإتقان (الجودة)؟
- 6) ما هي مقترحاتكم لتعزيز دور أخلاق العمل بمؤسستكم؟

شكرک جزیلا علی وقتک وعلی تعاونک

جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



3. قائمة المحكمين

مؤسسة الانتساب	الرتبة	الاسم واللقب
جامعة بسكرة	أستاذ التعليم العالي	كمال منصوري
جامعة بسكرة	أستاذ محاضر أ	ربيع المسعود
جامعة أم البواقي	أستاذ محاضر أ	خليل شرقي
جامعة سطيف	أستاذ محاضر أ	فتيحة ونوغي
جامعة ميلة	أستاذ محاضر أ	شراف عقون
جامعة سكيكدة	أستاذ محاضر أ	سمير عماري
جامعة جيجل	أستاذ محاضر أ	فوزية مقراش

أثر أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي -دراسة حالة مجمع صيدال-

الملخص

تناول البحث إشكالية تأثير أخلاق العمل على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي، حيث تم تحليل العلاقة بين أخلاق العمل في الاقتصاد الإسلامي من خلال ستة أبعاد هي: التقوى، الإخلاص، القوة، الأمانة، المسؤولية والتعاون، وأداء العاملين في الاقتصاد الإسلامي من خلال ثلاثة أبعاد: الإبداع، الإحسان والإتقان. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، حيث تم توزيعه على عينة تتكون من 330 عاملا بمجمع صيدال، واسترجع منها 142 استبيانا قابلا للتحليل، وتم في تحليله استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية Spss وبرنامج Amos لنمذجة المعادلات البنائية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من أخلاق العمل وأداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، وأن لأخلاق العمل أثر إيجابي على أداء العاملين من منظور الاقتصاد الإسلامي.

الكلمات المفتاحية: أخلاق العمل، أداء العاملين، اقتصاد إسلامي، تقوى، إخلاص، قوة، أمانة، مسؤولية، تعاون، إبداع، إحسان، إتقان.

The impact of work ethic on job performance from an Islamic economy perspective -Group Saidal case study-

Abstract:

The study examined the problem of the impact of work ethic on job performance from an Islamic economy perspective, where was analysed the relationship between work ethic In Islamic economy through six dimensions piety, sincerity, strength, honesty, responsibility and cooperation, and job performance in Islamic economy through three dimensions innovation, charity and perfection. To achieve the goals of this study, the questionnaire was used as a main tool for collecting data on the study's variables; it was distributed on a sample consisting of 330 employees in Group Saidal, and 142 questionable questionnaires were retrieved from it, and in its analysis the statistical program of social sciences Spss and the Amos program were used to model structural equations. The study found that the level of both work ethic and job performance in Islamic economy are high according to the scale of the study, and that work ethic had a positive impact on job performance in Islamic economy perspective.

Keywords: Work ethics, job performance, Islamic economy, piety, sincerity, strength, honesty, responsibility, cooperation, innovation, charity, perfection.