

أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية

دراسة ميدانية على الموظفين في كليات التربية بجامعة المجمعة

إعداد

د/ سعد بن ذعار القحطاني

كلية التربية – جامعة المجمعة

ملخص البحث :

يستند هذا البحث إلى مجموعة من الأهداف التي تتضمن استكشاف أطر التصور والضوابط لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية؛ نظراً لأهمية تعزيزها لدى الموظفين في بيئة العمل، بما يساعد في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين وتطوير الأداء الوظيفي والإداري، كما يهدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات الوظيفة العامة في اللوائح الوظيفية الواردة في نظام الخدمة المدنية بالملكة العربية السعودية. وترتكز أهمية البحث في ندرة الدراسات العربية في هذا المجال، على الرغم من التزايد المطرد للأدبيات الأجنبية التي تناولت أخلاقيات الإدارة والعمل والوظيفة العامة، بما يفرض أهمية المعالجة من منظور التربية الإسلامية في إطار القيم والأصول الثابتة والرؤى المتجددة التي يتسم بها الدين الإسلامي الحنيف.

ويعتمد البحث في معالجته على المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستعانة بأداة الاستبانة التي تم إعدادها في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة، لتطبيقها على عينة من الموظفين الإداريين بكليتي التربية في جامعة المجمعة، حيث يصل العدد الإجمالي للموظفين بكليتي التربية والزلفي (٤١٩)، وقد تم توزيع (٢٢٠) استبانة، وبلغت نسبة الاستجابة في المتوسط ٥٤٪ للوقوف على واقع ممارساتهم لأخلاقيات الوظيفة العامة، ومرئياتهم حول آليات وإجراءات تعزيز تلك الأخلاقيات في بنية العمل الإداري والوظيفي، بما يساعد في صياغة التوصيات المتعلقة بتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين.

Abstract:

This research seeks to achieve a set of objectives that include exploring frameworks the Islamic perspective of job ethics, which is increasing the contemporary trend towards promotion in the work environment, that can help in improving the quality of services provided to citizens and the development of administrative performance. The research also aims to identify the ethics of public job in the legislation and regulations contained in the civil service system in Saudi Arabia and the reality of the ethical practices at Majmaah University. The importance of research can be in the scarcity of Arabic studies in this field, in spite of the steady rise of foreign literature which dealt with management and the civil service ethics, and this makes it a must to tackle the Islamic perspective in the context of values and fixed assets of renewable and visions that characterize our religion.

The research depends on analytical descriptive method, using the tool of the questionnaire that was prepared in the light of the literature and previous studies, to be applied on a sample of administrative staff at the colleges of education in Majmaah University, where the total number of staff (419). The questionnaires that have been distributed (220) with a percentage reached 54% to stand on the reality of their practices to the ethics of public job, and the procedures that can promote those ethics in the administrative career structure, to help in the formulation of recommendations to strengthen the public service ethics of the staff.

مقدمة :

تعد أخلاقيات الوظيفة العامة من أهم عناصر النجاح وتحقيق الفعالية المؤسسية؛ لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وكذلك ثقة المجتمع، حيث إن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة يؤدي إلى تطوير العاملين، كما يعكس الاهتمام الذي يولييه الموظف بعناصر أخلاقيات المهنة كالتشافية والنزاهة.

يضاف إلى أن ضبط إيقاع الحياة الإنسانية و تناغم سيرها بانتظام لا يستقيم إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس بعضهم ببعض في مختلف شؤون حياتهم، ومن بين تلك الضوابط: الأخلاق التي تحكم سلوك الإنسان في مجتمعه، وأرقى وأسمى الضوابط الأخلاقية للإنسان في تعاملاته كافة اشتملت عليها التربية الإسلامية بنصوص واضحة وصريحة؛ تأمر بما فيه الخير وتحض عليه، وتنهى عن كل سلوك فيه شر أو مكروه وتشدد على الابتعاد عنه. وتمثل سيرة النبي الكريم محمد صلى الله عليه وسلم تجسيدا حياً لكل الأخلاق الحميدة التي ارتضاها الخالق العظيم لعباده بصورة عملية، حيث خاطبه الله جل جلاله في سياق المدح بقوله تعالى: (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ) (سورة القلم، آية: ٤). وإنما يدل ذلك على عظيم منزلة الأخلاق في الإسلام، وأهميتها للإنسان بصفة عامة؛ لذا يجدر بكل موظف أن يراجع سلوكه الوظيفي على ضوء المنهاج الإسلامي القويم، ويلتمس كل ما يعينه على معرفة حقيقة ذلك السلوك ودرجة توافقه مع أخلاقيات الوظيفة العامة، من حيث واجباتها ومسؤولياتها أو المجال الذي تقدم في نطاقه خدمات تلك الوظيفة.

كما أن الاهتمام بأخلاق الوظيفة العامة ينطلق من مفهوم قول الله سبحانه وتعالى: (ونزلنا عليك الكتاب تبيانا لكل شيء، وهدى ورحمة وبشرى للمسلمين). (سورة النحل، آية: ٨٩)، فالقرآن الكريم بين ما يحتاجه الناس في حياتهم، وهذا يدل على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام؛ لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم، فكل وظيفة مباحة يعمل فيها الموظف المسلم بنية صالحة لبناء مجتمع إسلامي فإنه لا شك صلاح للأخرة، فقد قرن ﷺ بين صلاح الآخرة وصلاح الدنيا ، فيقول ﷺ: " اللهم أصلح لي ديني الذي هو عصمة أمري، وأصلح لي دنياي التي فيها معاشي ، وأصلح لي آخرتي التي إليها معادي، واجعل الحياة زيادة لي في كل خير، واجعل الموت راحة لي من كل شر". (مسلم، ٨٦٧، ١٤٣١هـ). والأنبياء - عليهم السلام - عملوا جميعهم في

رعى الغنم، فكان لذلك أثر بالغ في صبرهم على الدعوة وتعاملهم مع الناس، وقد كان منهم نبينا ﷺ حيث قال -عليه الصلاة والسلام - : " ما بعث الله نبياً إلا رعى الغنم ، فقال الصحابة: وأنت! فقال: نعم ، كنت أرهاها على قراريط لأهل مكة ". (البخاري ، ٣٥٣ ، ١٤٣١هـ).

ولقد جعل الله حُسن الخلق من الإيمان، وجعله المنهج السليم للمسلم القويم؛ قال - تعالى: (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ) (سورة النحل، آية: ٩٧). كما أن النبي محمداً ﷺ هو القائل: " أقرّبكم مني منزلةً أحسنكم أخلاقاً". (الترمذي، ١٤٠٨).

ومن ثم؛ فإن القرآن الكريم أعظم دستور أخلاقي على الإطلاق، وإن هدى ﷺ أفضل هدى للبشرية جمعاء فهما دستور الأمة، فالقرآن الكريم نزل ليكون كتاب الهداية الجامع الذي اهتم بمكارم الأخلاق التي تعمل على إصلاح الحياة وتزكية النفوس، حيث يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر لتتحقق العبودية لله ﷻ قال تعالى: (إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ) (سورة الإسراء، آية: ٩).

وللأخلاق في الدين الإسلامي مكانة خاصة ومنزلة رفيعة، وقد اهتم القرآن الكريم بذكر مكارم الأخلاق وذم مساوئها في آياته المتكررة وسوره المتتالية، بحيث بلغ مجموع الآيات التي تحدثت عن الأخلاق صراحة أو إشارة أمراً أو نهياً ما يقارب من ربع العدد الإجمالي لآيات القرآن الكريم - وهذا يدل على أهمية الأخلاق في الإسلام (البلوي، ٢٠١١، ٦٣م).

كما أن الأخلاق هي لب المجتمع، وهي العنصر الأساس الذي يحدد الحياة الاجتماعية، فقد تتشابه بعض المجتمعات من حيث نظمها السياسية والاقتصادية، ولكنها تختلف من حيث النظم الاجتماعية والأخلاقية، حيث إن تربية الفرد أخلاقياً لا بد أن تنطوي على تنمية الحس الأخلاقي، والشعور

بالمسؤولية الأخلاقية تجاه كل موقف من مواقف الحياة، بما يؤدي إلى الالتزام من واقع الشعور بالمسؤولية حتى يتحقق الجزاء بالثواب والعقاب المناسب لذلك الموقف وضمن درجة المسؤولية الملقاة على عاتق ذلك الإنسان. (حمودة والشاذلي، ٧٩، ٢٠١٠م).

وإن الأخلاق من الأهمية التي تجعلها في بؤرة اهتمام كل باحث، حيث تدخل الأخلاق في كل عمل يهدف إلى إعمار الأرض وتنميتها. كما يتدخل في تشكيل الأخلاق نفسها كل نشاط إنساني الهدف منه تنمية المجتمع، وكل مجتمع يبحث عن التقدم والرفق عليه أن يهتم بأخلاقيات المهنة كجزء لا يتجزأ من الأخلاق، والتي تعد منظومة متكاملة الأركان. (حسين، ٢٠١٣، ٦٠م).

ويرى الباحث أن هناك نقصاً كبيراً في هذا الجانب المتعلق بأخلاقيات الوظيفة، سواءً البحوث العلمية أو الكتب المتخصصة أو فيما يتعلق بتدريس مساقات ذات علاقة الموضوع، ولا سيما مع حاجة العمل الإداري إلى توجيه طاقات الأفراد نحو الأهداف من خلال استخدام الوظائف الإدارية مثل (القيادة، واتخاذ القرار، والتخطيط، والاتصال، والعلاقات الإنسانية، والحوافز)، وذلك لضمان نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها في ضوء الإمكانيات المتاحة لها، حيث تعد الوظائف الإدارية النشاط الرئيسي للإداريين.

مشكلة البحث :

في ظل التغيرات المعاصرة التي تؤثر على مختلف مجالات الحياة ونظم العمل، تحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها إلى العنصر البشري القادر على الوفاء بالأدوار والمهام؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية، وقد أثبتت الدراسات والتجارب في العديد من المجتمعات أن العنصر البشري المؤهل، وطريقة سلوكه في بيئة العمل هي أداة التطوير والتحسين.

وعلى الرغم من تعزيز أنظمة الشفافية والمساءلة الوطنية والدولية التأكيد على أهمية احترام الوظيفة العامة وقيم الحفاظ على المال العام وفق ما جاءت به التربية الإسلامية، وكذلك من خلال التعليمات التنظيمية والكتب الدورية التدريبية وغير ذلك من أساليب التعليم والتدريب، ورغم وجود نظم للجزاء الإدارية تهدف إلى تأديب الموظفين العموميين حال ارتكاب أيٍّ منهم لأية مخالفة إدارية أو مالية أو أي صورة من صور الفساد المالي أو الإداري، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود العديد من أوجه القصور التي تعكس صوراً من ضعف أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية.

ونتيجة للتطور المتسارع والتعدد المتزايد في جوانب الإدارة ومتطلبات الوظيفة العامة على مختلف المستويات، ومنها المؤسسات الجامعية كأحد الجهات الحكومية التي تقدم خدماتها من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع، فإنه أصبح لزاماً على الإدارة المختصة بتسيير شؤون الجامعات وتحقيق متطلبات واحتياجات المستفيدين من الخدمة أن تعزز من أخلاقيات العمل لدى الموظفين بتلك الجامعات، بما يحقق الصالح العام للمجتمع والمواطنين.

وفي هذا السياق، أوصت دراسة (الشهري، ٢٠٠٩م) بالاهتمام بدراسة علم الأخلاق وعلاقته بالعلوم الأخرى وأثره في حياة الناس أفراداً وجماعات وأممًا، كما أوصت بتدريس علم الأخلاق في التعليم العام والجامعي كمادة مستقلة يوضع لها منهج مكثف في بيان الأخلاق وأثرها في تقدم الأمم ونهضتها.

كما أوصت دراسة (البلوي، ٢٠١١م) بتوفير البيئة الجامعية الملائمة لتنمية وتعزيز أخلاقيات العمل من المنظور الإسلامي، وتزويد منسوبي الجامعة أساتذة وطلاباً وموظفين بالقدر الكافي من المفاهيم والحقائق المرتبطة بأخلاقيات العمل، وتوفير المتطلبات اللازمة لتنمية وعيهم إيجابياً، وتدريبهم على القيام بأدوار إيجابية في مواجهة الممارسات اللاأخلاقية في مجال العمل والتصدي لها، وإتاحة الفرصة لمنسوبي الجامعة ليتمكنوا من إبداء آرائهم

ووجهات نظرهم في توفير البيئة المناسبة لتحقيق الالتزام بأخلاقيات العمل من المنظور الإسلامي.

وتقدم جامعة المجمعة - كإحدى الجامعات الناشئة في المملكة - خدماتها لأربع محافظات هي محافظة المجمعة ومحافظة الزلفي ومحافظة الغاط ومحافظة رماح، والكثير من المراكز الإدارية، الأمر الذي أدى لنمو كمي يكافئ الطلب المجتمعي لهذه المحافظات والمراكز، مما يتسبب في إيجاد تحد في نوعية الخدمات المقدمة والتي تتطلب العمل وفق التوجه المؤسسي الذي يحتاج إلى وضع السياسات و اللوائح التنظيمية والأنظمة الداخلية للتعامل مع جميع مجالات الأنشطة سواء إدارية أو بحثية أو ذات علاقة بالمجتمع. (جامعة المجمعة، دليل جامعة المجمعة، ٢٠١٢م).

وتعد الخطة الإستراتيجية لجامعة المجمعة (١٤٣٣ - ١٤٣٦هـ) الوثيقة الأساس لتطوير العمل الأكاديمي والارتقاء بالأداء الإداري، وقد أدى التشخيص لواقع البيئة الداخلية والخارجية لجامعة المجمعة إلى التوصل لأولويات محددة، حيث ركز البعد الاستراتيجي الثالث على العمليات الداخلية، وتجسد الهدف الاستراتيجي في رفع كفاءة الأداء المؤسسي. (وثيقة الخطة الإستراتيجية لجامعة المجمعة، ١٤٣٣هـ).

ويتضح من ذلك اهتمام الجامعة بالسعي للارتقاء المستمر بالأداء الإداري والوظيفي، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف وتحسين الخدمات، إلا أن الأهداف التفصيلية لخطة الجامعة لم تتضمن تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين وكافة منسوبي الجامعة، بما يوضح الحاجة لدمج أخلاقيات الوظيفة العامة كما جاءت بها -التربية الإسلامية - في بنية العمليات التخطيطية والتنظيمية والممارسات الإدارية على مستوى الجامعة.

وقد اهتمت الجامعة في وثيقة خطتها الإستراتيجية الثانية بتضمين هدف تفصيلي جاء نصه كما يأتي: "تعزيز الأخلاقيات المهنية والقيم المؤسسية"، وذلك ضمن الهدف الاستراتيجي الثاني المتعلق بالارتقاء بقدرات الكوادر

الأكاديمية والإدارية، بما يدل على الوعي المتزايد بضرورة الارتقاء بأخلاقيات الوظيفة العامة على مستوى الجامعة. (وثيقة الخطة الإستراتيجية الثانية لجامعة المجمع، ١٤٣٦هـ).

كما تشير التقارير السنوية للجامعة إلى بعض التحديات التي تواجه تحسين منظومة العمل الإداري والأداء الوظيفي على مستوى الجامعة، بما يتطلب العناية والاهتمام بتفعيل أخلاقيات العمل، مع ضرورة صياغة مدونة سلوك وظيفي يلتزم بها الموظفون في إطار واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية. وفي إطار ما سبق، يشير تقرير التقييم الذاتي الأولي المؤسسي لجامعة المجمع المقدم إلى الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، أكتوبر ٢٠١٢م، إلى بعض جوانب القصور التي تؤثر سلباً على الأداء الإداري والقيادي بالجامعة، ويتضمن ذلك ما يلي: (جامعة المجمع، تقرير التقييم الذاتي، ٢٠١٢م).

- عدم كفاية الأدلة الخاصة بالسياسات والإجراءات التي وضعتها الجامعة، والتي توضح الأنظمة الداخلية والإجراءات اللازمة للتعامل مع جميع مجالات الأنشطة الأساسية داخل الجامعة.
- عدم كفاية عمليات تحديد نطاق الصلاحيات للجان الرئيسة وللمناصب الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة.
- عدم وجود برامج للمراجعة الدورية لجميع إجراءات الجامعة وأنظمتها الداخلية وعمليات التعديل عليها إذا لزم الأمر.

كما أنه وفي هذا السياق، كان من توصيات دراسة عن مخالقات الموظفين بجامعة المجمع وآليات الحد منها: ضرورة اعتماد معايير سلوك وظيفي Job Codes of Conduct وموثيق شرف أو أخلاقيات العمل Job Ethics ، تحدد للعاملين فيها مجموعة من السلوكيات والقيم التي ينبغي مراعاتها في أثناء أداء مهامهم وفي علاقتهم بالمستفيدين من الخدمة وأصحاب المعاملات، فضلاً عن تطبيق مبدأ الثواب والعقاب، من خلال إعطاء المكافآت والحوافز

للملتزمين وفرض العقاب على المخالفين، وهو ما يعزز قيم العدالة في العمل. (الإدارة العامة للتخطيط والتطوير الإداري، ١٤٣٥هـ).
وفي ضوء ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية لدى الموظفين بجامعة المجمعة؟

ويتفرع عن ذلك الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما أسس وقواعد أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية ؟
- ٢- ما أخلاقيات الموظف في ضوء التربية الإسلامية ؟
- ٣- ما واقع ممارسات الموظفين بكليتي التربية في جامعة المجمعة لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية؟
- ٤- ما الأساليب والإجراءات المقترحة لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين بجامعة المجمعة في ضوء التربية الإسلامية؟

أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن أسس وقواعد أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية.
- الوقوف على واقع ممارسات الموظفين بجامعة المجمعة لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية.
- صياغة توصيات مقترحة لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين بجامعة المجمعة في ضوء التربية الإسلامية.

أهمية البحث ومبرراته :

تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- حاجة المكتبة العربية لمعالجة ودراسة هذا الموضوع لقلة الأدبيات البحثية في هذا المجال وفق المسح الذي أجراه الباحث.
- السعي لربط التطور المتسارع في مجال التطوير المهني للموظفين والموارد البشرية بأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية.
- استكشاف الأفكار المتجددة في مجال قواعد وأسس أخلاقيات الوظيفة العامة، في إطار ربط موضوعاتها المعاصرة بما جاءت به التربية الإسلامية.

الأهمية التطبيقية:

- حاجة المؤسسات الحكومية والمجتمعية لصياغة آليات تعزز من أخلاقيات الوظيفة العامة كما جاءت في التربية الإسلامية؛ نظراً لكثرة المخالفات الوظيفية والعقوبات التأديبية التي تتزايد نتيجة لضعف الأخلاقيات والقيم السلوكية الإيجابية في بيئة العمل.
- دعم جهود التوعية الوظيفية التي تسعى لها المؤسسات الحكومية، مع التأكيد على أهمية الموظف في المؤسسات المختلفة وأهمية التزامه خلقياً تجاه مجتمعه.
- الإسهام في توفير رؤى للتطوير الوظيفي وتحسين العمل الإداري في جامعة المجمعة وفق ضوابط ومبادئ التربية الإسلامية.

الدراسات السابقة:**الدراسات العربية :**

- فتحي، صباح بنت حسين (٢٠٠٥م)، السلوكيات الإدارية للموظف السعودي وأثرها على أخلاقيات العمل - دراسة تحليلية على ظاهرة توظيف الوظائف في القطاع الخاص:

هدفت إلى دراسة سلوكيات الموظف السعودي وأثرها على أخلاقيات العمل، ودراسة محددات سلوكيات الموظف السعودي، والمتمثلة في المحددات

الفردية، هذا بالإضافة إلى دراسة المحددات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على سلوكيات الموظف السعودي، ودراسة أخلاقيات العمل السائدة في المجتمع وأثرها على توظيف الوظائف، وقد تم الحصول على البيانات الأولية عن طريق استبانتين تم توزيعهما على عينة من مفردات مجتمع البحث الخاص بالعاملين والمديرين بالقطاع الخاص، وقد بلغ عدد المفردات التي استجابت لتعبئة الاستبانة الأولى (١٩١)، والثانية (٤١) مفردة على التوالي. توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة بين سلوكيات الموظف السعودي وتوظيف الوظائف، ووجود علاقة بين أسباب إقبال الموظف السعودي وتوظيف الوظائف، ووجود علاقة بين أسباب إقبال الموظف السعودي للعمل في القطاع الخاص أو عدم إقباله، وتوظيف الوظائف في القطاع الخاص، ووجود علاقة بين درجة تفضيل الموظف السعودي للعمل في القطاع العام والعمل في القطاع الخاص، ووجود ندرة في عرض الوظائف في القطاع الخاص للموظفين السعوديين (فتيحي، ٢٠٠٥م).

- دراسة الشهري، مرعي بن عبدالله (٢٠٠٩م) أخلاقيات العمل في الإسلام وأثاره الأمنية:

هدفت الدراسة إلى استكشاف أسس أخلاقيات العمل في الإسلام وأثارها الاجتماعية ودورها في تحقيق الأمن الفكري، حيث أشارت الدراسة إلى أن الأخلاق الفاضلة ضرورة من ضرورات الحياة، فلا تستقيم حياة الأفراد والمجتمعات والأمم دون الأخلاق، وهذا البحث يبين أهمية الأخلاق في جانب العمل، وأثرها الأمني. وقد جعله الباحث في مقدمة، وتمهيد، وأربعة مباحث، وخاتمة. المقدمة وتشتمل على أسباب البحث، وطريقته، وخطته، والتمهيد يشتمل على تعريف الأخلاق، وبيان أهميتها. وتعريف العمل، وتعريف الأمن وبيان أهميته. وتحدث في المبحث الأول عن العمل في الإسلام فبين فيه حكم العمل في الإسلام، وأهميته؛ حيث دعا الإسلام إلى العمل، وربطه بالعبادة وجعل

العمل كرامة وشرفاً. وفي المبحث الثاني تحدث الباحث عن أخلاقيات العامل من حيث القدرة على العمل، وإتقان العمل، والأمانة والصدق في العمل وصور ذلك. وفي المبحث الثالث تحدث عن أخلاقيات رب العمل مع العامل ومع المستهلك؛ ففي جانب العامل لا يكلفه من العمل فوق طاقته، ويعطيه أجره كاملاً حسب العقد بينهما، ويلتزم بجميع بنود العقد المبرم بينهما. وفي جانب المستهلك لا يروج للفساد، ولا المحرم، ولا يدلّس، ولا يكذب ولا يحتكر، ولا يرفع الأسعار، ولا يطفف في الكيل والوزن، ولا يغبن الناس. وفي المبحث الرابع تحدث عن أثر أخلاقيات العمل في الأمن. واشتمل ذلك على الأمن النفسي للعامل ورب العمل. والأمن الأسري، والأمن الاجتماعي. ثم ختم البحث بأهمّ النتائج والتوصيات.

- دراسة البلوي، جميلة حمود (٢٠١١) أخلاقيات العمل الجامعي في ضوء الشريعة الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة جامعة تبوك بها: دراسة ميدانية:

سعت الدراسة لتحقيق عدة أهداف أهمها: تعرّف أخلاقيات العمل في الشريعة الإسلامية، تعرّف مدى التزام أساتذة وطلبة جامعة تبوك بأخلاقيات العمل، تعرّف مدى اختلاف التزام أساتذة وطلبة جامعة تبوك بأخلاقيات العمل باعتبار متغيري (النوع، الكلية)، الوصول إلى تصور مقترح لتعزيز أخلاقيات العمل لدى أساتذة وطلبة جامعة تبوك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مع الاستعانة بأداة الاستبانة، حيث اشتملت عينة الدراسة على (١٩١) فرداً تم توزيعهم على فئتين: فئة أعضاء هيئة التدريس وعدد أفرادها (٩١) فرداً ذكوراً وإناثاً، وتوزعت العينة على الكليات العلمية والنظرية في الجامعة، وفئة الطلاب وعدد أفرادها (١٠٠) طالب وطالبة تم اختيارهم عشوائياً من الكليات النظرية والعلمية التابعة للجامعة. وكان من نتائج الدراسة طرحها لتصور تضمن عدة جوانب: توعوية ووقائية وعلاجية لتعزيز أخلاقيات العمل.

- دراسة (المقصص وآخرون ٢٠١١م) درجة توافر أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مُديري ومُعلمي تربية البادية الوسطى:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توفر مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مُديري ومُعلمي تربية البادية الوسطى، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مُديري ومُعلمي تربية البادية الوسطى والبالغ عددهم (٩١٣)، وقد تمّ اختيار (١٨٣) من أفراد مجتمع الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وقد تم تقسيمهم إلى (١٣٨) مُعلماً ومعلمة، و (٤٧) مُديراً ومديرة، وبنسبة مئوية بلغت (٢٠,١٥٪) من مجتمع الدراسة تقريباً. ولأغراض الدراسة تم بناء استبانة رئيسية مكونة من (٣١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: أن درجة توافر أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مُديري ومُعلمي تربية البادية الوسطى (مرتفعة) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمبحوثين (٤,٣٦ : ٥,٠٠)، وقد رتبت المجالات وفقاً لأعلاها متوسطاً، وهي كالتالي: الواجبات والمسؤوليات العامة (٤,٤١ : ٥,٠٠)، وقبول أو طلب الهدايا والامتيازات والفوائد الأخرى (٤,٢١ : ٥,٠٠)، والمال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها (٤,٤٩ : ٥,٠٠).

- دراسة (شهباز، ٢٠١٢م) أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام.

هدفت الدراسة إلى معرفة أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، ثم تناولت مفهوم ومكانة الأخلاق في الإسلام وأخلاق أهل العلم، بعد ذلك تطرقت إلى أخلاقيات الوظيفة العامة. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الأخلاق في نظر الإسلام هي النظام الذي يحدد سلوك الإنسان في الكون بما يتفق وتحقيق رسالته التي خلق من أجلها، فهو خليفة الله في الأرض، كما أن الغاية من الالتزام بالأخلاق تحقيق الفضيلة عن طريق معرفة الخير والشر، وتحقيق المثل الأعلى لكمال السلوك، وتحقيق السعادة في الدنيا والآخرة.

- دراسة (صوفي و قوراري، ٢٠١٢م) أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية:

هدفت الدراسة إلى استعراض أخلاقيات العمل ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري، وتناولت الدراسة مفهوم أخلاقيات العمل ومصادرها، حيث أشارت إلى تعدد مصادر اكتساب الأخلاقيات كالمصدر الديني والذات والأسرة والمؤسسات التعليمية والمجتمع. وكان من أهم نتائج الدراسة ضرورة الإصلاح الإداري وهندرة العمليات الإدارية وتطوير نظام وتشريعات الخدمة المدنية.

- دراسة السعودي، خالد عطية، والثوابية أحمد محمود (٢٠١٣م) درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظرهم، ومعرفة ما إذا كان تقدير السلوك الخلقي للمعلمين يختلف باختلاف جنسهم وسنوات خبرتهم. وتألف مجتمع الدراسة من (١٣٨) معلماً ومعلمة، استجاب منهم (٦٠). ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٧٦) فقرة موزعة على خمسة أبعاد. كما تم التأكد من صدق الأداة وثباتها. واستعمل تدرج خماسي وفق مقياس ليكارت (likert) لتقدير درجة ممارسة السلوك الأخلاقي للمعلم. وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج، منها: أن معلمي التربية الإسلامية لديهم تقديرات عالية بما يمارسونه من أنماط سلوكية متعلقة بأخلاقيات العمل الواردة في مدونة السلوك الوظيفي، وجاء مجال التعامل مع الزملاء في المرتبة الأولى بأهمية نسبية بلغت (٩٠,٤٪)، كما جاء مجال الحفاظ على ممتلكات الدائرة وسرية معلوماتها في المرتبة الثانية بأهمية نسبية بلغت (٨٨,٨٪)، أما مجال التعامل مع الطلبة (متلقي الخدمة) فقد جاء في المرتبة الثالثة بأهمية نسبية بلغت (٨٦,٨٪)، وحل

مجال واجبات الموظف ومسؤولياته العامة في المرتبة الرابعة بأهمية نسبية بلغت (٨٥,٨٪)، وأخيراً مجال التعامل مع المسؤولين حيث بلغت أهميته النسبية (٨٣,٤٪). وأوصت الدراسة بضرورة إدراج أخلاقيات العمل الواردة في أداة الدراسة في برامج تدريب المعلمين، وأن تكون متضمنة في استمارة الزيارة الصفية، كما أوصت الدراسة بأن تعمل وزارة التربية والتعليم على توضيح الأخلاقيات الواردة في مدونة السلوك الوظيفي التي تعد ذات أهمية في الارتقاء بالعمل التعليمي العام. وكذلك إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أثر في البيئة المدرسية والتعليم بشكل عام.

الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Liao & Teng, 2010) العلاقة بين التدريب على أخلاقيات العمل

ورضا الموظفين: أثر ممارسات المسؤولية المؤسسية:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب على أخلاقيات العمل لدى الموظفين ومعدل رضاهم في إطار المسؤولية المؤسسية وممارساتها. واعتمدت الدراسة على جمع البيانات من عينة من المديرين التنفيذيين في ١٠٩ مؤسسة في تايوان. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات المسؤولية المؤسسية ومعدل الرضا لدى الموظفين، ووجود تأثير متوسط لبرامج التدريب على أخلاقيات العمل.

- دراسة (Langlois, and Lapointe,2010) هل يمكن تعلم الأخلاقيات؟

نتائج مشروع بحث إجرائي:

استهدفت الدراسة وصف واستكشاف أثر برنامج تدريبي في مجال أخلاقيات العمل على الكفايات الأخلاقية لدى القيادات التعليمية ونمط صنع القرار لديهم. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (٣٠) من القيادات التعليمية التي تم تقسيمها إلى ثلاث مجموعات. وتم الاعتماد على

عدة أدوات لجمع البيانات منها الاستبانات القبليّة والبعدية للتدريب والمقابلات الفردية والجماعية. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود أثر واضح للبرنامج التدريبي على تنمية وعي القيادات بالأخلاقيات والسلوك المهني الأخلاقي. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية ناجمة عن اختلاف الجنس، ولكن كان هناك فروق ناتجة عن مستوى الخبرة.

- دراسة (Towell, et.al 2012) بناء برنامج بيني التخصصات لأخلاقيات العمل:

هدفت هذه الدراسة إلى طرح إطار للمؤسسات التي تتجه نحو إعداد برامج بينية التخصصات تتعلق بأخلاقيات العمل والوظيفة يركز على عوامل النجاح والتحسين المستمر لجودة بيئة العمل. وتشير نتائج الدراسة إلى وجود توجه متزايد لتعزيز أخلاقيات العمل من خلال الاهتمام ببناء برامج بينية التخصصات للتغيير المتسارع في البيئة التشريعية والقانونية، بما فرض ضرورة إعداد برامج متميزة عن أخلاقيات الوظيفة والعمل.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

من خلال استطلاع الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة أن غالبيتها استهدفت دراسة الجانب الأخلاقي لدى الأفراد في سياق المؤسسة التربوية والتعليمية (مدرسة، جامعة) وفي بيئات متعددة (أجنبية وعربية) وأجريت باختلاف عدد من المتغيرات (الجنس، الرتبة، سنوات الخبرة). ولقد استخدم الباحثون فيها مناهج متعددة، كالمنهج الوثائقي أو المنهج الوصفي المدعم بالإحصائيات الميدانية للكشف عن درجة ممارسة أفراد العينة للقيم الأخلاقية. وأشارت معظم هذه الدراسات إلى أهمية تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة والأخلاقيات المهنية بشكل عام لدى الموظفين، وأن هناك بعض المتغيرات أو العوامل الاجتماعية التي تؤثر في منظومة هذه القيم الأخلاقية.

ولعل هذه النتائج المتقاربة تظهر الحاجة إلى إجراء دراسات في هذا المجال، وتؤكد أهمية الاستمرار في الكشف عن المنظومة الأخلاقية لدى العاملين في القطاع الحكومي بشكل عام والمؤسسات التعليمية على وجه الخصوص سواء كانت مدارس أو جامعات، مع أهمية دراسة المنظور الإسلامي الذي يناط به أصلاً تكوين القيم الأخلاقية الفاضلة لدى كافة مؤسسات المجتمع. ولقد لوحظ ندرة الدراسات في هذا المجال، على الرغم من حرص المملكة العربية السعودية على تأصيل ممارسات النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد والالتزام بالأخلاقيات الوظيفية العامة والمهنية، وتزايد الاهتمام الحكومي بتشجيع الهيئات والمؤسسات على صياغة مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وتعزيز الجانب التوعوي لدى الموظفين فيما يتعلق بالحقوق والواجبات الوظيفية الواردة في نظام الخدمة المدنية. وما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة أنه يتناول أخلاقيات الوظيفة العامة من منظور التربية الإسلامية كدراسة ميدانية على الموظفين في كليات التربية بجامعة المجمعة.

مصطلحات البحث :

أخلاقيات الوظيفة العامة:

تعرف أخلاقيات العمل بأنها: مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام.

كما عرفت بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم. (صوفي وقوراري، ٣، ٢٠١٢م).

كما يمكن تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة بأنها: مجموعة المعايير التي يمكن في ضوءها الحكم على السلوك باعتباره صحيحاً أو خاطئاً، كما أنها تعبر عن السلوك المثالي الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكه. (المحلاوي، ١٥، ٢٠١٢م).

وفي ضوء ما سبق، يتحدد التعريف الإجرائي لأخلاقيات الوظيفة العامة في سياق هذا البحث بأنه تلك المبادئ والقيم والمعايير التي يتحدد على ضوءها السلوكيات الوظيفية الصائبة أو الخاطئة في إطار الحقوق والواجبات المحددة للموظف الحكومي في ضوء التربية الإسلامية.

منهج البحث :

اعتمد الباحث في معالجته لموضوع البحث على المنهج الوصفي كمنهج ملائم لوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، كما يعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً من خلال توضيح حجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى. (العساف، ٢٠٠٣ م). كما استخدم الباحث أداة الاستبانة في جمع البيانات من خلال تطبيقها على عينة من الموظفين الإداريين في كليتي التربية بجامعة المجمعة بهدف استكشاف واقع ممارساتهم لأخلاقيات الوظيفة العامة كما جاءت بها التربية الإسلامية، وكذلك أخذ مرئياتهم حول آليات وإجراءات تعزيز تلك الأخلاقيات في بنية العمل الإداري والتنظيمي والمؤسسي.

حدود البحث:

تتمثل الحدود الموضوعية للبحث في تناول الأطر النظرية لأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية، وفي سياق تطور الفكر الإداري والتربوي المعاصر، كما تتمثل الحدود المكانية في استكشاف الواقع السعودي مع تطبيق الدراسة الميدانية على جامعة المجمعة، وتتمثل الحدود الزمنية المتوقعة، خاصة في الجانب الميداني خلال شهر ذي القعدة للعام الأكاديمي ١٤٣٧/٣٦هـ.

أولاً: الإطار النظري للبحث:

- مفهوم وأهمية أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية:

لقد جاء الإسلام للبشر أجمعين كدين آمراً بالالتزام بمكارم الأخلاق ومجانبة مساوئها؛ وكان من مقتضى عناية الشريعة أن كانت الأخلاق من أعظم ما خاطب به القرآن؛ ومن ذلك قوله تعالى: (إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون). (سورة النحل آية: ٩٠). وقال الله تعالى: (وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولاً). (سورة الإسراء، آية: ٣٤). ورغب تبارك وتعالى في اكتساب الفضائل وحذر من ارتكاب الرذائل، مع الوعد بالثواب والوعيد بالعقاب، قال تعالى: (من جاء بالحسنة فله عشر أمثالها ومن جاء بالسيئة فلا يجزى إلا مثلها وهم لا يظلمون). (سورة الأنعام، آية: ١٦٠). كما قال الله تعالى: (فاستبقوا الخيرات إلى الله مرجعكم جميعاً فينبئكم بما كنتم تختلفون). (سورة المائدة، آية: ٤٨). وبهذا يكون هناك وعي أخلاقي يحدد المسؤولية الخلقية، بما يعزز القدرة على التمييز فيتحمل الإنسان نتائج تصرفاته الخلقية، كما قال تعالى: (وهديناه النجدين) (سورة البلد، آية: ١٠).

ولابد أن يعي كل صاحب مهنة أنه يُسأل عن عمله وسلوكه، وهذا من عدل الله ﷻ؛ أن المسؤولية الخلقية شخصية، فقال تعالى: (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت). (سورة البقرة آية: ٢٨٦)، كما قال جل وعلا أيضاً: (ولا تزر وازرة وزر أخرى وإن تدع مثقلة إلى حملها لا يحمل منه شيء ولو كان ذا قربى). (سورة فاطر، آية: ١٨). وبهذا فإن كل فرد مسؤول عن عمله وسلوكه وخلقه.

والأخلاق الإسلامية هي مجموعة الأقوال والأفعال التي يجب أن تقوم على أصول وقواعد وفضائل وآداب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعقيدة وشريعة الإسلام

من خلال القرآن الكريم وسنة الرسول ﷺ، فالإسلام عقيدة وشريعة وأخلاق، كل متكامل. (أحمد، ١٤٣٠هـ).

ولقد تكررت الآيات والأحاديث في مدح حسن الخلق في غير موضع؛ كقوله تعالى: (وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ). (سورة الأعراف، آية: ١٨١)، وقوله سبحانه وتعالى: (إِنَّ هَذَا الْقُرْآنَ يَهْدِي لِلَّتِي هِيَ أَقْوَمُ). (سورة الإسراء، آية: ٩). وقول الرسول ﷺ: (إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً) (البخاري، ٥٨١، ١٤٣١هـ). وقوله ﷺ: (إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق) (أحمد، ٨٩٣٩). وفي حديث أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها: (كان خلقه القرآن). (صحيح مسلم)، أي: كان ﷺ متمسكاً به وبآدابه وأوامره ونواهيها، وما يشتمل عليه من المكارم والمحاسن.

ويتضح من ذلك الصلة الوثيقة بين الإيمان عقيدة والأخلاق سلوكاً؛ فالأخلاق علامة على الإيمان الكامل، كلما زاد حسن الخلق ارتفعت درجة المؤمن؛ لقوله ﷺ: (إِنَّ مِنْ أَحَبِّكُمْ إِلَيَّ وَأَقْرَبِكُمْ مِنِّي مَجْلِسًا يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا). (الترمذي، ٢٠١٨)

وتبرز أهمية الأخلاق أكثر، ويبدو أثرها، في الأحوال التي يزداد فيها الاحتكاك بالآخرين؛ نظراً لاتساع مساحة المشاركة، ولأن الحقوق والواجبات بين الناس مبنية من حيث العموم على المشاحة، كما هو الحال في مواقع العمل لاختلاف الناس وتباين مستوى الفهم والأمانة فيما بينهم، الأمر الذي يجعل حسن الخلق هو الحاسم لكثير من المواقف، لأن المسلم مدعو شرعاً إلى التحلي بالصفات الحميدة، والتخلي عن الصفات الرذيلة، ويقدر ما يستقر في النفس من تلك المعاني يحسن العمل أو يسوء (الهدلول، ٦١، ١٤٢٨هـ).

وإن مما يؤكد عناية الإسلام بالأخلاق، ويبرز أهميتها ارتباط معظم أحكام الشريعة الإسلامية بالأخلاق، والتلازم الذي لا ينفك بين الخلق والدين،

ذلك أن العقائد في الإسلام هي في حقيقة ذاتها علمية غيبية محلها القلب، كالإيمان بالخالق سبحانه، والإيمان بالملائكة، والإيمان باليوم الآخر، "والإذعان للحقائق العلمية فضيلة خلقية، يدفع إليها حب الحق وإيثاره، كما أن إنكارها رذيلة خلقية يدفع إليها كراهية الحق تحت تأثير دافع من دوافع النفس الجانحة المستكبرة" (الميداني، ٢٨، ج١، ٥١٤٠٧).

ولا شك أن أخلاقيات العمل جزء لا يتجزأ من السعي نحو تنمية الإدارة وتحسينها، وبالتالي هي أول وأهم أسس تنمية المجتمع. فلا تنمية بدون إدارة رشيدة ولا إدارة بدون أخلاق. ولأن التنمية الإدارية تعني التغيير فتغيير الأعمال يتطلب أسلوبين؛ أولهما: تغيير شكل الإنتاج بما يتناسب مع التغيرات المطلوبة حتى تكتسب الاستمرارية. والثاني: تغيير نمط التنظيم. (حسنين، ٦٠، ٢٠١٣م).

وتعد الأخلاقيات من أهم القضايا التي تسعى المؤسسات الاجتماعية والتعليمية إلى غرسها في الناشئة وتنميتها بصورة دائمة ومستمرة لدي الأجيال الذين هم ثروة المجتمع وعدة المستقبل؛ إيماناً بأن تلك الأخلاق تنعكس على البيئة المحيطة بالفرد سواءً أكانت مادية أم بشرية. وبما أن الإنسان هو أداة التنمية ووسيلتها وغايتها فإنه لا بد أن يحاط بأخلاقيات فاضلة تضبط مسيرة التنمية وتدفع بها قدماً نحو الرقي والتقدم، وترتبط قدرة المؤسسات التربوية والتعليمية في تحقيق أهدافها بكفاءة العاملين فيها وقدراتهم على إنجاز المهام الموكلة لهم على أحسن وجه، كما يتأثر الأداء البشري بمنظومة القيم التي يحملها الإنسان سواءً أكانت تلك القيم إيجابية أم سلبية. ولا شك في أن أخلاقيات العمل التي يعتنقها المعلم تصبغ سلوكه وتتحكم فيه وتؤثر في طبيعة تعامله مع المواقف والأحداث التي يتصدى لها داخل المدرسة وخارجها. (السعودي، ٢٠١٣م، ص ١٧٣).

مقومات أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية:

تعد أخلاقيات العمل الإداري الموضوع الأكثر أهمية الذي تواجهه مؤسسات المجتمع اليوم؛ فمع التقدم التكنولوجي وانتقال المجتمعات إلى عصر المعرفة، يتطلب الأمر وضع فلسفة وآليات عمل للمؤسسات ضمن إطار أخلاقي واجتماعي ينعكس إيجابياً على مختلف فئات المجتمع، كما تمثل أخلاقيات الإدارة خطوفاً توجيهية للمديرين في صنع القرار، وتزداد أهميتها بالتناسب مع آثار القرار ونتائجه. (الويشي، ٢٠١٣، ١٣٧م).

وبناءً على ذلك، تزايد تناول مفهوم ودور الأخلاقيات الإدارية وعلاقتها بالحد من ممارسات الفساد في إطار تعزيز الأداء المؤسسي العام، حيث أشارت العديد من الدراسات مثل (Werner, 2007 & Buren, Greenwood, 2013) إلى أثر تفعيل وتعزيز أخلاقيات العمل والوظيفة على تحسين فعالية وكفاءة الأداء الإداري والمؤسسي ورفع مستوى الرضا لدى الجمهور وذوي العلاقة عن الخدمات. وتؤكد دراسة (منهل، ٢٥٧، ٢٠١٣م). على أن شعور العاملين بعدم العدالة يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء وانخفاض الرضا الوظيفي وتدني سلوكيات المواطنة التنظيمية وانخفاض الالتزام التنظيمي؛ مما يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء، فالعدالة التنظيمية مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه العاملون من نزاهة وموضوعية الإجراءات والمخرجات داخل المنظمة. ومن ثم تزايد توجه الحكومات والمؤسسات إلى إعداد مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث إن المدونة الأخلاقية يسترشد بها جميع العاملين وتؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين. (عبود، ٢٠٠٥م)

وهناك عدد من المقومات الإدارية والتنظيمية المعاصرة التي تدعم وتعزز أخلاقيات الوظيفة العامة والعمل الإداري، حيث تأتي أهمية تفعيل دور آليات الرقابة على كافة المستويات الرسمية وغير الرسمية أو الشعبية من دورها في

دعم النزاهة. (الفاعوري، ١٧، ٢٠٠٨م)، وهناك فرق واضح بين المتابعة والرقابة، حيث تعني المتابعة ملاحقة التنفيذ وتحديد درجة النجاح أو الفشل خطوة بخطوة، أما الرقابة فتركز على تحليل النتائج النهائية وتقدير مدى مطابقتها للأهداف الموضوعية؛ وبينما تهدف المتابعة إلى الكشف عن الانحرافات قبل حدوثها والعمل على تلافئها، فإن الرقابة تعمل على تحديد ما تم فعلا من أخطاء واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها. (عاطف، ١١٢، ٢٠٠٩م).

كما تحقق الحوكمة في إطار الرقابة الفعالة الانضباط المالي والإداري والسلوكي وتخفيض من مخاطر الفساد، كما تؤدي إلى توزيع وتخصيص أمثل للموارد وتعزيز الإطار التنظيمي والرقابي. (حماد، ٦٠، ٢٠١٠م).

وفي هذا الإطار، تمثل الشفافية والمساءلة مفهومان مترابطان كل منهما يعزز من وجود الآخر؛ لذا فإن غياب عامل الشفافية لا يساعد على وجود المساءلة، وما لم يمكن هناك مساءلة فلن يكون بالتأكيد للشفافية أية قيمة، وبينما تمثل المساءلة تعبيراً عن التزام المؤسسات بتقديم حساب عن طبيعة ممارستها للواجبات المنوطة بها بهدف رفع الكفاءة والفعالية لهذه المنظمات، فإن فالشفافية تعني كشف الأهداف والدوافع والموارد، أي: توفير المعلومات الدقيقة وإتاحتها للجميع (عبدالعال، ٢١، ٢٠١٣م).

وترتكز أخلاق العمل في الإسلام على عنصرين (أحمد، ٤٣٠هـ):

- الأمانة: ومفهوم الأمانة في الإسلام شامل ومتعدد الجوانب، فهو يشمل: أمانة المال، والجهد، والوقت، والفكر، والسلوك، لقد عُرِضت الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان، كما أشار إلى ذلك القرآن الكريم؛ لذا فإن الأمانة لا تتحقق إلا بخشية الله، وإدراك عظم المسؤولية عند تولي الوظيفة العامة، ولا يكتفي المسؤول

عند اختياره للعاملين بميكانيكية التعيين والاختيار فقط، وإنما يستوجب الأمر بذل العناية والحرص، ولو أدى ذلك إلى إغضاب الآخرين.

- القوة: أي: الكفاءة على إنجاز العمل المراد القيام به، ولقد ربطت القوة بالقدرة كما حددها الإمام ابن تيمية بقوله: "والقوة في كل ولاية بحسبها، والقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب، وإلى الخبرة في الحروب والمخادعة فيها، فإن الحرب خدعة، وإلى القدرة على أنواع القتال، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دلَّ عليه الكتاب والسنة، وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام".

ويتضح مما سبق أنه لا يكفي توافر الإمكانيات المادية والتقنية لإحداث التقدم الاجتماعي والاقتصادي، وإنما يعتمد هذا التقدم على مدى توافر الإمكانيات البشرية الملتزمة بالأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية، فالأخلاق كمعايير سلوك شاملة ومشاركة بين جميع الناس يتم تعلمها في مراحل مبكرة، بينما الأخلاقيات كمعايير سلوك تختص بمجال وإطار وفئة محددة يتم اكتسابها في مراحل عمرية لاحقة عند الانضمام لجماعة معينة أو مهنة محددة.

كما تتصل أخلاقيات العمل الحكومي بالتوفيق بين السلطة والمسئولية في الإدارة، إذ إن مفهوم الأخلاقيات جزء من المفهوم الواسع للمسئولية وأحد الضوابط التي تحول دون التعسف أو إساءة استعمال السلطة البيروقراطية، فالأخلاقيات عبارة عن مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم. (الفاعوري، ١٥٢، ٢٠٠٨م).

وقد نص نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية في مادته الأولى على الكفاءة، فجاء فيه: الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، والجدارة تمثل مجموع عناصر وصفات ذاتية في الشخص تتصل بالكفاءة

الفنية والكفاءات الإدارية والمواظبة، وحسن السلوك. وتضمنت المادة الثانية: الالتزام بوقت الدوام: تقدم أن من الأمانة أن يحافظ الموظف على وقت وظيفته فلا يصرف شيئاً منه في غير مصلحتها، وأن التسبب في الوظيفة حرام؛ لأنه غش وخيانة وأكل لأموال الدولة بالباطل (الحميدان، ١٥٨، ٢٠١٠م).

وفيما يتعلق بالمعاملة الحسنة مع المراجعين، وهي من أخلاقيات المهنة المتفق عليها، وقد تقدمت أدلتها من الكتاب والسنة، أكد نظام الخدمة المدنية في المادة الحادية عشرة على ما يلي: يجب على الموظف خاصة أن يراعي آداب اللباقة في تصرفاته مع الجمهور، ورؤسائه، وزملائه، ومرؤوسيه. ومما يدخل في أمانة الموظف ونزاهته أن لا يستغل منصبه لمصالحه الشخصية. وقد قدمت ذلك بأدلتها في الأمانة. وأكد نظام الخدمة المدنية على هذه النزاهة في مادته الثانية عشرة/ فقرتي أ، ب: يحظر على الموظف خاصة إساءة استعمال السلطة الوظيفية، واستغلال النفوذ. وإذا كان نظام الخدمة المدنية اشترط حسن السيرة والسلوك لتعيين الموظفين، فإنه يزيد على ذلك أن يحافظ الموظف على خلقه وسلوكه الإسلامي أثناء أدائه العمل، وخارج العمل، فجاء في المادة الحادية عشرة/ فقرة أ: يجب على الموظف خاصة أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة، سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه. (الحميدان، ١٥٩، ٢٠١٠م).

وقد جاء في المادة (١١) من نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية أنه يجب على الموظف أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أم خارجه، أن يراعي آداب اللباقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته، وأن يتقيد بالأوامر الصادرة إليه بدقة وأمانة في حدود التعليمات. كما جاء في المادة (١٢) من النظام نفسه: يحظر على الموظف إساءة استعمال السلطة الوظيفية. قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة من الصور

المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة. قبول الهدايا أو الإكراميات أو خلافه. وجاء في المادة (٩٦) فقرة (ج) من نظام العمل والعمال بالمملكة العربية السعودية ما نصه: " أن يلتزم العامل بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل ". (العتيبي، ٢١٦، ٢٠١١م).

وهناك عشرة أبعاد أخلاقية لها دلالتها في سلوك الإداري وهي: أن يهتم بمصالح العاملين والجمهور الخارجي ويجعلها محورا لقراراته، أن ينجز مسؤولياته المهنية بكل أمانة وصدق وإخلاص، أن يدعم ويحمي الحقوق المدنية والإنسانية لكل الأفراد، أن يحترم وينفذ القوانين والأنظمة المعمول بها في مجتمعه، أن يطبق السياسات الإدارية المرسومة، أن يسلك سبلاً ملائمة وسليمة لتصحيح القوانين والسياسات الإدارية، وأن يتجنب استغلال مركزه لمكسب أو مصلحة شخصية (العتيبي، ٢١٧، ٢٠١١م).

كما تحدت نظام الخدمة المدنية عن بعض الجوانب في أخلاقيات المهنة، وهو ما يتعلق بشروط التعيين، ومؤهلات الموظف، والحفاظ على الأسرار، والالتزام بوقت الدوام، وعالج بعض الأخلاقيات السلبية كالرشوة، واستغلال المنصب، وبين الجزاءات العقابية في حال المخالفة المتعمدة. ويلاحظ أن هذه الجوانب النظامية تتفق مع تعاليم الإسلام التي دلت عليها فيما سبق، لذا فإن الالتزام بهذه النظم يعد التزاماً بأحكام الشريعة كما أنه التزام وظيفي، وهذا يعين الموظف على تطبيق الأنظمة، حيث يستشعر الأجر من الله تعالى على تنفيذ النظام لأنه طاعة لله تعالى، ولولاة الأمر، وتحقيق للمصلحة العامة النافعة للمسلمين. (الحميدان، ١٥٧، ٢٠١٠م).

أخلاقيات الموظف في ضوء التربية الإسلامية :

أكدت التربية الإسلامية على أخلاقيات المهنة، فقد ورد في القرآن الكريم آيات تتحدث عن أخلاقيات المهنة والعمل، قال الله تعالى: (إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينِ). (سورة القصص: آية ٢١). وقال تعالى عن

يوسف عليه السلام: (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ) (سورة يوسف: آية ٥٥) ويشير أحد الباحثين إلى أن: " القرآن بيّن ما يحتاجه الناس في حياتهم، وهذا يدل على ضرورة ربط العمل بمبادئ الإسلام؛ لأن مبادئ الإسلام جاءت بما فيه صلاح الخلق في معاشهم ومعادهم" (الحميدان، ٩، ١٤٣٥هـ).

فالتربية الإسلامية تربية شاملة لكل ما يهم الفرد والمجتمع وكذا أمور الآخرة ولم تفرط في شيء، يقول الله تعالى: (وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تَبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ) (سورة النحل: آية ٨٩).

وترسيخاً لأخلاقيات المهنة في ضمير وسلوك موظفي كليات التربية بالجامعات؛ سيعرض الباحث لأهم تلك الأخلاقيات:

١. الأمانة:

الأمانة نقيض الخيانة، والأمانة: اسم لما يؤمن عليه الإنسان، والأمانة " حفظ الإنسان لما استرعاه الله عليه من حقوق لربه تعالى ولعباده " (السقاف، ١١٩، ١٤٣٤هـ).

والأمانة في الاصطلاح: "خلق ثابت يعفّ به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق" (موسوعة نضرة النعيم، ٥٠٧، ١٤١٩هـ).

وتُعد الأمانة من أبرز صفات الرسل والأنبياء -عليهم الصلاة والسلام -؛ كلُّ منهم كان يقول لقومه: (إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ) (سورة الشعراء: آية ١٠٧).

وهي صفة من صفات عباد الله المؤمنين، قال الله تعالى في وصفهم: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) (سورة المؤمنون: آية ٨).

ولهذا فالأمانة تشمل جميع نواحي الحياة بما في ذلك العمل الوظيفي، فالموظف مطالب بـ " المحافظة على مصالح المهنة الحقيقية، لا مصلحته الشخصية على حساب المهنة، فلا يسرف في الإنفاق، ولا يستغل مهنته أو منصبه

ليقدم مصالحة الشخصية على مقتضيات مهنته، وأن يحافظ على المال العام أو المؤسسة وممتلكاتها " (الالتزام الموظف، ٥٨، ١٤٣٠هـ).

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث أن الأمانة المهنية للموظف تقتضي عليه الالتزام بعدة أمور، من أهمها:

- التزام الموظف بأوقات الدوام حضوراً وانصرافاً.
- استغلال أوقات الدوام فيما وكل إليه من أعمال وتنفيذها بأمانة.
- التزام الموظف بحفظ أسرار العمل المهنية وعدم إفشائها.
- تقيد الموظف بتعليمات المؤسسة أو الإدارة فيما لا يتعارض مع المبادئ الإسلامية.
- حسن استقبال المستفيد والعناية به والنصح له وإنجاز ما يتعلق به.
- بذل الأفكار التطويرية لجهة العمل.

٢. الإخلاص:

يُعد الإخلاص شرطاً في العبادات كلها، لهذا يقول ابن تيمية: "فإن إخلاص الدين لله واجب في جميع العبادات البدنية والمالية" (ابن تيمية، ١٤١٤/٢٧هـ).

ويُعرف الإخلاص اصطلاحاً بأنه: (إفراد الله سبحانه بالقصد في الطاعة) (ابن القيم، ٢٠١١/٢م). فالإخلاص يدخل في المعاملات كما هو في العبادات، قال الله تعالى: (قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ) (سورة الأنعام، آية: ١٦٢).

وغني عن القول أن هناك ارتباطاً بين العمل والإخلاص في النية والقصد، لذا قال رسول الله ﷺ: "إنما الأعمال بالنيات" (البخاري، حديث رقم ١، ١٤٣١هـ). ولهذا فعلى الموظف أن يستحضر النية الصالحة بإخلاصه في العمل لله تعالى، فلا شك أن النيات تحوّل الأعمال إلى عبادات يؤجر عليها الموظف من الله تعالى. كما أن عليه أن يدرك أن هناك مقومات للإخلاص يجب عليه أن يسعى في

تحصيلها سلوكاً وممارسة، ومن ذلك: حسن الخلق، محاسبة النفس، استشعار مراقبة الله سبحانه وتعالى، حفظ الجوارح عما حرم الله، البعد عن الحقد والغل، يقظة الضمير.

٣. الصدق:

يقصد بالصدق الإخبار عن الشيء على ما هو عليه في الواقع، وهو ضد الكذب" (الفيروز آبادي، ١١٦١، ١٤١٣هـ).

ولهذا أمر الله تعالى عباده أن يكونوا مع الصادقين، قال الله تعالى: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ). (سورة التوبة، آية: ١١٩).

وقال صلى الله عليه وسلم: "إن الصدق يهدي إلى البر، وإن البر يهدي إلى الجنة، وإن الرجل ليصدق حتى يكون صديقاً، وإن الكذب يهدي إلى الفجور، وإن الفجور يهدي إلى النار، وإن الرجل ليكذب، حتى يكتب عن الله كذاباً" (البخاري، ٩٨٢، ١٤٣١هـ). وهذا يدل على عظم فضل الصدق، وأنه طريق لكل بر. فالموظف يجب عليه أن يصدق في جميع معاملاته، وأن لا يقول غير ما يعمل، ولا يعمل خلاف ما يقول، وعليه تنفيذ ما وعد به. وكذا الصدق في أداء واجباته الوظيفية على الوجه الأكمل، وامتثال التعليمات الصادرة من المؤسسة أو الإدارة، والصدق مع المستفيدين ورؤسائه في جميع الأحوال. ومتى كان الموظف صادقاً مع ربه تعالى ابتداءً انعكس ذلك عليه في جمع تعاملاته القولية والعملية.

٤. حسن التعامل:

يقصد به السلوك الذي يقوم به الفرد المسلم أثناء تعامله مع الآخرين في كافة تعامله مع غيره.

وحسن المعاملة واجب شرعي، قال الله تعالى: (وقولوا للناس حسناً) (سورة البقرة، آية: ٨٣) وقال ﷺ لعائشة رضي الله عنها: (إن الله يحب الرفق في الأمر كله) (مسلم، ٧١٢، ١٤٣١هـ).

والقول الحسن في التعامل أمر الله به، قال الله تعالى: (وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ) (سورة الإسراء، آية: ٥٣)، وقد حفلت السيرة النبوية بحسن تعامله ﷺ مع أصحابه وغيرهم.

ولحسن التعامل مع الآخرين صور يجب أن يتسم بها الموظف، منها:

- البشاشة والتبسم في وجه المستفيدين.
- تقديم الخدمة للمستفيدين والاهتمام بهم وبأمورهم دون تضجر أو ملل.
- أن يحب للآخرين ما يحب لنفسه، فقد قال ﷺ: "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه" (البخاري، ١٤، ١٤٣١هـ). فالموظف الناجح هو من يسعى لمعاملة الآخرين بما يجب أن يعاملوه به.
- أن يحرص الموظف على البعد عن إهانة المستفيدين.
- أن يحسن الموظف التعامل مع رؤسائه وزملائه والمستفيدين كذلك، وأن يدرك أن التعامل بإيجابية مع الجميع سينعكس على أدائه وإنتاجه. ولحسن التعامل مع الآخرين آثار كبيرة في الإنجاز وكسب الثقة، وضمان لاستمرار المؤسسة في العطاء.

٥. التعاون:

يقصد بالتعاون: "المساعدة على الحق ابتغاء الأجر من الله سبحانه" (السقاف، ٢٢٦، ١٤٣٤هـ).

وقد أمر الله تعالى بالتعاون، قال تعالى: (وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى). (سورة المائدة: آية ٢).

وقال ﷺ: (المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته، ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة، ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة). (البخاري، ٣٩٣، ١٤٣١هـ).

وللتعاون بين الموظفين فوائد كثيرة من أهمها: تحقيق السعادة للأفراد "فعندما تشترك مع غيرك في الوصول إلى هدف مشترك، فإن هذا التكتاف والتعاون يثير سعادة وراحة نفسية ورضا". (الخيرى، ٣٧، ١٤٢٨هـ).

ومنها: دعم العمل الجماعي الذي ينتج عنه بالضرورة البعد عن التنافس السلبي بين الموظفين، ويجعل المناخ السائد بينهم هو مناخ التعاون والتفاهم وبالتالي زيادة الإنتاج.

ومنها: العمل بروح الفريق الواحد بين الموظفين وما ينتج عنه من تبادل الخبرات والمعلومات فيما بينهم مما يسهم بالتالي في تحقيق التكامل بين الموظفين.

٦. العدل:

العدل " ما قام في النفس أنه مستقيم" (موسوعة نضرة النعيم، ٢٧٩٠/٧، ١٤١٩هـ).

ويقصد بالعدل إعطاء كل ذي حق حقه دون زيادة أو نقصان، وهو نقيض الظلم.

والعدل خلق عظيم دعا إليه الإسلام ليكون سلوكاً يمارسه أفراد المجتمع في جميع مناحي الحياة، قال الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ). (سورة النحل، آية: ٩٠).

وقال الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعاً بَصِيراً). (سورة النساء، آية: ٥٨).

كما بين الرسول ﷺ مكانة المقسطين يوم القيامة، فقد قال ﷺ: (إن المقسطين عند الله على منابر من نور عن يمين الرحمن ﷻ، وكلتا يديه يمين، الذين يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا). (مسلم، ٦٠٥، ١٤٣١هـ).

كما أن الله سبحانه وتعالى يحب العدل، فقال سبحانه وتعالى: (إن الله يحب المقسطين). (سورة المائدة، آية: ٤٢).

وهناك أربعة جوانب للعدل في أخلاقيات الموظف، هي:

١. العدل في تعامل الرئيس مع موظفيه، وهو يتطلب العدل بينهم وإعطاء كل ذي حق حقه والمساواة بينهم، وكذلك العدل في التقويم والتوظيف، واحترامهم ومراعاة ظروفهم بالعدل وتوضيح حقوقهم وواجباتهم.
٢. العدل في تعامل الموظفين أنفسهم مع رؤسهم، وذلك من خلال حفظه، وعدم ذكر سلبياته أمام الغير، وتنفيذ ما يأمرهم به في غير معصية الله ووفق ما تقضيه اللوائح المنظمة للمؤسسة.
٣. العدل بين الموظفين أنفسهم، ومن صور ذلك: حسن الظن فيما بينهم، الحرص على العلاقات الطيبة بينهم دون تحيز ضد أحد، اغتنام الوقت والحذر من إضاعته، وعليهم الالتزام بتطبيق الأنظمة واللوائح.
٤. عدل الموظف مع المستفيدين: فعلى الموظف أن يتسم بالعدل بين جميع المستفيدين وإعطائهم حقوقهم، وتجنب المحسوبية دون تمييز بين مراجعواً آخر ولو كانوا أقرباءه أو أصدقاءه، لا في العطاء ولا في الدور، ولا في أي مظهر من مظاهر التمييز. (التزام الموظف، ٤٥، ١٤٣٠هـ).

٧. الرقابة الذاتية:

هي: "إحساس الموظف بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه، من غير حاجة إلى مسؤول يذكره بمسؤوليته". (الحميدان، ٧٢، ١٤٣٥هـ).

وتنطلق الرقابة الذاتية من قول الرسول ﷺ: "كلكم راعٍ، وكلكم مسؤول عن رعيته". (الترمذي، ١٨٥، ١٤٠٨هـ).

فالرقابة الذاتية عندما يتسم بها الموظف ستكون بلا شك الموجه والمحاسب له، فعندما يراقب الموظف الله تعالى فيما يؤتمن عليه من أعمال؛ ستقل المشكلات الوظيفية ويختفي الفساد الذي هو نتاج طبيعي لغياب الرقابة الذاتية.

ويرى الباحث أن هناك ارتباطاً بين الرقابة الذاتية للموظف والشعور بالمسؤولية تجاه ما وضع على عاتقه من مهام وأدوار، والعكس بالعكس. ويرى أحد الباحثين أن هناك وسائل تساعد في تنمية الرقابة الذاتية عند الموظفين، منها: خشية الله تعالى، الشعور بالمسؤولية، الاهتمام بالمصلحة العامة، حب نفع الآخرين. (الحميدان، ١٤٣٥هـ).

٨. التعفف:

التعفف في اللغة: " الكف عما لا يحلُّ ويَجْمَلُ، والاستعفاف: طلب العفافِ " (ابن منظور، ٢٥٣/٩).

والتعفف يعني ضبط النفس واجتناب كل ما لا يحل له من مال ونحوه.

قال تعالى: (وليستعفف الذين لا يجدون نكاحاً حتى يغنيهم الله من فضله) (سورة النور، آية: ٣٣).

وقال الله تعالى أيضاً: (لِلْفُقَرَاءِ الَّذِينَ أُحْصِرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا يَسْتَطِيعُونَ ضَرْباً فِي الْأَرْضِ يَحْسَبُهُمُ الْجَاهِلُ أَغْنِيَاءَ مِنَ التَّعَفُّفِ...) (سورة البقرة، آية: ٢٧٣)

وقال صلى الله عليه وسلم: " أهل الجنة ثلاثة: ذو سلطان مقسط موفق، ورجل رحيم رقيق القلب لكل ذي قربى ومسلم، وعضيف متعفف ذو عيال ". (مسلم، ٩١٠، ١٤٣١هـ).

وفي ضوء ما تقدم يرى الباحث أن على الموظف أن يتحلى بالعفاف وعزة النفس، مبتعداً عن أكل الأموال بالباطل بأي صورة كانت؛ سواء أن كانت هدايا أو رشوة ونحوها، وأن يترفع عن كل ما يخل بشرف المهنة سواءً داخل مقر عمله أو خارجه.

٩. المبادرة:

المبادرة في اللغة: "الإسراع إلى الشيء". (ابن فارس، ٢٠٨/١).

والمبادرة هي: "عملية اقتراح أشياء، والقيام بها قبل الآخرين، وهي صفة الشخص الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب". (إبراهيمي، ٢٠، ٢٠١٠م).

وقد ورد في القرآن الكريم عدة ألفاظ تتناسب مع كلمة مبادرة، منها: المسارعة، المنافسة، قال الله تعالى: (وسارعوا إلى مغفرة من ربكم). (سورة آل عمران، آية: ١٣٣) وقال تعالى: (وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَفَّسْ الْمُتَنَفِّسُونَ) (سورة المطففين، آية: ٢٦).

وقال ﷺ: "من سن في الإسلام سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها بعده من غير أن ينقص من أجورهم شيء" (مسلم، ٣٠٤، ١٤٣١هـ) وقد حفلت سيرة الرسول ﷺ بالكثير من المواقف التي تشير إلى مبادرته.

وفيما يلي بعض صور المبادرة لدى الموظف:

- سرعة الإنجاز في الوقت المحدد مع الإتقان.
- البحث عن الحلول المبتكرة وتقديم المقترحات التطويرية.
- القدرة على طرح وتوصيل الأفكار الإبداعية لرؤسائه.
- معرفة مواطن القوة والضعف في الجهة التي يعمل بها.
- تقدير المواقف وبعد النظر.
- المشاركة في صنع القرار؛ فالموظف الناجح عندما يكون عنصراً فعالاً في مؤسسة، يسعى لحل المشكلات التي قد تواجهه، وسيؤدي ذلك بالضرورة إلى ثقة رؤسائه فيه وإشراكه في صنع القرارات.
- اقتناص الفرص؛ ولا سيما التي تسهم في التطوير.

- أن يكون الموظف جيد الاطلاع على أنظمة التطوير لدى المؤسسات المشابهة والاستفادة منها وتطويرها بما يخدم مؤسسته ويجعلها في المقدمة.

ثانياً: الدراسة الميدانية :

يمثل الهدف الأساس للدراسة الميدانية في هذا البحث الوقوف على واقع ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين، واستطلاع آرائهم تجاه سبل تعزيزها وتفعيل ممارساتها في بيئة العمل.

وقد تم استطلاع آراء مجتمع الموظفين بكليتي التربية في جامعة المجمعة، مع السعي لأن تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وقادرة على الاستجابة وفق موثوقية عالية في الصدق والثبات، إضافة إلى استخدام الأساليب والأدوات الإحصائية المتعارف عليها في تحليل نتائج الدراسة بعيداً عن التحيز.

مجتمع الدراسة: يوضح الجدول التالي العدد الكلي للموظفين بكليتي التربية بمحافظة المجمعة ومحافظة الزلفي:

جدول (١)

العدد الكلي للموظفين بكليتي التربية بمحافظة المجمعة ومحافظة الزلفي

النسبة	المجموع	النسبة	العدد	الموقع الجغرافي	
%٤٦	١٩٤	%٢٠	٣٩	ذكر	المجمعة
		%٨٠	١٥٥	أنثى	
%٥٤	٢٢٥	%٢٨	٦٣	ذكر	الزلفي
		%٧٢	١٦٢	أنثى	

المصدر: قاعدة بيانات شؤون الموظفين بالجامعة، أغسطس ٢٠١٥م

يوضح الجدول السابق مجتمع الدراسة، وهو جميع الموظفين في كليتي التربية بالمجمعة والزلفي، والبالغ إجمالي عددهم (٤١٩) ، حيث يوجد بكلية

التربية بالمجموعة ١٩٤ موظفا وفي كلية التربية بالزلفي ٢٢٥. كما ينقسم مجتمع البحث إلى ١٠٢ من الموظفين، ٣١٧ من الموظفات.

- عينة الدراسة: نظراً لاتساع مجتمع الدراسة نسبياً، كان من الصعب دراسته باستخدام أسلوب المسح الشامل، أو شمول تطبيق أداة الدراسة على كل عنصر من عناصر فئات مجتمع الموظفين بالجامعة، لذا تم تبني اختيار عينة عشوائية طبقية Stratified Random Sample لتحقيق اختيار عينة ممثلة بصورة عملية لمجتمع الدراسة.

ولتطبيق مقتضيات العينة العشوائية الطبقية تم اختيار عدة طبقات من المجتمع الداخلي للموظفين والإداريين بالجامعة؛ بحيث يشمل الدرجات الوظيفية ما دون المرتبة العاشرة. وتم توزيع الاستبانة يدوياً سواء في المركز الرئيس بالمجموعة أو بمحافظة الزلفي.

وانتهج الباحث بعض المحددات الغرضية التي تسهم في تحقيق التمثيل الجيد لمجتمع الدراسة، ومن ذلك اختيار عينة من الموظفين والإداريين على أساس التصنيف السابق، واشترط في هذه العينة أن تكون مناسبة من حيث العدد وممثلة له تمثيلاً سليماً وقادرة على إبداء الرأي لهذه الدراسة، حيث تم توزيع (٢٢٠) استبانة على كلية التربية بالمجموعة وكلية التربية بالزلفي، وقد تم استرجاع (٦٥) استبانة لكلية التربية بالمجموعة بنسبة ٦٥٪، ٥٣ استبانة لكلية التربية بمحافظلة الزلفي بنسبة ٤٤٪) بإجمالي (١١٨) استبانة صالحة للتحليل وإجراء الدراسة عليها، وبلغت نسبة الاستجابة في المتوسط (٥٤٪).

- أداة الدراسة: تم اختيار الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، وقد تمت صياغة عبارات الاستبانة وفق المحاور الأساسية المتضمنة في أسئلة الدراسة. وتضم الاستبانة (ملحق) قسمين، يشتمل القسم الأول منها على معلومات عامة عن عينة الدراسة مثل: النوع، عدد سنوات الخبرة، مقر العمل. أما القسم الثاني

من الاستبانة فيضم مجموعة من العبارات المرتبطة بأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية.

وتتطلب الإجابة على غالبية الأسئلة التي يشملها القسم الثاني من الاستبانة تحديد آراء عينة الدراسة على مجموعة العبارات من خلال الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي الدرجات، والتي تتراوح بين أوافق بشدة (٥ درجات)، وأوافق (٤ درجات)، ومحايد (٣ درجات)، وغير موافق (درجتان)، وغير موافق بشدة (درجة واحدة).

اختبارات الصدق والثبات للاستبانة:

- اختبار الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة المبدئية على خمسة من المحكمين المتخصصين في مجال هذه الدراسة للتأكد من مدى وضوح الأسئلة الواردة بها، وملاءمتها وكفايتها للأغراض التي صممت من أجلها، وتم تعديل الاستبانة وصياغتها في صورتها النهائية في ضوء تعليقات المحكمين.

- اختبار الثبات للاستبانة Reliability Test: تم استخدام معامل الثبات "كرونباخ ألفا" Cronbach's Alfa لقياس ثبات الإجابات الواردة بالاستبانة، وقد بلغ معامل "كرونباخ ألفا" (٠,٨٤١) للأسئلة الواردة بالاستبانة يزيد عن المعامل المرجعي بالجدول الإحصائية (٠,٧٠)، وهو ما يشير إلى ارتفاع درجة الثبات في الإجابات الواردة بالاستبانة.

التحليل الإحصائي للنتائج:

يختص هذا القسم من الدراسة بتحليل الاستجابات الواردة من أفراد العينة عن التساؤلات المطروحة التي تتعلق برأي موظفي كليات التربية بجامعة المجمعة لمحافظة المجمعة والزلفي في أخلاقيات الوظيفة العامة من منظور التربية الإسلامية.

جدول (٢)

الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

الإجمالي	أنثى		ذكر				
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			النسبة
%٥٥	٦٥	%٦٥	٤٣	%٤٢	٢٢	المجموعة	مكان العمل
%٤٥	٥٣	%٣٥	٢٣	%٥٨	٣٠	الزلفى	
%١٠٠	١١٨	%١٠٠	٦٦	%١٠٠	٥٢	الإجمالي	
%٢٦	٣١	%٢٩	١٩	%٢٣	١٢	ثانوية عامة	المستوى التعليمي
%٣٤	٣٩	%١٥	١٠	%٥٧	٢٩	دبلوم	
%٤٠	٤٧	%٥٦	٣٧	%١٩	١٠	جامعي	
%١	١	-	-	%١	١	ماجستير أو دكتوراه	
%١٠٠	١١٨	%١٠٠	٦٦	%١٠٠	٥٢	الإجمالي	
%٦٥	٧٧	%٦٤	٤٢	%٦٧	٣٥	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
%٣٣	٣٢	%٢٦	١٧	%٢٩	١٥	من ٥ إلى ١٠ سنوات	
%٨	٩	%١١	٧	%٤	٢	أكثر من ١٠ سنوات	
%١٠٠	١١٨	%١٠٠	٦٦	%١٠٠	٥٢	الإجمالي	

نتائج الدراسة:

يتناول هذا الجزء القسم الثاني من الاستبانة، والذي اشتمل على عدد (٣٠) سؤالاً حول أخلاقيات الوظيفة العامة من منظور التربية الإسلامية، بهدف الوقوف على واقع ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين، واستطلاع آرائهم تجاه سبل تعزيزها وتفعيل ممارساتها في بيئة العمل، وقد طلب من عينة الدراسة التعبير عن آرائهم بشأن مجموعة العبارات من خلال خمسة اختيارات وفقاً لمقياس ليكارت الخماسي Likert Scale وتتراوح من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة. وقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات أخلاقيات الوظيفة العامة

من منظور التربية الإسلامية، والتي توصلت من خلالها الدراسة إلى النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣)

نتائج آراء عينة الدراسة والمتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبيان

الترتيب	متوسط الوزن النسبي	الدرجة	المتوسط الحسابي	نتائج الاستطلاع					العبارات	م
				أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
15	217.40	موافق	3.53	23.4	31.5	29.6	8.4	7.1	يتم توزيع المهام على الموظفين بشكل عادل.	1
30	152.15	لا أوافق	2.15	15.1	18.2	33.1	17.7	15.9	يوجد دليل بالتوصيف الوظيفي والمهام في مقر عملي.	2
4	284.05	موافق بشدة	4.46	45.7	30.5	15.3	7.0	1.4	يوجد اهتمام بالتزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي.	3
29	167.60	لا أوافق	2.52	16.9	14.0	23.9	27.1	18.2	يوجد مدونة لقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل بمقر عملي.	4
18	215.30	موافق	3.52	27.3	30.8	21.4	6.8	13.6	تتسم إجراءات وأنظمة العمل بالشفافية والوضوح.	5
27	186.00	محايد	3.02	19.2	17.2	30.9	12.3	20.5	يلتزم الموظفون بتخصيص وقت العمل لأداء واجباتهم الوظيفية.	6
17	216.40	موافق	3.51	27.3	30.8	21.4	6.8	13.6	يهتم الموظفون بمراعاة الدقة اللازمة وحسن الأداء في العمل.	7

الترتيب	متوسط الوزن النسبي	الدرجة	المتوسط الحسابي	نتائج الاستطلاع					العبارات	م
				أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
6	243.52	موافق بشدة	4.21	36.9	29.0	23.3	7.4	3.4	يتسم تعامل الموظفين مع كافة المستفيدين بالصدق والإخلاص.	8
5	282.12	موافق بشدة	4.45	45.0	35.2	15.5	3.1	1.1	يراعي الموظفون آداب اللياقة في تصرفاتهم مع الجمهور ورؤسائهم ومرؤوسيههم.	9
3	284.25	موافق بشدة	4.46	46.8	32.5	13.3	4.2	3.1	يمثل الموظفون للأوامر والتعميمات التي تصدر من السلطة الإدارية	10
22	210.20	موافق	3.42	24.7	28.9	22.7	12.0	11.7	يحصل الموظفون على فرص عادلة ومناسبة للتطوير الوظيفي.	11
23	204.00	محايد	3.31	20.5	23.4	36.0	8.4	11.7	تسهم العقوبات التأديبية في تجنب تكرار المخالفات وتطوير الأداء.	12
16	216.80	موافق	3.52	28.9	28.2	20.5	10.7	11.7	تتوافر أنظمة وأدلة العمل لمساعدة الموظف على إنجاز أعماله ومهامه.	13
2	287.85	موافق بشدة	4.63	50.6	30.2	11.2	4.4	3.5	يهتم الموظفون بتحقيق حسن السمعة والتقدير لمكان عملهم.	14
20	211.60	موافق	3.44	10.0	25.4	26.6	24.4	13.6	تهتم الجامعة بتوعية الموظفين بجوانب إساءة استعمال السلطة الوظيفية واستغلال نفوذها.	15

م	العبارات	نتائج الاستطلاع					المتوسط الحسابي	الدرجة	متوسط الوزن النسبي	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
16	يشارك الموظفون في القرارات تحقيماً للشفافية.	16.9	22.4	26.62	17.86	16.2	3.06	محايد	188.4	26
17	يراعي الموظفون عدم إفشاء الأسرار الوظيفية.	27.6	29.2	24.4	10.1	8.8	3.57	موافق	219.80	12
18	يراعي الموظفون قيمة الأمانة وتحمل المسؤولية في أدائهم للعمل.	50.9	31.5	10.7	2.8	4.1	4.67	موافق بشدة	289.71	1
19	تتسم علاقات الموظفين بالتفاهم والاحترام المتبادل.	27.3	29.8	25.6	8.8	8.4	3.59	موافق	220.20	11
20	يتجنب الموظفون الإضرار بالمصالح العامة للحصول على مكاسب شخصية.	28.5	27.7	26.6	8.4	8.8	3.57	موافق	220.20	10
21	يتوافر للموظف الأجهزة والإمكانات المناسبة لتمكنه من أداء عمله.	24.5	28.8	23.1	12.0	11.7	3.42	موافق	210.80	21
22	يتجنب الموظفون استخدام موارد وتجهيزات الجامعة لأغراضهم الشخصية.	18.2	19.2	29.87	17.21	15.6	3.07	محايد	189.2	25
23	يشعر الموظفون بالولاء والانتماء المؤسسي لكان العمل.	28.2	33.8	23.1	8.8	6.2	3.69	موافق	227.40	8
24	يتسم نظام الحوافز بالعدالة والمساواة وفق مستوى الإنجاز الوظيفي.	28.2	38.0	21.8	7.1	4.9	3.78	موافق	232.60	7

م	العبارات	نتائج الاستطلاع					المتوسط الحسابي	الدرجة	متوسط الوزن النسبي	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة				
25	تتم مساءلة الموظفين رسمياً عند وقوع أية مخالفة إدارية.	26.3	31.2	24.7	10.7	7.1	3.59	موافق	221.00	9
26	يتعامل الموظفون على أساس من الثقة والتعاون فيما بينهم.	25.3	30.5	26.0	9.7	8.4	3.53	موافق	217.60	13
27	يهتم رؤساء العمل بتنمية جوانب الرقابة الذاتية لدى الموظفين.	21.4	21.4	24.35	15.91	16.9	3.15	محايد	193.8	24
28	يوجد تقدير لقيم الاستقامة والنزاهة في العمل.	23.7	29.5	25.3	12.0	9.4	3.46	موافق	213.20	19
29	يسعى الموظفون إلى تقديم المبادرات الجديدة لتطوير مكان العمل.	14.9	13.0	18.0	38.2	15.9	2.42	لا أوافق	169.40	28
30	يشعر الموظفون بالعدالة في تقييم أدائهم وترقياتهم.	23.1	31.4	29.6	8.4	7.5	3.53	موافق	217.40	14
		المتوسط الحسابي العام					3.54	موافق		

تشير النتائج الوصفية للجدول أعلاه إلى ما يأتي:

يتضح من النتائج بالجدول أن أفراد عينة الدراسة قد أبدوا موافقتهم حول أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية بمتوسط (٣,٥٤) من (٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق في أداة الدراسة. والتي تهدف إلى الوقوف على واقع ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين، واستطلاع آرائهم تجاه سبل تعزيزها وتفعيل ممارساتها في بيئة العمل.

ولقد حصلت بعض الفقرات في استبيان استطلاع الآراء حول أخلاقيات الوظيفة العامة من منظور التربية الإسلامية على الموافقة بشدة تراوحت من (٤,٦٧) إلى (٤,٢١)، يأتي في المرتبة الأولى فقرة (يراعي الموظفون قيمة الأمانة وتحمل المسؤولية في أدائهم للعمل) والتي تشير إلى أن الموظفين يتمتعون بالأمانة وتحمل المسؤولية في أدائهم للعمل، وفي ذات السياق جاءت الفقرة الثانية (يمثل الموظفون للأوامر والتعميمات التي تُصدّر من السُلطة الإدارية) والتي تشير إلى أن الموظفين يدركون الواجبات الإدارية والتعليمية المنوطة بهم وما يرافق تلك الواجبات والمسؤوليات من نظام قيمى والامتثال للأوامر والتعميمات الصادرة من السلطات الإدارية، وجاءت في المرتبة الثالثة فقرة (يوجد اهتمام بالتزام الموظفين بأوقات الدوام الرسمي) والتي أشارت إلى احترام الموظفين والتزامهم بأوقات الدوام الرسمي وتكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام والوظيفة وواجباتها، يأتي بعد ذلك بالمرتبة الرابعة فقرة (يراعي الموظفون آداب اللياقة في تصرفاتهم مع الجمهور ورؤسائهم ومرؤوسيهـم) وهي تشير إلى أن الموظفين يدركون أهمية المحافظة على علاقات طيبة مع الجميع، والتي تنسجم مع الأخلاق الإسلامية، يأتي في المرتبة الأخيرة في سياق الفقرات التي حصلت على موافقة بشدة من عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية: فقرة (يتسم تعامل الموظفين مع كافة المستفيدين بالصدق والإخلاص) والتي تظهر أن الموظفين يمارسون قيماً أخلاقية إسلامية مهمة أوصى بها الإسلام وهي الصدق والإخلاص.

من زاوية أخرى، تشير النتائج بالجدول إلى أن هناك تفاوتاً في آراء عينة الدراسة بشأن الموافقة على أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية تتراوح ما بين (٣,٠٢ إلى ٣,٧٨)، وهي متوسطات تتراوح ما بين الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (محايد / موافق) على التوالي في أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة حول

أخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية. والتي تمثلت بالمرتبة الأولى في فقرة (يتسم نظام الحوافز بالعدالة والمساواة وفق مستوى الإنجاز الوظيفي) بمتوسط عام (٣,٧٨) يليها بالمرتبة الثانية فقرة (يشعر الموظفون بالولاء والانتماء المؤسسي لمكان العمل) بمتوسط عام (٣,٦٩) وتأتي في المرتبة الأخيرة فقرة (يلتزم الموظفون بتخصيص وقت العمل لأداء واجباتهم الوظيفية) بمتوسط عام (٣,٠٢) والتي تأتي بدرجة مقياس (محايد).

وأخيراً، كان هناك بعض الفقرات تسجل درجة عدم الموافقة في آراء عينة الدراسة تتراوح درجات المتوسط الحسابي بها ما بين (٢,٥٢ إلى ٢,١٥)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الخماسي (من ١,٨١ إلى ٢,٦٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار عدم الموافقة في أداة الدراسة. يأتي في المرتبة الأولى فقرة (يوجد مدونة لقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل بمقر عملي) بمتوسط عام (٢,٥٢) يليها فقرة (يسعى الموظفون إلى تقديم المبادرات الجديدة لتطوير مكان العمل) بمتوسط عام (٢,٤٢) وتأتي بالمرتبة الأخيرة فقرة (يوجد دليل بالتوصيف الوظيفي والمهام في مقر عملي) بمتوسط عام (٢,١٥)، وربما يرجع السبب في ذلك إلى أنه ليس هناك مدونة لقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل، وعدم تقديم مبادرات جديدة ولا مقترحات للموظفين في تطوير مكان عملهم، وأيضاً عدم وجود دليل بالتوصيف الوظيفي والمهام الوظيفية للموظف بمقر العمل.

ثالثاً: التوصيات والمقترحات الإجرائية:

لقد تجاوز العالم اليوم مسألة مناقشة أهمية تطبيق المبادئ التي تقوم عليها أخلاقيات العمل وضرورة الأخذ بها، حيث بدأ التركيز ينصب أكثر فأكثر على المسؤوليات الاجتماعية للمنظمات تجاه البيئة المحيطة بها، ومن

هذا المنطلق يتقدم الباحث ببعض التوصيات سعياً للارتقاء بمستويات العمل في المجتمعات الإسلامية والتي هي بحاجة لمثل هذا البحث:

وتُعد الجامعة المؤسسة التربوية العلمية المنظمة التي تقف على قمة السلم التعليمي في المجتمع، وتختلف عن باقي المؤسسات التعليمية الأخرى في كونها أبرز المؤسسات التي لها علاقة مباشرة بجميع جوانب التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، وكونها تمثل مصانع حية لصيانة العقول وتكوين الكفاءات وتنمية القدرات وترسيخ الأخلاقيات الإسلامية في نفوس موظفيها، ولاسيما تلك التي تتعلق بأخلاقيات الوظيفة العامة في ضوء التربية الإسلامية، كون الجامعة تمثل القيادة الفكرية والعلمية في المجتمع، فلا عجب أن ينظر إليها في الوقت الحاضر على أنها رمز لنهضة الأمم وتقدمها. من هنا فإن الجامعة تتحمل جزءاً كبيراً من مسؤولية حماية المجتمع من خلال ما تقوم به من تعزيز انتماء أفرادها لدينهم وأمتهم ووطنهم ووظائفهم، ومن ثم يعمل ذلك بالضرورة على جعلهم أكثر قدرة على الحفاظ على هوية الأمة وثقافتها وقيمها ومثلها.

وفيما يلي بعض التوصيات والمقترحات الإجرائية التي يمكن أن تقوم بها الجامعة في سبيل تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين في ضوء التربية الإسلامية على النحو التالي:

- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل لتعريف الموظفين بأخلاقيات العمل في ضوء التربية الإسلامية وعلاقتها بالتنمية، وتبصيرهم بسلبيات الممارسات الأخلاقية السيئة في مجال الأعمال وأثرها على فرص التنمية بالمجتمع وما يترتب عليها من مفاسد فردية واجتماعية، مع بناء وعي فردي وجماعي لمفهوم العمل وقيمه ومكانته في الإسلام وأهميته في مجال العملية التنموية للضرد والمجتمع.

- تطوير التشريعات واللوائح الإدارية بهدف اعتماد الجدارة والكفاءة كأساس للتعيين والترقية والتثبيت في الخدمة العامة، مع التركيز على التدريب في مجال أخلاقيات العمل الحكومي سواء على المدى الطويل أو القصير.
- تقوية الأساس الأخلاقي للإدارة العامة وأنه لا يتحقق بتشديد العقوبات فقط، ولكن بإتباع سياسات توظيفية جيدة والتدريب السابق واللاحق للعمل الحكومي الذي يوضح واجبات الموظف، وكذلك تعزيز درجة الشورى فيها وزيادة تفاعل واتصال الموظفين بالمواطنين وتعريفهم بالإنجازات المحققة والتركيز على النصوص الأخلاقية الإيجابية.
- إعداد أدلة إرشادية لتنظيم القواعد الأخلاقية في ضوء التربية الإسلامية سواء في شكل لوائح تنظيمية خاصة بالمشكلات الرئيسة التي قد تصادف الموظف الحكومي وسبل معالجتها وتجميعها في وثيقة واحدة، حيث توفر مرجعاً مركزياً سهلاً.
- توفير المناخ التنظيمي الذي يدعم السلوك الأخلاقي على مستوى الجامعة، بحيث تكون هناك سياسة أخلاقية واضحة تجاه الموظفين والمستفيدين من الخدمة تتضمن اعتبار المسؤولية الاجتماعية في تحسين مستوى المعيشة لهم.
- التحديد الواضح لسلطات الموظفين الإداريين، ومراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي، وذلك من خلال إدارات التطوير الإداري والجهات المسؤولة عن استقطاب وترقية الموظفين، بحيث تقوم بدورها الأساسي الفاعل في هذا المجال.
- تحسين النظام الرقابي، ليس بزيادة الرقابة الداخلية والخارجية فقط، ولكن من خلال توفير المعلومات للجمهور وتسهيل رقابة المواطنين على الموظفين المدنيين، ووضع عقوبات رادعة ضد من يرتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين، ويتم ذلك من خلال دعم الرقابة الذاتية لدى الموظف وتعريف جمهور المستفيدين بحقوقهم.

- الاعتراف والتقدير للأداء الأخلاقي المتميز للموظفين عن طريق تخصيص المكافآت والحوافز، مع التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين، ويمكن أن يتم ذلك بإنشاء جائزة مجزية للموظفين المتميزين في مختلف المجالات الوظيفية بالجامعة، بما يخلق مناخاً من المنافسة والتميز في الأداء.
- تزويد منسوبي الجامعة من الموظفين بالقدر الكافي من المفاهيم والحقائق المرتبطة بأخلاقيات العمل في ضوء التربية الإسلامية، وتوفير المتطلبات اللازمة لتنمية وعيهم إيجابياً، وتدريبهم على القيام بأدوار إيجابية في مواجهة الممارسات اللاأخلاقية في مجال العمل والتصدي لها، ويحتاج ذلك إلى توفير الأدلة الإرشادية الكافية خاصة للموظفين المستجدين بالجامعة.
- إحلال المشاركة محل العلاقة الهرمية في العمل الإداري، الأمر الذي يؤدي إلى مشاركة الجميع في كل مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم لتحقيق الالتزام بالممارسات الإيجابية في مجال العمل، مع إعطاء المرونة في الصلاحيات التي تتناسب وتحقيق هذه المسؤوليات، لتحقيق الالتزام بأخلاقيات العمل من المنظور الإسلامي، ويحتاج ذلك إجرائياً إلى تطوير الهيكل التنظيمي للجامعة وتحديثه بشكل دوري، مع تطوير نماذج واضحة لتفويض السلطة من الإدارة العليا للموظفين التنفيذيين.
- إبراز أهمية القيم الأخلاقية التي جاء بها الإسلام في حياة الفرد والجماعة وترسخها في نفوس الموظفين لما لها من تأثير كبير في حياتهم، وفي تقدم الأمة وازدهارها، وتعزيز ذلك عن طريق بوابة الجامعة والرسائل النصية الصادرة من الجامعة لهواتف موظفيها، وكذلك وسائل الإعلام المختلفة، والمؤتمرات والندوات ونحوها.
- تصحيح أية مفاهيم مغلوطة لدى الموظفين تدفعهم لممارسات غير أخلاقية في مجال العمل وما ينجم عنها من نتائج سلبية سواء على المستوى الفردي أو الاجتماعي، مع علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للأفكار

والنظريات الهادمة للقيم الأخلاقية، وبيان القيم الصحيحة من خلال عملية تربوية شاملة تستهدف إحلال قيم واتجاهات سلوكية ايجابية، مثل: النزاهة والكفافية والفعالية، ويحتاج ذلك لتنظيم اللقاءات والاجتماعات الدورية المنتظمة بين القيادات العليا والموظفين.

- تشجيع القيادات الإدارية على أن تمثل النموذج والقُدوة الحسنة باعتبارهم المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين في الكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية والسلوك القويم والخلق الكريم والالتزام بالواجبات واحترام للوقت كما جاءت بها التربية الإسلامية وأكدت عليها، فقدوتنا في ذلك الرسول ﷺ، فشخصيته ﷺ وخلقُه وأخلاق صحابته - رضوان الله عليهم - من بعده ، يجب أن تكون النموذج الذي يجعله القادة الإداريون في المجتمع الإسلامي نصب أعينهم حتى يكتسبوا خلق الرسول ﷺ وأخلاق صحابته - رضوان الله عليهم - ويتسمون بتلك الأخلاق ولاسيما أخلاقيات الوظيفة العامة ليصبحوا قدوة لمرؤوسيهـم.

- التشجيع على مبدأ الشورى في القيادة والإدارة وفق قوله تعالى: (وشاورهم في الأمر) ولنا في رسول الله ﷺ أسوة حسنة، لذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يستشير معاونيه ومرؤوسيه كلما واجهه موقف يقتضي اتخاذ قرار جماعي بشأنه، حيث يتحمل الجميع المسؤولية تجاه ذلك الموقف، ويفرض ذلك تطوير المهام الوظيفية وتحديثها بشكل دوري بما يتوافق مع المستجدات في بيئة العمل الجامعي، مع التركيز على أداء تلك المهام بشكل جماعي، بالإضافة إلى توظيف أدوار ومهام اللجان الدائمة والمؤقتة في تعزيز العمل القائم على روح الفريق بين جميع الموظفين.

المراجع

المراجع العربية:

١. القرآن الكريم.
٢. إبراهيمي، أم السعود، ثقافة المبادرة والابتكار، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، ٢٠١٠م.
٣. ابن تيمية، كتب ورسائل وفتاوى شيخ الإسلام، ابن تيمية، جمع عبد الرحمن بن قاسم، مكتبة ابن تيمية، ١٤٢١هـ.
٤. ابن قيم الجوزية، أبي عبد الله محمد بن أبي بكر، مدارج السالكين، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ٢٠٠١م.
٥. ابن منظور، جمال الدين، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، ط٣، بيروت، لبنان.
٦. أحمد، فؤاد عبد المنعم، أخلاقيات العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في أنظمة المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٤٣٠هـ.
(<http://www.alukah.net/web/fouad/0/28628/#ixzz3SaYoCbIi>)
٧. البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري، تحقيق رائد بن صبري بن أبي علفة، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤٣١هـ.
٨. البلوي، جميلة حمود، أخلاقيات العمل الجامعي في ضوء الشريعة الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة جامعة تبوك بها: دراسة ميدانية، الثقافة والتنمية - مصر، س١٢، ع٥١، ٢٠١١م.
٩. الترمذي، محمد بن عيسى، سنن الترمذي، تحقيق أحمد شاکر، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ١٤٠٨هـ.
١٠. التزام الموظف، مؤسسة التزام للمعايير الأخلاقية، دار القلم للنشر والتوزيع، الإمارات العربية المتحدة، ط١، ١٤٣٠هـ.

١١. جامعة المجمعة، التقرير السنوي للجامعة ١٤٣٣ - ١٤٣٤هـ.
١٢. جامعة المجمعة، التقرير السنوي للجامعة ١٤٣٤ - ١٤٣٥هـ.
١٣. جامعة المجمعة، تقرير التقويم الذاتي المؤسسي، عمادة الجودة وتطوير المهارات، ١٤٣٤هـ.
١٤. جامعة المجمعة، دليل جامعة المجمعة، ٢٠١٢م.
١٥. جامعة المجمعة، وثيقة الخطة الإستراتيجية للجامعة، ١٤٣٣هـ.
١٦. جمال عبد العال، الحق في المساءلة والشفافية، التنمية الإدارية، العدد ١٤١ أكتوبر، ٢٠١٣م.
١٧. حسنين، أحمد جابر، أخلاقيات العمل في تنمية المجتمع، التنمية الإدارية، مصر، س ٣٠، ع ١٣٩، ٢٠١٣م.
١٨. حمودة والشاذلي، عطية ومحمود، الأخلاق ما بين علمي التربية والنفس. عمان، الأردن، دار البداية ناشرون و موزعون، ٢٠١٠م.
١٩. الحميدان، عصام بن عبد المحسن، أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة العبيكان، ط٣، ١٤٣٥هـ.
٢٠. الخيري، طلال عقيل، التربية التعاونية من منظور إسلامي وتطبيقاتها التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، ١٤٢٨هـ.
٢١. زاهر عبدالرحيم عاطف، الرقابة على الأعمال الإدارية، الأردن، عمان، دار الراية للنشر، ٢٠٠٩م.
٢٢. القحطاني، سعد بن ذعار وآخرون، مخالفات الموظفين بجامعة المجمعة وآليات الحد منها: دراسة ميدانية، دراسة علمية مؤسسية غير منشورة بالإدارة العامة للتخطيط والتطوير الإداري، جامعة المجمعة، ١٤٣٥هـ.
٢٣. السعودي والثوابية، خالد وأحمد، درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، المجلة التربوية - الكويت، مج ٢٧، ع ١٠٧، ٢٠١٣م.

٢٤. السقاف، علوي عبدالقادر، موسوعة الأخلاق، الدرر السنية، ط ١، ١٤٣٤هـ.
٢٥. شهباز، انتصار زين العابدين، أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، العدد ٢٠١٢، ٢٠١١م.
٢٦. الشهري، مرعي بن عبدالله، أخلاقيات العمل في الإسلام وآثارها الأمنية، مجلة البحوث الأمنية (السعودية)، مج ١٨، ع ٤٣، ٢٠٠٩م.
٢٧. صوفي وقوراري، إيمان ومريم، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ٦-٧ مايو، ٢٠١٢م.
٢٨. طارق عبدالعال حماد، "دور الجامعات في نشر ثقافة الحوكمة في المجتمع ووضع آليات لمكافحة الفساد المالي والإداري: ورقة عمل"، الفكر المحاسبي، مصر، مج ١٤، عدد خاص ٢٠١٠م.
٢٩. عبود، نجم عبود، أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال، عمان مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥م.
٣٠. العتيبي والرزين، منصور وإبراهيم، أصول الإدارة: المفاهيم والوظائف الأساسية، الرياض، السعودية، مكتبة الرشد، ٢٠١١م.
٣١. العساف، صالح بن حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط ٣، الرياض، مكتبة العبيكان، ٢٠٠٣م.
٣٢. الفاعوري، محمد عيسى، الإدارة بالرقابة، الأردن عمان، دار كنوز المعرفة للنشر، ٢٠٠٨م.
٣٣. فتحي، صباح بنت حسين، السلوكيات الإدارية للموظف السعودي وأثرها على أخلاقيات العمل - دراسة تحليلية على ظاهرة توظيف الموظفين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٥م.

٣٤. الفيروز أبادي، مجد الدين محمد، القاموس المحيط، ١٤١٣هـ.
٣٥. المحلاوي، شعبان عبده أبو العز، اقتصاديات الأخلاق في مجال الوظائف العامة، بيروت، دار النهضة العربية، ٢٠١٢م.
٣٦. مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، تحقيق رائد بن صبري ابن أبي علفة، دار طويق للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤٣١هـ.
٣٧. معجم مقاييس اللغة، محمد بن فارس، تحقيق عبدالسلام هارون، دار الكتب العلمية.
٣٨. المقصص، محمد؛ وآخرون، درجة توافر أخلاقيات الوظيفة العامة في الأداء الوظيفي لدى مُديري ومُعلمي تربية البادية الوسطى، الثقافة والتنمية، السنة الحادية عشرة، العدد الثاني والأربعون (٤٢)، مارس ٢٠١١.
٣٩. منهل، محمد حسين، "انعكاسات العدالة التنظيمية في مواجهة الفساد الإداري: دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في بلديات البصرة والنجف الأشرف"، وقائع المؤتمر العلمي السابع (مظاهر الفساد وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية وسبل معالجتها في العراق) كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة، العراق، ٢٠١٣م.
٤٠. موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، إعداد مجموعة بإشراف صالح بن عبدالله بن حميد، دار الوسيطة، ط٢، ١٤١٩هـ.
٤١. الميداني، عبد الرحمن حسن حبنكة، الأخلاق الإسلامية وأسسها، ط١، دار القلم، بيروت، ١٤٠٧هـ.
٤٢. الهدلول، صالح عبد الله، ركنا أخلاق المهنة نظرة في قصتي يوسف وموسى عليهما الصلاة والسلام في القرآن، ورقة عمل مقدمة لمنتدى أخلاقيات المهنة في عصر العولمة، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ١٤٢٨هـ.

٤٣. الويشي، السيد فتحي، الأساليب القيادية للموارد البشرية: الأخلاق الإدارية واستراتيجيات التغيير، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٣م.

المراجع الانجليزية:

44. Buren, Harry J. Van & Greenwood, Michelle (2013) " Ethics and HRM Education", Journal of Academic Ethics, 11, pp.6,7
45. .Geiger, Scott W. (2010) " Ethics Content In Strategic Management Textbooks: A Longitudinal Examination", American Journal of Business Education ;V. 3, No.10; Oct, p.39
46. .Langlois, Lyse and Lapointe, Claire (2010) Can ethics be learned?
47. Results from a three-year action-research project, Journal of Educational Administration, Vol. 48 No. 2, 2010, pp. 147-163
49. Liao, Wen-Chih & Teng, Mei-Yu (2010) The Relationship between Ethics Training and Employee Satisfaction: A Mediator of Corporate Responsibility Practices", The Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 6, Num. 1, June
50. Towell, Elizabeth, et.al (2012) " Creating an Interdisciplinary Business Ethics Program", Journal of Academic Ethics,10:93–112
51. Werner, Jon M. (2007) " Human Resource Management Ethics", Personnel Psychology; Vol. 60, No.4; Winter 2007.