

أثر القيم الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية

نوري مرتضى حسين آل فرج الله

الأستاذ المشرف : الدكتور محسن منطقي

طالب دكتوراه في جامعة المصطفى العالمية

The impact of Islamic values on organizational citizenship behavior

Researcher

Noori Murtada Hussein Al Faraj Allah*

Doctoral student at Al-Mustafa International University

Dr. Mohsen Manteghi:Supervising

nmhj1967@gmail.com

تأثير ارزش هاي اسلامي بر رفتار شهروندی سازمانی

محقق : نوری مرتضى حسين ال فرج الله

دانشجوی دکتری جامعة المصطفى العالمیه

استاد راهنما : دکتر محسن منطقی

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة (تأثير القيم الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية) الى التعرف على أثر القيم الإسلامية على سلوك المواطنة التنظيمية من خلال وجهة نظر العاملين في الإدارات المحلية لمحافظة البصرة ، حيث كانت مشكلة الدراسة تتمثل بأن الأدوار التي تؤديها المؤسسات لم تعد تفي بمتطلبات المنظمة لذلك تطلب الأمر البحث عن أدوار أخرى قادرة ، وفاعلة في استمرار المنظمة ، ويؤديها الموظف بدافع ذاتي ، لذا أصبح من اللازم ، والضروري تشخيص ، وتحديد الدافع ، الذي دفع الموظف للقيام بهذا الدور التطوعي من الأداء . وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم استبانة خاصة لهذا الغرض تشتمل على عشرة أسئلة ، وتم التحقق من صدقها بالطرق العلمية والإحصائية ، وتم استخدام مجموعة من الطرق والأساليب الإحصائية لهذا الغرض كالانحراف المعياري والوسط الحسابي ، وخلصت الدراسة الى نتائج بينت بان تأييد تطبيق القيم الإسلامية في الإدارات المحلية كان مرتفعاً ، وأن القيم الإسلامية تساعد على تهذيب الفرد وتنظيف المحتوى الداخلي له وعلاقتها بتسمية السلوكيات التطوعية لدى الأفراد في الإدارات المحلية ، كما ان القيم الإسلامية تُعد من المحددات ، والضوابط السلوكية الأكثر أهمية للفرد ، كما انها تعمل على تحديد مختلف العلاقات الإنسانية ، بل وتؤثر في تكوينها ، وهي التي تساعد الفرد على انتقاء أساليب السلوك بالصورة التي تتناسب وأهداف النظرية الإسلامية في الإدارة بحيث تدعم السلوك المُحبذ وتنبذ السلوكيات غير السوية.الكلمات المفتاحية : القيم الإسلامية - سلوك المواطنة التنظيمية

Study summary

This study (The Impact of Islamic Values on Organizational Citizenship Behavior) aims to identify the impact of Islamic values on organizational citizenship behavior through the point of view of workers in the local

administrations of Basra Governorate, where the problem of the study was that the roles played by institutions no longer meet the requirements of the organization, so it was required The matter is to search for other roles that are capable and effective in the continuation of the organization, and which the employee performs with self-motivation. Therefore, it has become necessary and necessary to diagnose and determine the motivation that prompted the employee to carry out this voluntary role of performance. In this study, the researcher relied on the descriptive analytical method, and used a special questionnaire for this purpose that included twenty questions, and its validity was verified using scientific and statistical methods. The study included a set of hypotheses that were subjected to statistical analysis, and a set of statistical methods and techniques were used for this purpose, such as the standard deviation. And the arithmetic mean, and the correlation coefficient, and the study concluded with results that showed that support for the application of Islamic values in local administrations was high, and that Islamic values help to refine the individual and cleanse his internal content, and their relationship to the development of voluntary behaviors among individuals in local administrations, and Islamic values are considered among The most important behavioral determinants and controls for the individual. They also work to define various human relationships and even influence their formation. They are what help the individual choose methods of behavior in a manner that is appropriate to the objectives of the Islamic theory of management so that they support desirable behavior and reject abnormal behaviour.

Keywords: values - Islamic values - organizational citizenship behavior

چکیده

این مطالعه (تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی) با هدف شناسایی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه کارکنان ادارات محلی استان بصره انجام می‌شود که در آن مشکل بررسی می‌شود. این بود که نقش‌هایی که مؤسسات ایفا می‌کردند دیگر پاسخگوی نیازهای سازمان نبود، بنابراین لازم بود به دنبال نقش‌های دیگری بود که توانمند و مؤثر در تداوم سازمان باشد و کارمند با خودانگیزگی انجام دهد. بنابراین تشخیص و تعیین انگیزه‌ای که کارمند را به انجام این نقش عملکردی داوطلبانه ترغیب می‌کند ضروری و ضروری شده است. در این پژوهش محقق با تکیه بر روش توصیفی تحلیلی و برای این منظور از پرسشنامه‌ای اختصاصی که شامل ده سوال می‌باشد استفاده کرده و روایی آن با استفاده از روش‌های علمی و آماری تایید شده است و برای این منظور از گروهی از روش‌ها و فنون آماری استفاده شده است. نظیر انحراف معیار و میانگین حسابی این تحقیق با نتایجی به پایان رسید که نشان می‌دهد حمایت از کاربرد ارزش‌های اسلامی در ادارات محلی بالا بوده و ارزش‌های اسلامی به تهذیب فرد و پاکسازی درونیات وی کمک می‌کند. ارتباط با ایجاد رفتارهای داوطلبانه در بین افراد در ادارات محلی، ارزش‌های اسلامی نیز یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده و کنترل‌کننده رفتاری برای فرد محسوب می‌شوند و در تعیین روابط انسانی مختلف و حتی تأثیرگذاری بر شکل‌گیری آن‌ها، فعالیت می‌کنند. چه چیزی به فرد کمک می‌کند تا روش‌های رفتاری را به گونه‌ای انتخاب کند که با اهداف تئوری اسلامی مدیریت سازگار باشد تا از رفتار مطلوب حمایت کند و رفتارهای نابهنجار را رد کند.

کلیدواژه‌ها: ارزش‌ها - ارزش‌های اسلامی - رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه

إنَّ بحث ودراسة موضوع القيم الإسلامية في المجال الإداري في هذا المقطع من الزمن يكادُ ان يكون شاقاً في خضمّ التعقيدات والصراعات الثقافية والسياسية والدينية، ومفاهيم العولمة التي تجتاحُ العالم في أبعادها الثقافية والدينية والإدارية، والسعي الحثيث والمتواصل لتثبيتها، وفرضها على المجتمعات كقيم حضارية، وتحويل الإنسان من خلالها الى فريسة لحركة التاريخ، على خلاف القيم الإسلامية التي تسعى لتأهيل الإنسان حتى يكون موجّهاً لحركة التاريخ، فالنظام الإسلامي في بُنيته المفهومية والتربوية يرتكزُ على أساس تربوي سليم قائم على أسس قيمية ذات مصدر الهي لتقويم السلوك الإنساني في نشاطاته ومواقفه المختلفة والمتنوعة بينما نجدُ الفكر الآخر، والحضارات المادية تعملُ بكلِّ طاقتها على تنميط قيم العولمة، وإنَّ كانتُ العلاقة بين القيم والعولمة قد أخذتُ أكثر من مسار على مُستوى الرؤية ومن هذه المسارات انفصال القيم عن العولمة، وأنَّ العولمة لا قيم لها ومن هنا يمكننا الحكم عليها بالخواء القيمي من هذا المنطلق، ونتيجة لأهمية القيم في سلوك الإنسان العام، وسلوكه ضمن المؤسسات التي تأخذ في عملها وعلاقتها شكلاً تنظيمياً، اخترنا ان تكونَ دراستنا عن علاقة القيم الإسلامية بالسلوك التنظيمي، ومدى تأثيرها على هذا السلوك، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير القيم الإسلامية على سلوك المواطن التنظيمية من خلال وجهة نظر العاملين في الإدارات المحلية لمحافظة البصرة، لذا أصبح من اللازم والضروري تشخيص وتحديد الدافع، والمؤثر الذي دفع الموظف للقيام بالدور التطوعي في الأداء

منهج البحث : لكل دراسة علمية منهج خاص بها ، إذ ان الباحث يستخدم مجموعة من الخطوات من أجل انجاز دراسته طبقاً للأصول العلمية الموضوعية ، لذا فان تباين الموضوعات يقود بالضرورة الى اختلاف المناهج وتباينها ، " وبما ان المنهج هو طريقة معينة يسلكها الباحث من أجل الوصول الى نتيجة بعينها " [بوحوش ، ١٩٨٥ م] ، والمنهج يُحدّد وفقاً لطبيعة الموضوع ، وطبيعة علاقة المتغيرات الأساسية للدراسة ، وهذه الدراسة تشتمل على متغيرين هما : القيم الإسلامية كونها تمثل المتغير المستقل ، وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع ، ولما كان المنهج الوصفي التحليلي يقوم على دراسة الظاهرة واقعيّاً ، ويُبدى اهتماماً في وصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير عنها كيفياً بوصف وتوضيح خصائصها ، وكمياً بمنحها وصفاً رقمياً بواسطة أرقام الجداول التي تبين مقدار ومدى هذه الظاهرة وحجمها ، او درجة تفاعلها مع بقية الظواهر ، لذا فان الباحث قد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي لبحث مشكلة الدراسة لانه ينسجم مع هذه الدراسة

أدوات البحث : إعتد الباحث في جمع البيانات ، وتكوين الإطار النظري من خلال : البيانات المكتوبة : وتمثل ذلك في التأصيل النظري ، وتأتى ذلك من خلال التتبع والاطلاع على ما هو متاح من الدراسات ، والكتب العلمية ، والمراجع ، والدوريات العلمية في مجال هذه الدراسة سواء العربية منها ، او الأجنبية المترجمة الى اللغة العربية ، مع الاطلاع على نتائج دراسات الدكتوراه والماجستير القريبة من هذه الدراسة ، وتجدر الإشارة الى الإستعانة بما توفره شبكة الانترنت المتعلقة بذات الموضوع ، ومتغيراته وكذلك البيانات الميدانية : حيث إعتدنا على أسلوب الملاحظة ، إن الملاحظة من أهم الوسائل التي يستعملها الباحث في جميع المعلومات والحقائق من الميدان وهي الخطوة الأولى التي استخدمناها في بحثنا العلمي هذا " فهي عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقاتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهاذف بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته " [عبيدات وآخرون ، ١٩٩٩ م] على الأسلوب الإستقصائي في جمع ، وتوفير البيانات والمعلومات الأولية

أولاً : الإطار النظري والدراسات السابقة

القيم الإسلامية: لغتاً : مصدر مثل : الكبر ، الصغر ، وان كلمة " قيم " هي جمع " قيمة " كما ذكره اللغويون ومادتها هي " قَوْمٌ " وأصله بالواو (قَوْمَةٌ) سكنت الواو ، وكُسِر ما قبلها فُقلبت ياءً لمناسبة الكسرة ، وجاء في لسان العرب : والقيمةُ : " واحدة القِيم ، وأصله ، الواو لانه يقوم مقام الشيء والقيمةُ : ثمن الشيء بالتقويم تقول تقاوموه فيما بينهم ، وإذا انقاد الشيء ، واستمرت طريقته فقد استقام لوجهه ، ويُقال : كم قامت ناقثك أي كم بلغت ، وقد قامت الامة مائة دينار أي بلغ قيمتها مائة دينار ، وكم قامت أمك أي بلغت ، والاستقامة : التقويم لقول أهل مكة ، استقامت المتاع أي قومتها وفي الحديث قالوا : يارسول الله ، لو قومت لنا ، فقال (صلى الله عليه وآله وسلم) : الله هو المقوم ، أي لو سغرت لنا ، وهو من قيمة الشيء أي حددت لنا قيمتها ، ويُقال : قامت بفلان دابته إذا كلت ، وأعييت فلم تسر ، وقامت الدابة : وقفت ، وفي الحديث : حين قام قائم الظهيرة أي قيام الشمس وقت الزوال من قولهم قامت به دابته [ابن منظور ، ص ٣٥٧ ، مادة قَوْمٌ]

القيم اصطلاحاً : عُرِفَت القِيم بتعريفات شتى وتتنوع تبعاً لتوجهات الباحثين ، والعلماء في المجال الأخلاقي

١- الإتجاه الأول : وهذا الإتجاه ينظر إلى القِيم على أنها حزمة من المعايير ، والتي من خلالها يُحكّم على ما هو قبيح ، وما هو حسن ، ومن التعاريف التي تبناها هذا الاتجاه تعريفُ الشافعي حيث يذهب إلى أنّ " القِيم هي مجموعة من المعايير ، والمقاييس المعنوية بين الناس ، يتقون عليها فيما بينهم ويتخذون منها ميزاناً يزنون به أعمالهم ، ويحكمون به على تصرفاتهم المادية والمعنوية " [الشافعي ، 1971 م]

٢ - الإتجاه الثاني : " هذا الإتجاه يرى بأن القِيم هي اختيار الفرد لمسار معين يفضلهُ على مسارات أخرى لذلك سُميت القِيم هنا بـ (علم السلوك التقضيي) ، والمسار المختار هو الأفضل والأحسن من وجهة نظر الفرد ذاته " [السلمي ، ٢٠١٩ م] ، ومن ضمن التعريفات لهذا الاتجاه التعريف الذي يرى بأنها " تصوّر واضح أو مضمّر يميّز الفرد ، أو الجماعة ، ويحدّد ما هو مرغوب فيه بحيث يسمح لنا بالإختيار من بين أساليب متغيرة من السلوك والوسائل والأهداف الخاصة بالفعل " [غيث ، ١٩٦٦ م]

٣ - ويرى الإتجاه الثالث : إنّ القِيم هي بمثابة حاجات ، واهتمامات ، ودوافع ، واتجاهات ترتبط بالفرد وهذا الإتجاه يمثله العلماء المحسوبون على علماء النفس الإجتماعي ، إذ أنهم يعتبرون السمات الشخصية هي المُكوّن الأساس للنظام القيمي لدى الأفراد ، وتتفق نظريات علم النفس الإجتماعي " على أنّ القِيم نوعٌ من أنواع القواعد الإجتماعية تتميز بها المجتمعات الإنسانية عن غيرها من المجتمعات الأدنى من الإنسانية التي لا تُفرّق بين قوانين الطبيعة ، والنظم الإجتماعية " [ثابت ، ٢٠١٦ م]

وعُرِفَت القِيم بانها : " مصطلحٌ للدلالة على نوعٍ مُعين من الاتجاهات ، ولكنها أكثر تعميماً من الاتجاهات ولا تختلف عنها الا من حيث الشدة والعمق " [زاهر ، ١٩٨٤ م] ، وعُرِفَت القِيم بأنها : " تلك المفاهيم والمعاني التي يولد الإنسان بموجبها ولادةً رباتيةً ، ويعيش في ظلال طاعة الله

مع عمل النفس على تنفيذ مراده في الكون [ثابت ، مصدر سابق ، ص ١٣] ، وقد عُرِفَتْ بأنها "مجموعة المعايير والفضائل التي جاء بها الإسلام كمنهج رباني لتربية الإنسان، وتحقيق سيادته على الأرض، وقد آمن بها عن اقتناع واختيار، حتى أصبحت محل اعتزاز من جانبه ، ومن ثم صارت موجهاً لسلوكه ، ومرجعاً لأحكامه ، في كل ما يصدر عنه من أقوال وأفعال تنظم علاقته بالله ، وبالكون وبالمجتمع وبالإنسانية جمعاء " [الرفاعي ، ١٩٨٥ م]

مصادر القيم في الفكر الإسلامي

كل مفهوم من المفاهيم سواءً كان مفهوماً قيمياً ، أم غير قيمي ، يكون له أصل ، ومصدرٌ تولّد منه وعندما نبحث عن مصدر القيمة في الفكر الإسلامي نجد أنها تستمد وجودها من التراث الإسلامي الممتد جذوره إلى القرآن الكريم ، والسنة القولية ، والفعلية ، والتقريرية ، ونحن لا نتفق مع بعض الباحثين حيث أوصل مصادر القيمة إلى أربعة مصادر وهي : القرآن الكريم ، السنة النبوية المطهرة ، الإجماع ، والقياس بإضافة القياس والإجماع على أنهما من مصادر القيمة ليس عليه دليلٌ بيّن ، ولا تقره الشواهد التاريخية بشكلٍ مطلقٍ المصدر الأول : القرآن الكريم : القرآن الكريم هو الكتاب الذي أنزل على النبي محمد (صلى الله عليه وآله وسلم) ﴿ وَأَنزَلْنَا لِقَابِ رَبِّ الْعَالَمِينَ * نَزَّلَ بِهِ الرُّوحَ الْأَمِينُ * عَلَى قَلْبِكَ لِتَكُونَ مِنَ الْمُنذِرِينَ * بِلِسَانٍ عَرَبِيٍّ مُبِينٍ ﴾ (الشعراء : ١٩٢ - ١٩٥) ، لذلك يتوقف فهم دلالات الفاظ على فهم الأساليب العربية ، ومتابعة دلالات النصوص القرآنية تتطوي على دلالات تؤكد على أنّ القرآن الكريم يدعو إلى العمل لتربية أفراد المجتمع والأمة على القيمة ، قيم الخير ، والفضيلة ، لأنه المصدر ، والمنبع للقيم الإنسانية على مر التاريخ وهو المصدر الأساس لكل الفضائل والقيم حيث تنتظم فيه كالاتي :

- " قيم اعتقادية تتعلق بالعبادة ، وما يجب على المكلف اعتقاده في الله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر
- قيم خلقية تتعلق بما يجب على المكلف أن يتحلّى به من الفضائل وما يتخلّى عنه من الرذائل
- قيم عملية تتعلق بما يصدر عن المكلف من أقوال وأفعال وعقود وتصرفات وهي على نوعين :
- * العبادات من صلاة ، وصوم ، وزكاة ، وحج ، ونذر ونحوها ، ويقصد بها تنظيم علاقات الإنسان بربه

* والمعاملات من عقود ، وتصرفات ، وعقوبات ، وجنایات ، وغيرها ، ويقصد بها تنظيم علاقات المكلفين ببعضهم سواءً كانوا أفراداً ، أم أمماً ، أم جماعات ، وهذه تضم فيما تتصل بالأسرة والقضاء ونظم الحكم وأصوله ، ومعاملات الدولة الإسلامية ، ومعاملات غير المسلمين كما تضم القيم المادية والاقتصادية ، والقيم المتعلقة بالعبادات والأسرة ملزمة ثابتة لأنها تتعلق بأمر تعبدي لا مجال للعقل فيه ، ولا يتطور بتطور البيئات أما فيما عدا العبادات والأحوال الشخصية من قيم المعاملات فتأتي قيماً عامة كقواعد عامة ، ومبادئ أساسية لم يتعرض لتفصيلها القرآن لأنها تتطور بتطور البيئات ، والمصالح " [مانع ، ٢٠٠٥ م]

المصدر الثاني : السنة النبوية : وهي كما في اصطلاح المحدّثين : سنة الرسول (صلى الله عليه وآله) : "هي مجموعة الأحكام والتعاليم العملية من العبادات ، وغيرها التي وردت بسندٍ قطعي وصحيح" [النجمي ، ١٤١٩ هـ] وبهذا المعنى تكون حجيتها ثابتة ، وقد استدل على حجيتها بالقرآن والإجماع والعقل ، وغيرها من الأدلة ، ويقول الحكيم : " والحديث حول حجّية ما صدر عن النبي من قول ، أو فعل ، أو تقرير ، أوضح من أن يُطال فيها الحديث ، إذ لولاها لما اتضحت معالم الإسلام ، ولتعطل العمل بالقرآن ، ولما أمكن أن يُستنبط منه حكمٌ واحدٌ بكل ما له من شرائط وموانع ، لأن أحكام القرآن لم يرد أكثرها لبيان جميع خصوصيات ما يتصل بالحكم ، وإنما هي واردة في بيان أصل التشريع ، وربما لا نجد في حكم واحدٍ قد استكمل جميع خصوصياته قيوداً وشرائط وموانع ، خذوا على ذلك مثلاً هذه الآيات المباركة ﴿ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّكْعِينَ ﴾ ، (البقرة : ٤٣) ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ ﴾ (البقرة : ١٨٣) ، ﴿ .. وَ لِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مِنَ اسْتِطَاعٍ إِلَيْهِ سَبِيلًا وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴾ (آل عمران : ٩٧) ، ثم حاولوا التجرد عن تحديدات السنة لمفاهيمها ، وأجزائها وشرائطها وموانعها فهل تستطيعون أن تخرجوا منها بمدلولٍ محددٍ ، وما يُقال عن هذه الآيات يقال عن غيرها ، فالقول بالاكْتفاء بالكتاب عن الرجوع إلى السنة تعبيرٌ آخر عن التنكر لأصل الإسلام ، وهدمٌ لأهم معالمه ، وركائزه العملية [الحكيم ، ١٤٠٢ هـ]

المصدر الثالث : الإجماع : " فقد عُرِفَ الإجماع بتعاريف مختلفة ، فعن الغزالي : إنه اتفاق الأمة الإسلامية وعن الفخر : أنه اتفاق أهل الحل والعقد ، وعن الحاجبي : إنه اتفاق المجتهدين من هذه الأمة ، وانت خبير : بأن الإجماع من المفاهيم العرفية ، والذي هو مفهومه التدقيقي المأخوذ من حديث مشهور عنه (صلى الله عليه وآله وسلم) هو اجتماع الأمة ، ولا يضر بهذا المفهوم خروج الفرد النادر الشاذ " [الخميني ، ١٤١٨ هـ] وهذا الإصطلاح يشير في مجمله إلى اتفاق عددٍ من العلماء المجتهدين في عصرٍ ما على الحكم لواقعة معينة وأشار الفقهاء إلى تقسيم الإجماع

، وتعرضوا لحجبة كل واحد من هذه الأقسام وما يتعلّق بالتفاصيل في ذلك لم تكن ضمن منهجية هذه الدراسة لذلك أعرضنا عن الخوض في التفاصيل التي لا تتعلّق بموضوع الدراسة وهناك من أضاف الى مصادر القيم : العرف ، والمصالح المرسله ، ولا نرى وجهاً لذلك مصادر القيم في منظومة الفكر الغربي إنّ مفهوم القيمة في الفكر الغربي يأخذ مفاصد ودلالات مختلفة عن دلالتها في الفكر الإسلامي ، وسنذكر هنا المصادر والمرجعيات التي تكوّن القيمة في الفكر الغربي حيث أنّها تتمثّل بالآتي :

١ - الإنسان : " إنّ وجهة النظر هذه تقوم على اعتبار أنّ الإنسان هو مصدر القيم ، والمنشئ الوحيد لها ، وما القيم الا ترجمة للمشاعر الفردية الشخصية في كل فرد ، والمملكة الفردية في وسعها تصوّر الأمور ، وإدراك المثل العليا ، وبناءً على ذلك فإنّ قيم الأشياء يتعلّق تقديرها بالمثل العليا المدركة من قبل الأفراد [حدادي ، ٢٠١٩ م]

٢ - المجتمع : وأصحاب هذا الإتجاه يزوّن بأن المجتمع هو من يُضفي القيمة على الشيء ، وهنا تكوّن الذات جمعية لا فردية ، فهذا الإتجاه يحقّق التقدير الموضوعي ، فالتقدير هنا تقدير جمعيّ ، والأفراد هنا " يجدون انفسهم إزاء جدول للقيم على نحو مقرر تماماً وفق وضع خارجي بالنسبة لهم ، فهو ليس من حقهم فرادى ، ولا هو تجربة عن المشاعر الفردية الشخصية الخاصة بكل فرد منهم ، فالأفراد لا يملكون إلا ان يلائموا أحكامهم وفق هذا الجدول" [حدادي ، مصدر سابق ، ص ٦٠ - ٦١] ، وحسب هذا الرأي تكوّن القيم نتاجاً مجتمعياً تظهر من خلال التفاعل ، والإحتكاك بين أفراد ذلك المجتمع وعليه تكون المعايير الموضوعية من قبل المجتمع هي المُحدّدة للمرجوب عنه ، والمُرجوب فيه على المستويين الاجتماعي والشخصي

٣ - القانون الطبيعي : وهذا الإتجاه على خلاف مع الإتجاهين السابقين ، حيث ينظر الى مصدر القيم بأنّه القانون الطبيعي والذي يكون متماشياً مع الأشياء بطبيعتها ، ويكون متفقاً مع العقل ، أي إنّ القيم هي موجودة في الواقع الذي نعيشه ، وهي توجد في كلّ اللحظات للسلوك الإنساني ، والعقل البشري يمكنه اكتشاف طبيعتها فالعدل عدلٌ ، والحق حقٌّ ، وإنّ الحياة لا يمكن أن تستقيم دونهما

الفلسفة الواقعية ونظرتها الى القيم " الاتجاه الواقعي يرى إنّه من الممكن أن يُحصل على القيم بواسطة الحواس ، أو التجربة ، لأنّ القيم هي اشتقاق من الواقع الملموس فهي تتسم بالتغيّر والنسيبة ، وكذا يمكن أن تُقاس عن طريق الوسائل العلمية والبحثية " [عفيف ، ٢٠٢٢ م]

الفلسفة المثالية ونظرتها الى القيم إنّ الفلسفة المثالية تقوم على الإعتقاد بأنّ هناك عالمين : مادي ، ومعنوي سماوي ، وإنّ القيم يستمدّها الإنسان من العالم السماوي لذلك فهي قيم مقدّسة ومطلقة " وإنّ النظرة المثالية للقيم تعود بجذورها إلى عصر أفلاطون الذي تحدّث في فلسفته عن عالم المثل ، ومازالت أفكار وفلسفة أفلاطون تؤثر تأثيراً كبيراً في الفلسفة المثالية الحديثة ، وقد ظلّت القيم المشتقة من الفلسفة المثالية قديماً وحديثاً تشكّل مصدراً مهماً تُشتق منه أهداف التربية وتكوّن ما يسمى بالتربية الخلقية ، وانعكس ذلك على عناصر العملية التربوية بهدف تمكين القيم من نفس

المتعلّم لتكون بمثابة الموجه ، والضابط لسلوكه ، فكلماً اقترب المتعلّم في سلوكه من المثال القيمي كان إنساناً مثالياً [ابراهيم ، ١٩٨٩ م]

الفلسفة البرجماتية ونظرتها للقيم تؤمّن الفلسفة البرجماتية بعدم وجود قيم مطلقة ، فالأحكام حول القيم متغيرة ، وخاضعة للتجربة التي من خلالها يتم الإختيار ، ومصدر القيم هو الخبرات الإنسانية ، فأحكام الناس ونظراتهم ورغباتهم إلى القيم متغيرة والقيم توجد بمقدار أثرها في حياة الإنسان ، فإن لم تؤثر أصبحت لا وجود لها ولا فائدة وبذلك فان القيم ذاتية وليست موضوعية ، وهي نسبية متغيرة وليست مطلقة ، وقيمة أي شيء تكمن فيما يقدّمه من منفعة [الحازمي ، ١٤٢٧ هـ]

الفلسفة الوجودية ونظرتها للقيم إنّ القيم عند الوجوديين شخصية وعاطفية ونسبية ، والفلسفة الوجودية لا ترى للقيم مصدرية سوى حرية الفرد وما يلتزم به من اختيار قيمة معينة ، وبهذا يكون خالقاً ، وموجداً للقيم ، وتُعدّ " الحرية أساس الاخلاق الوجودية ، فالقيم عند الوجودية مصدرها الإنسان نفسه فهو يصنعها نتيجة المواقف التي يخوضها ، ويقدرها على حسب نجاحه في هذه المواقف ، وبذلك بنت الوجودية (هيدجر) و (يسبرز) على أنّ الإنسان يحمل من معاني الاختيار والحرية ، والمسؤولية بقدر ما يكون خيراً فالخير والشر يقاس بمدى سلوك الإنسان ، ومدى مواجهته لمواقف الحياة ، أو نجاحه [المسند والصاوي ، ١٩٩٢]

الخصائص العامة للقيم الإسلامية

- انها إلهية المصدر : تماز القيم الإسلامية بكونها صادرة عن الله تبارك وتعالى ، والرسول (صلى الله عليه واله وسلم) مُبيّن لها ، ومجسّدتها على أرض الواقع ﴿.. وَانزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ ﴾ (النحل : ٤٤) ، جاء في تفسير أبي حمزة الثمالي : " فقد

أنزل الله الذكر الحكيم وفرض على نبيه الكريم من أول يومه أن يتعهد تفسيره وتبيينه للناس . وليقوم الناس بدورهم بتعاهده والتدبر فيه " [ابو حمزة الثمالي ، ١٤٢٠]

- ذات طابع ملزم : تمتاز القيم الدينية بخاصية الإلزام ، فالمسلمون ملزمون بتطبيقها إن كانت من الواجبات كما في قوله تعالى ﴿ ان الله يأمركم ان تؤدوا الامانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس ان تحكموا بالعدل ان الله نعماً يعظكم به ان الله كان سميعاً بصيراً ﴾ (النساء : ٥٨) حيث جاء في تفسيرها : " لقد تضمنت الآيات وجوب تأدية الأمانة ، والعدل في الحكم ، وإطاعة الله والرسول وأولي الأمر ، وقد جاء في الكتاب والسنة العديد من الآيات ، والروايات في الحث على حفظ الأمانة ، وأدائها لصاحبها براءً كان أو فاجراً ، لأنها حق له بما هو إنسان ، لا بما هو صالح أو طالح ، فمن القرآن هذا الجزء من الآية : " ان الله يأمركم ان تؤدوا الامانات " ومنه قوله تعالى : ﴿ يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم ﴾ (الانفال : ٢٧) ، ومن الروايات : " لا إيمان لمن لا أمانة له ، ولا دين لمن لا عهد له " [مغنية ، ١٩٨٧ م]

- العمومية والشمول : وهذه الخاصية منبثقة من طبيعة النظام القيمي للإسلام ، فالمنظومة القيمية في الشريعة الإسلامية تغطي حركة الإنسان في الحياة بجوانبها المختلفة ، وتوازن بين الجانب المادي والمعنوي من جهة وتوفق بين العاطفة والعقل من جهة أخرى ، كما إنها تحرص على تحقيق رغبات الفرد بالقدر الذي يحفظ حقوق الجماعة ، كما إن شموليتها تقتضي عدم تخصيصها بالمسلمين ، وفقاً لما اشتهر بان " خصوص المورد لا يخص الوارد ، فالعبارة بعموم اللفظ " [الكلبيكاني ، ١٤١٠ هـ]

- التكاملية : إتسمت القيم الإسلامية بعدم تناقضها ، أو تعارضها في جانبها التطبيقي ، حيث بُنيت على نسقٍ تكامليٍّ مترنٍ ، لأنها تنبع من مصدرٍ لا اختلاف فيه ﴿ أفلا يتدبرون القرآن ولو كان من عند غير الله لوجدوا فيه اختلافًا كثيراً ﴾ (النساء : ٨٢) ، فكل قيمة هي جزءٌ مُتممٌ لقيمةٍ أخرى في الهيكل القيمي لبناء الإنسان ومسيرته التكاملية ، وإن " التكامل بنحوٍ متناسقٍ هو خصوصية بارزةٌ للمنهج الأخلاقي الإسلامي ، وبناءً عليه فالإنسان عليه أن يصل إلى الكمال في جميع جهات الحياة الإنسانية ، أو أن يسير في هذا الإتجاه ، لا أن يتكامل أو يسير في اتجاه واحد مثل الشخص الذي يتعبد فقط ، ويفغل عن العلم والجهاد ، وفي حال حصل هذا التناقص فإن أعماله سوف ترشده نحو القرب إلى الله سبحانه وتعالى " [فهم نيا ، ٢٠١٩ م]

- التراتبية : وهذه الخاصية تميزت بها الشريعة الإسلامية بصورةٍ عامةٍ ، حيث أنها رتبّت الأحكام حسب الأولوية ، والأهمية ، كما امتازت الأحكام بتدرجها في مرحلة التطبيق ، وحددت وضماً خاصاً لحال الاضطراب والضرورة ، والحرج ، وغيرها ، وهذه كلها مفصلة في الدراسات الأصولية والفقهية ، هذه الخصائص والسمات التي تتصف بها القيم الإسلامية تتناغم ، وتتوافق مع روح الشريعة الإسلامية الخاتمة وهي محور هذه الشريعة الخالدة ، فهي داعية الى الفضائل ، وراعدة عن الرذائل ، ومؤكدة على بناء الإنسان بناءً أخلاقياً وسلوكياً ومعرفياً كخطوة في بناء مجتمع متماسك تسوده الفضيلة ، وهذا ما جاء به الرسول الكريم (صلى الله عليه وآله وسلم) بما ورد عنه : " انما بُعثت لأتمم مكارم الاخلاق " [الطبرسي ، ١٤١٨ هـ]

ثانياً : سلوك المواطنة التنظيمية السلوك في اللغة : " هو مصدرٌ لفعلٍ (سَلَكَ) ، ومعناه نفوذ الشيء في الشيء أيًا كان هذا الشيء ، غير ان استعماله قد تمّ تغليبُه للدلالة على معنى النفوذ في الطريق والسير فيه ، سواءً كان هذا الطريق طريقاً حسيّاً او معنوياً ، يقال : سلكت الطريق أشلكه سلوكاً إذا نفذت فيه ، والسالك السائرُ ، والمسلك الطريق ، ويطلق أيضاً على سيرة الإنسان وتصرفه [لسان العرب ، ج ١٠ ، مصدر سابق ، ص ٤٤٢ ، مادة سلك - والزمخشري ، ١٩٩٨ م ، والراغب الاصفهاني ، ١٩٩٢ م] فتفاوتت تعريفات الباحثين حول سلوك المواطنة التنظيمية حيث جاء تعريف اورغا (Orga) : " إن سلوكيات المواطنة التنظيمية ، هي مصطلح يشير إلى تلك السلوكيات المفيدة تنظيمياً ، والتي لا يمكن تشجيعها أو تدعيمها على أساس التزامات الدور الرسمي ، فهي السلوكيات غير الرسمية التي يقدمها الفرد بشكلٍ اختياري ، أو يمتنع عن ممارستها بشكلٍ اختياري دون النظر إلى اعتبارات الحوافز الرسمية أو العقاب [خشاب ، وآخرون ٢٠٢٠ م] ، ويعرفه غراهام (Graham) " بأنه يعكس الأدوار التي يقوم بها العامل في المنظمة ، والتي تتجاوز الإعتبارات الشخصية من أجل مصلحة المنظمة " [سعدون ، وآخرون ، 2017 م] ، وعرفه كلٌّ من (Y. Liao ، Zhang ، و J& Zhao) ، على أنه مجموعة التصرفات التي تهدف إلى تقديم المساعدة ، وظهور علامات سلوكية غير مطلوبة على المستوى الرسمي ، ولكنها تكون ذات فائدة للمؤسسة " [مناصرية ، وآخرون ، 2015 م]

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية " نظراً لندرة الموارد في المؤسسات ، فان القيام بالأدوار الاضافية التي تتبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها " [مناصرية ، وآخرون ، مصدر سابق ، ص ٢٢٣] ، وقد لخصت الآثار الإيجابية التي ينتجها سلوك المواطنة التنظيمية بالآتي :

١ - " يؤدي إلى تخفيف العبء المادي عن المؤسسات ، فهو إضافة حقيقية لمواردها ، بحيث يسمح بتوجيه ما كان مقرراً أن تتحمله المؤسسات في توظيف بعض العاملين للتوسع في خدماتها ، والتميز في أدائها

- ٢ - يزيد من مستوى الحماس في الأداء، وهذا ما يفنقه العمل الروتيني .
- ٣ - يزيد من مستوى الرضا عن العمل لدى الأفراد .
- ٤ - يعزّز مستوى شعور الأفراد بالانتماء لمؤسساتهم (الولاء التنظيمي)
- ٥ - يُتيح الفرصة للممارسة الديمقراطية ، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه ، أو التوقيت المناسب له .
- ٦ - يوطد العلاقات بين الأفراد والجماعات ، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المتميز .
- ٧ - يزيد من فاعلية الأداء وكفاءته ، وبخاصة في قطاع العمل الحكومي " [سعدون وآخرون ، ٢٠١٧ م]

المدخل لسلوك المواطنة التنظيمية

المدخل الأول : يفترض هذا المدخل أنّ هناك انفصلاً بين سلوكيات المواطنة التنظيمية ، وبين الأداء الوظيفي المطلوب رسمياً ، وبالتالي وفقاً لهذا المدخل يُنظر إلى سلوكيات المواطنة التنظيمية على " أنّها سلوك ذاتي لا يتم مكافأته من قبل نظام المكافآت الرسمي كما إنّه يزيد من الأداء الفعّال للمنظمة " [القحطاني ، مصدر سابق ، ص ٣٥]

المدخل الثاني : يقوم على التراث الفكري لبحوث المواطنة المدنية في علوم الفلسفة السياسية والاجتماع [نادر ٢٠١٣ م ، مصدر سابق ، ص ٧٣

سلوك المواطنة التنظيمية في الفكر الإسلامي

إنّ الشريعة الإسلامية شاملة لكلّ خلقٍ حميدٍ ، وسلوكٍ مستقيمٍ ، فهي تدعو للفضائل كلّها ، وتنهى عن الرذائل وتعاقب على ارتكابها ، وتدعو للتراحم والتعاون والألفة ، وتحثّ على مساعدة الضعفاء والمحتاجين والمدونات الإسلامية تزخرُ بالأدلة المؤيدة لذلك ، فسلوك المواطنة التنظيمية يمثل مجموعة روابط وعلاقات وصلات تنشأ وتتطور بين المدير ، والعاملين مسلمين كانوا ، أم غير مسلمين فهي حزمة من الواجبات والحقوق يستفيد منها طرفا هذه العلاقة ، وقد أولت الشريعة اهتماماً بالغاً في تحديد السلوكيات ، والواجبات التي يمكن إدراجها تحت عنوان سلوك المواطنة التنظيمية ، نذكر بعضاً منها :

واجب صاحب العمل أو المنظمة تجاه العاملين

سنذكر هنا بعضاً من الواجبات التي شرّعت ونظمت في هذا الصدد ، وحُدثت واجبات كلّ طرفٍ وما ينبغي أن يفعله تجاه الطرف الثاني ، وتجاه المنظمة التي يعمل بها

- ١ - على المنظمة إيجاد المناخ المناسب للعاملين لديها لممارسة دورهم العبادي ، وتطبيق الأحكام الواجبة التي وردت في كتاب الله تبارك وتعالى ، وسنة نبيه " ﴿ الَّذِينَ أَنْ كُنْتُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عِقَابُ الْأُمُورِ ﴾ (الحج : ٤١) ، فالعامل ينبغي له مراعاة الحدود الشرعية في خطواته ، والمدير أيضاً يكون راعياً ومسؤولاً عن رعيته في تهيئته ما يستلزم لموظفيه ورعايتهم
- ٢ - إنّ مسؤولية صاحب العمل تفرض عليه دفع الأجور للعامل في وقتها دون تأخير " عن الإمام الصادق عليه السلام : (لا يجفّ عرفه حتى تعطيه أجرته) ، وكذلك ورد : أعطهم أجورهم قبل ان يجفّ عرفهم [الكليني ، ١٣٦٧ ش] ، وعبارة (قبل ان يجفّ عرفه) هي كناية عن المبادرة والإستعجال في إعطاء الأجر وورد عن النبي (صلى الله عليه واله وسلم) انه قال : " (ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى إلى رجل ثم عذر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيراً فاستولى منه ، ولم يوفّه أجره) [الحلبي ، ١٤١٠ هـ]
- ٣ - إختيار الشخص المناسب ، حيثُ اعتبرت الشريعة العمل أمانةً ، وتجبُ صيانتها والحفاظ عليها فأمانة العمل والإخلاص فيه من القيم المهمة في الشريعة الإسلامية

٤ - التعامل الحسن ، وقد وردَ فيما وردَ بأنّ الدينَ المعاملة " إنّ الإسلام يهتمّ اهتماماً كبيراً بالمعاملة ومن القواعد التي وضعها الاصوليون ، أنّ حقوق الله مبنية على المسامحة ، وحقوق الناس مبنية على المشاححة ، فإذا قصرَ مسلمٌ في حقٍّ من حقوق الله فان التوبة تغفره ، وغفو الله قد يشملهُ ، ولكنّ إيذاء الناس لا يُغفر الا إذا عفا الناس ، فردّ الحقوق شرطاً أساسياً لقبول التوبة " [الشلبي ١٩٧٣ م]

واجبات العاملين تجاه المنظمة

الإلتزامات تطلّب العامل كما تطلّب صاحب العمل ، فالعامل عليه التزامات وواجبات تجاه المنظمة والمجتمع منها :

- ١ - المبادرة بالإصلاح بين المتخاصمين ، والتنبيه لموطن الضرر والخلل في المنظمة ، أو البيئة التي يعمل فيها ، وأن يسعى الى التضامن مع رؤسائه وزملائه في بيئة العمل ، ومحاولة علاج المواقف الخاطئة بما يُرضي الله انطلاقاً من مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

٢ - الإتيان في العمل ، والصدق والإخلاص ، والمحافظة على أسرار العمل ، حيث يستشعر المسؤولية الملقاة على عاتقه أمام الله قبل شعوره بمسؤوليته أمام الآخرين ، ويعتبر العمل أمانة وعهداً ﴿..... وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنْ أَلْفَعَدَّ كَانَ مَسْئُولًا﴾ (الإسراء : ٣٤) " على العامل أن يخلص في عمله ، وينصح فيه ويراقب الله في ذلك ليظفر بالمال الحلال الذي هو أثمن شيء ، فقد ورد في الحديث : (خيرُ الكسبِ كسبُ العاملِ إذا نصح) ، وروي عن النبي (صلى الله عليه وآله وسلم) انه قال : (إنَّ اللهَ يحبُّ إذا عملَ أحدُكم عملاً أن يتقنه) وأما إذا لم ينصح في عمله فهو خائنٌ لضميره ومجتمعه ، ويكونُ أكلاً للمالِ بالباطل ، وينظر إلى مقدار عمله الصحيح فيعطى عليه الأجر ، وبقية العمل الآخر لا أجر له فيه بل إذا أوجب ضرراً على ربِّ المالِ فهو ضامنٌ له ومسؤولٌ عنه " [القرشي ، ١٩٢٦ م] فالعاملُ عليه ان يؤدي عمله الذي أجرى العقد عليه في وقته المقرّر له ، ويؤديه بنفسه ، ولا يعتمدُ على غيره في تأدية عمله لان الإلتزام واقعٌ عليه لا غيره الذي قد يرفضه صاحبُ العمل وقد لا تتوفّر فيه المؤهلات والقدرات التي يتطلّبها العمل

٣ - إطاعة الاوامر ، على العامل ، او الموظف الامتثال لما تصدره المنظمة ، او المؤسسة ، او ربُّ العمل من تعليمات ، واوامر خاصة بالعمل الموكّل إليه ، ولكن بشرط عدم الضرر ، فطاعة الاوامر ضرورية لسير العمل وتنظيمه بما يخدم أهداف المنظمة ، وهي تتدرج تحت قيمة الأمانة ، فربما يجد الموظف ثغرة للتخلص من تنفيذ الأمر دون ان يعلم به المدير ، ولكن الأمانة تفرض عليه عدم استغلال تلك الثغرات ، وتوجب عليه ان يؤدي عمله بأمانة وإخلاص

٤ - ان يكون حسناً الخلق في تعامله مع زملائه والمراجعين ، فالشريعة الإسلامية تنصوي تحتها قيم التسامح كلها ومنها : التسامح والابتسام في وجه الآخر ، وقضاء الحوائج ، والصدق في القول والفعل

٥ - محافظة على الاصول الثابتة وغيرها في بيئة العمل ، فالموظف ملزم بالمحافظة على كل ما تملكه المؤسسة من الات ، وأدوات مختصة بالانتاج ، او غيره ، فالتقصير من جانب الموظف إذا تسبب في التلف ، او الضرر ، او النقصان يكون مسؤولاً عنها وضامناً لها ويذهب (كعوان ٢٠٢١) الى القول بان " المتممّن في الفكر الإسلامي التربوي يجد ان الفكر لم يغفل عن هذا المتغيّر السلوكي الهام في حياة الأفراد ، والمجتمعات فقد أكد الإسلام على أهمية العمل التطوعي ، وحثّ على مساعدة الإنسان أخيه الإنسان ، وقد انتشر مفهوم الخير الذي ورد ذكره في القرآن الكريم ، كما ظهر جلياً حرص الإسلام على تشجيع العمل التطوعي في فكرة التكافل الإجتماعي الذي بدأ في عصر النبوة في صورة " نظام الوقف " الذي انتهجه المسلمون لتحسين أحوال مجتمعهم (كعوان ، واخرون ، مصدر سابق ، ص ١٧٥)

الدراسات السابقة (دراسة اندونيسيا ٢٠٢٠ م) : القيم الإسلامية ودورها في تعزيز القيم الإنسانية لتطوير المجتمع مع نموذج دور جامعة الملك عبد العزيز في تعزيز القيم الإنسانية ، هدفت الدراسة الى التعريف بالقيم الإسلامية كونها مجموعة متكاملة تختزل كل القيم الحضارية ذات التأثير الإيجابي الذي يرتقي بالمجتمع ، ويساهم في تطويره ، ورفع المستوى العملي والسلوكي لدى أفرادها ، وكذلك هدفت الدراسة للتعريف بمعاني القيم ومشتقاتها ، والدلالة القرآنية لها ، ومميزاتها وإيضاح فلسفة القيم الإسلامية في تكوين مجتمع حضاري صالح تسوده قيم الإسلام ، وتحكم أفرادها ، وتوصل المبادئ السامية في ثقافة أفرادها لتكون محورا لكل انماط الحياة التي يقوم بها الأفراد ، منهج الدراسة : انتهج الباحث منهجاً استقرائياً استنتاجياً ميدانياً في دراسته ، نتائج الدراسة : هي ان القيم الإسلامية تمثل نظاماً متكاملماً للقيم الروحية والحضارية والعملية الراقية التي تتقوم من خلال مبدأ الاعتدال ، والوسطية ، وتولي احتراماً للعقل مع تلبية الرغبات للفطرة السوية وتأدية فقه الواقع ، من خلال التكييف الزمكاني ، وحفظ حقوق المجتمع والأفراد بما تختزله من خصائص ، ومميزات ، توصيات الدراسة : أوصت الدراسة بضرورة التجديد لفقه الواقع من أجل مواكبة مستجدات الحياة المتسارعة ، وكذلك تعزيز ، وتركيز مبدأ الاعتدال ، والوسطية للتصدي ، وردع مفهوم فوبيا الإسلام ، ومن التوصيات التركيز على مسؤولية الجامعات والمدارس في ترسيخ الثقافة الإسلامية ، وتعزيز الثقة بالقيم الإسلامية ، للمسلمين من خلال الوسائل التقنية الحديثة ، وكذلك ضرورة التواصل ومدّ الجسور مع الحضارات الأخرى من أجل العثور على قواسم مشتركة بينها وبين الإسلام من خلال الركون لمنهج علمي (دراسة رحالي ، ٢٠٠٨ م) : القيم الدينية والسلوك المنضبط (دراسة ميدانية للأفواج الكشفية لمدينة المسيلة) ، هدف الدراسة : الدراسة تهدف الى بيان الأثر للقيم الإسلامية كالأمانة ، والصبر ، والعبادة ، والصدق والتعاون وغيرها من القيم وكذلك هدفت الدراسة لاستجلاء الطبيعة الخاصة بالسلوك المنضبط ، مع بيان لأهم الضوابط التي تضبطه ، والهدف الآخر هو الوقوف على دور الكشافة الإسلامية الذي تلعبه بتنمية القيم عند الأفراد الذين ينتمون لها ، وذلك يتم من خلال الإحاطة ببرامجها والإطلاع عليها والإطلاع على أسسها ، والانشطة التي تمارسها وطرقها ، وبالتالي كان الهدف الأهم لهذه الدراسة هو تكوين إطار قيمي كمفترج لمنهج المرحلة الثانوية ، مع إيجاد البرنامج المناسب لتنمية عدد من القيم المحددة ضمن الإطار القيمي . منهج الدراسة وأدواتها : اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التجريبي ، من خلال الوصف التجريدي العام للجوانب النظرية لهذا الدراسة

كما تضمنت تحليلاً لمضامين مادة الدراسة ، وتناولت الدراسة عمليةً تقويم للأساليب التربوية للمعلمات ، والتجريب لبعض القيم المشمولة في البرنامج ، واستخدمت في جمع البيانات مجموعةً من الأدوات : كالملاحظة : حيث اعتمدت على ملاحظة السلوك للأفراد بصورة غير مباشرة ، واستمرت ملاحظتها لأفراد الكشافة لمدةٍ طويلةٍ بشكلٍ طبيعي ، والمقابلة : قامت الباحثة بمجموعة مقابلات مع القادة ، والإستبيان : حيث قسّمته الى ثلاثة محاور الأول يتعلّق بالبيانات الشخصية ، والثاني يتعلّق ببعض القيم ، والثالث تعلّق بدور الكشافة ، مجتمع الدراسة التي أجرت فيه الباحثة دراستها كان يتمثّل بمؤسسة الكشافة الإسلامية لمدينة المسيلة في الجزائر ، وكانت تتكوّن من أربعة أفواج ، نتائج الدراسة : خرجت الدراسة بنتائج منها : إنّ القيم الدينية لها تأثير على سلوك الأفراد بالضبط والتوجيه ، وأنّ سلوك الأفراد ينبع من الإيمان بالله ، ويشعرون بان الله يراقبهم في سلوكهم ، كما إنهم يتصفون بالأمانة وإن كانت قيمة الصدق غير متحققة بنسبة ١٠٠٪ (دراسة وليد ، ٢٠٢٠ م) : سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري - دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس الابتدائية ببلدية المسيلة ، هدف الدراسة : كانت الدراسة تهدف الى معرفة طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنة ، والتي تتمثّل بأبعادها الخمسة : (اللطف ، الإيثار ، الروح الرياضية ، السلوك الحضاري ، وعي الضمير) وبين السلوك المتمثّل بالإبداع الإداري بأبعاده الثلاثة : (الحساسية للمشكلات ، المقدرة على التحليل ، والأصالة والمرونة) وهدفت الدراسة لمعرفة وكشف مستوى الممارسة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من المديرين للمدارس الابتدائية في بلدية المسيلة تجاه رفاقهم في العمل ، منهج الدراسة وأدواتها : استخدمت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليلياً من أجل تحقيق أهدافها ، فالمنهج الوصفي يسعى لجمع المعلومات من البيئة المباشرة والواقع المدروس ، ثمّ تنظيم هذه المعلومات وتحليلها من أجل الخروج بوصفٍ للظاهرة ، وكذا تفسيرها ، والكشف عن أسبابها للتوصل الى النتائج المفيدة في إدراك حقيقتها ، أما الأدوات التي استُخدمت في الدراسة فكانت من خلال وضع تصميمين للإستبيان : الأول : إستبيان خاص بالمواطنة التنظيمية : وهو يهدف لقياس سلوك المواطنة عند المديرين ، وهذا الإستبيان يتكوّن من ١٩ بنداً في مقابل ٥ بدائل للإجابة ، والثاني : إستبيان خاص بالإبداع الإداري : صُمم لقياس الإبداع الإداري عند المديرين ، وفي الصورة النهائية لهذا الإستبيان نراه يتكوّن من ١٥ بنداً ، وفي مقابلها خمسة بدائل ، مجتمع الدراسة كان متكوّناً من المؤسسات الابتدائية البالغ عددها ٧٦ مؤسسة في بلدية المسيلة ، وأما عينة الدراسة فقد تكوّنت من ٤٣ مديراً يتوزعون عبر أقسام وفروع بلدية المسيلة بما نسبته ٦٥٪ ، وأما نتائج الدراسة فتشير الى وجود علاقة طردية إرتباطية موجبة بين كلٍ من سلوك المواطنة ، والإبداع الإداري عند المديرين المشمولين بالإستبيان ، وعدم الجزم باقتصار السبب في رفع درجة سلوك الإبداع على سلوك المواطنة وحدها ، وقد اثبتت الدراسة ارتفاع سلوك المواطنة في أبعاده جميعها ، كما أثبتت الدراسة كذلك ارتفاع المستوى للإبداع الإداري عند أفراد العينة (مدرء المدارس الابتدائية) (دراسة دعنا ، ٢٠١٧) : سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية ، والتعليم شمال الخليل ووسطها ، وكان الهدف من الدراسة هو التعرف على درجة ومستوى الممارسة لسلوك المواطنة التنظيمية في المديريات المنضوية تحت التربية والتعليم في وسط الخليل ، وشمالها وتضمنت الآتي : معرفة درجة مدى تطبيق الموظفين ، وتحليلهم بسلوك الروح الرياضية في تلك المديريات - درجة التزامهم بسلوك وعي الضمير والسلوك الحضاري - والتعرف على الأسباب التي دفعت الموظفين لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية ، إتّبعت الباحثة في دراستها هذه المنهج الاستكشافي الوصفي لأنه كان ملائماً لطبيعة الدراسة ، وأهدافها في التشخيص لواقع سلوك المواطنة التنظيمية وكذلك لاستخدامه من قبل الباحثين الآخرين الذين كانت دراساتهم مشابهة لهذه الدراسة ، كما اعتمدت الباحثة الطريقة المختلطة في دراستها فقامت بجمع البيانات من خلال الطرائق النوعية والكمية واقتصرت في الطرائق النوعية على المقابلات غير المهيكلة ، وفي الطرائق الكمية على الإستبانة التي ورّعت على الموظفين في المديريات محلّ الدراسة ، انتهت الدراسة بنتائج حاولنا تلخيصها بالآتي - ان الموظفين المواطنين على سلوكيات المواطنة التنظيمية يُعطون إهتماماً لهذه الممارسات بصفتها مصدراً للنجاح - إنّ سلوك الإيثار لدى مديريات التربية تمثّل بالتعاون بين الموظفين ورؤسائهم من أجل تأدية الأعمال على أتم وجه - إنّ سلوك الكياسة في تلك المديريات كان مرتفعاً - إنّ سياسة ، وطريقة التعيين ، واختيار الموظفين في التربية والتعليم كانت تعتمد على معايير خاصة - إنّ وعي الضمير ، وممارسة الموظفين له كان مرتفعاً - نتائج ممارسة الموظفين للسلوك الحضاري كانت مرتفعة ، وكانت توصيات الدراسة : ينبغي في حال تقييم الموظفين أن تؤخذ مساهماتهم التطوعية بعين الإعتبار ، كما ينبغي القيام بتفعيل الإتصالات التنظيمية الدائرة بين الموظفين من جهة ، والإدارة العليا من جهة أخرى ، وتجذير سلوكيات المواطنة التنظيمية في عقول الموظفين ، وذلك بتشجيعهم على إبداء المساعدة لزملائهم

(دراسة Gyekye & Haybatollahi, 2015) Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Investigation of the Impact of Age and Job Satisfaction on Ghanaian Industrial Workers"

"سلوك المواطنة التنظيمية: تحقيق تجريبي لتأثير العمر والرضا الوظيفي على عمال الصناعة الغانيين" هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر الرضا الوظيفي والعمر على سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العمال في قطاع الصناعة في غانا ، وكذلك مدى التعرف على الفئات

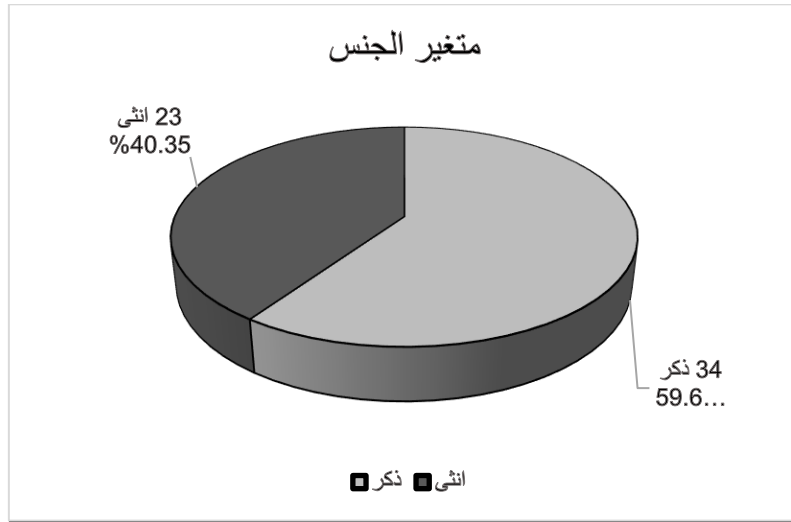
العمرية ومدى علاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وأيضا التعرف على المستوى العام للرضا الوظيفي ، وسلوك المواطنة التنظيمية ، منهج الدراسة : استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا تحليلياً مع الركون الى الاستبانة من أجل جمع البيانات حيث تكوّنت العينة الدراسية من (٣٢٠) من العمال والموظفين الغائبين العاملين في قطاع الصناعة الغائبة ، نتائج الدراسة : أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج كان ملخصها : بأن هناك وجود لعلاقة إيجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والعمر ، وإن الموظفين الأكثر سناً هم أكثر ارتباطاً وعلاقةً بسلوك المواطنة التنظيمية ، بخلاف العاملين الذين هم أصغر منهم سناً

ثالثاً : تحليل البيانات

متغير الجنس : توزيع عينة الدراسة حسب الجنس : يبين الجدول أدناه نسبة الذكور في عينة الدراسة والتي كانت (٥٩.٦٥ %) من عينة الدراسة ، فيما مثلت نسبة الإناث في العينة (٤٠.٣٥ %) ، ويُعدُّ ارتفاع نسبة الذكور في العينة من الأمور الطبيعية في مؤسسات الدولة العراقية التي تتميز بطابعها الذكوري ، حيث أنّ النسبة العظمى ممن يشغلون المناصب العليا في الدولة هم من الذكور لاعتبارات إجتماعية ، وبعضها دينية حيث أنّ المجتمع العراقي يستقل عمل المرأة الى جانب الرجل في الكثير من المواقع الإدارية ، لخصوصية التركيبة الإجتماعية ، كما أنّ بعض العوائل العراقية ، وخاصة في المجتمع الجنوبي تعتقد بأن عمل المرأة بهذه الصورة خلاف الإحتياجات الشرعية ، ولكن مع هذا نجد بأن نسبة تمثيل المرأة مرتفعة نسبياً في مجلس المحافظة

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	٣٤	% ٥٩,٦٥
انثى	٢٣	% ٤٠,٣٥
المجموع	٥٧	% 100

جدول (١) يوضح متغير الجنس



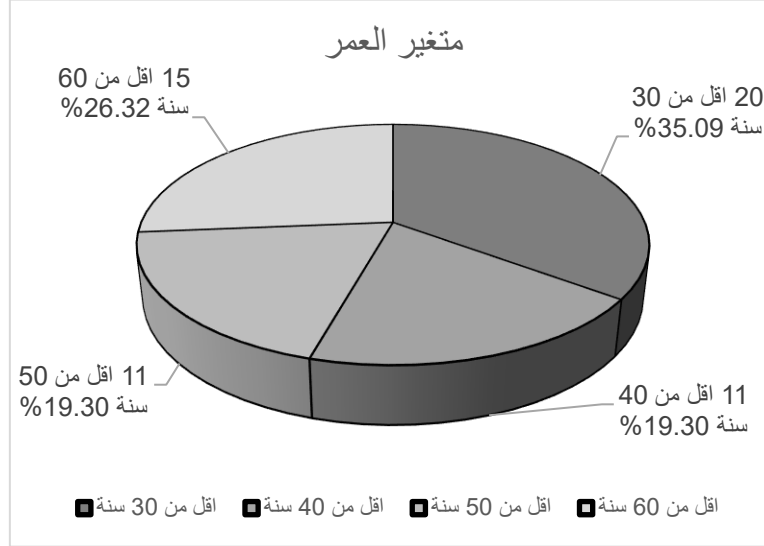
شكل (١) متغير العمر : يبين الجدول أدناه توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية ، فهو يوضح تصنيف أفراد العينة بحسب الفئات العمرية لهم ، إذ يتضح بأن أعلى نسبة من الفئات العمرية بلغت (٣٥.٠٩ %) وكانت للأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة ، وكانت النسبة الأدنى من الفئات العمرية قد تمثّلت بالفئتين اللتين تكون أعمارهم (أقل من ٤٠) و (أقل من ٥٠) حيث كانت النسبة (١٩.٣٠) لكلٍ منهما ، وقد بلغت نسبة الذين تقل أعمارهم عن (٦٠) سنة (٢٦.٣٢) وهذا يشير الى أنّ العينة قد شملت الفئات العمرية كلها ، وإن كانت بنسب متفاوتة ، وهو أمر تقتضيه متطلبات كل مؤسسة

الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية
اقل من ٣٠ سنة	٢٠	% ٣٥.٠٩

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧١) العدد (٤) أيلول لسنة ٢٠٢٤

اقل من ٤٠ سنة	١١	% ١٩.٣٠
اقل من ٥٠ سنة	١١	% ١٩.٣٠
اقل من ٦٠ سنة	١٥	% ٢٦.٣٢
المجموع	٥٧	% 100

جدول (٢) يوضح الفئات العمرية

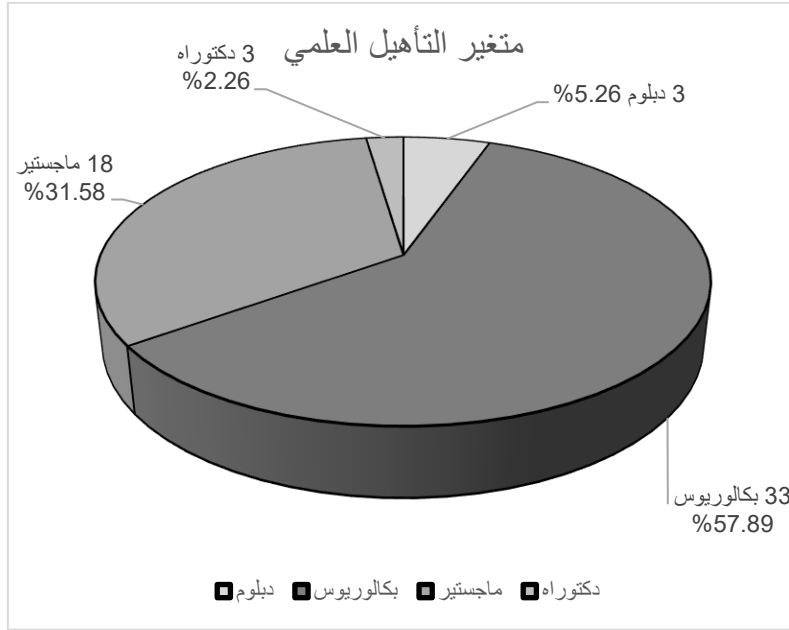


شكل (٢)

متغير التأهيل العلمي : الجدول أدناه يشير لتوزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي ، ويوضح الجدول أنّ حملة شهادة البكالوريوس هم الأكثر تمثيلاً في عينة الدراسة إذ بلغت نسبتهم ٥٨٪ وكانت نسبة التمثيل للأفراد حملة شهادة الماجستير ٣٢٪، أما حملة شهادتي الدبلوم والدكتوراه فقد بلغت نسبتهم ٥٪. في الواقع أنّ المؤهلات العلمية للأفراد الذين شملتهم عينة الدراسة والتي تبدأ من دبلوم الى شهادة الدكتوراه هي المؤهلات العلمية للموظفين العاملين في مجلس محافظة البصرة ، لهذا فان عينة الدراسة تتمتع بخبرة علمية مناسبة قد تساهم بشكل كبير في عملية تحسين الأداء من خلال تطبيق القيم الإسلامية حيث أنّ إمامهم ، وإحاطتهم تؤهلهم للإجابة على أسئلة الاستبانة

التحصيل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	٣	% ٥,٢٦
بكالوريوس	٣٣	% ٥٧,٨٩
ماجستير	١٨	% ٣١,٥٨
دكتوراه	٣	% ٥,٢٦
المجموع	٥٧	% 100

جدول (٣) يوضح التحصيل العلمي



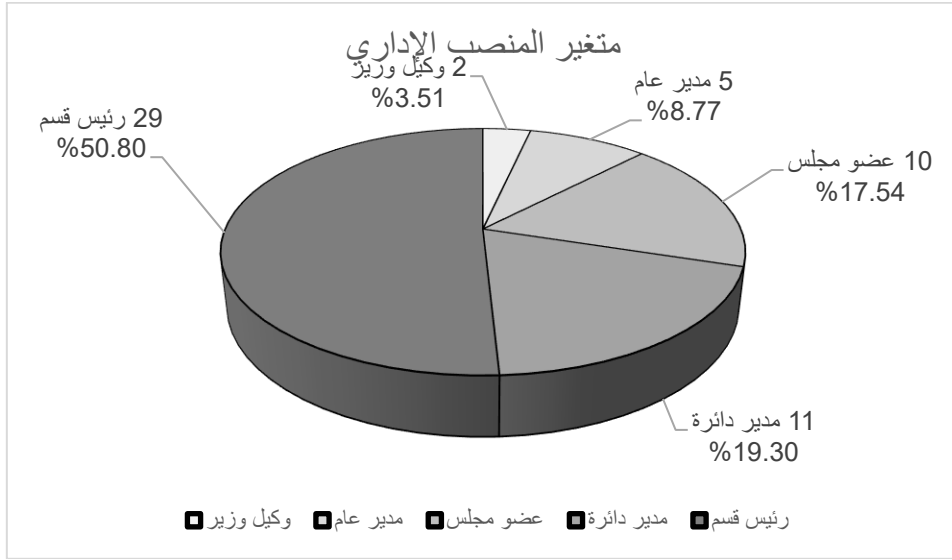
شكل (٣)

متغير المنصب الإداري : أما بالنسبة لتوزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنصب الإداري ، يوضح الجدول أدناه بأن نسبة (٥٠.٨) من أفراد العينة يشغلون منصب رئيس قسم ، وهي النسبة الأعلى ، وهؤلاء أكثرهم من فئة الشباب ، و (١٩.٣٠ %) يشغلون منصب مدير دائرة ، و (٨.٧٧ %) منصب مدير عام و (٣.٥١) منصب وكيل وزير

المنصب الإداري	العدد	النسبة المئوية
وكيل وزير	٢	٣,٥١ %
مدير عام	٥	٨,٧٧ %
عضو مجلس	١٠	١٧,٥٤ %
مدير دائرة	١١	١٩,٣٠ %
رئيس قسم	٢٩	٥٠,٨ %
المجموع	٥٧	100 %

جدول (٤) يوضح المنصب الإداري

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧١) العدد (٤) أيلول لسنة ٢٠٢٤



شكل (٤)

السؤال	موافق بشدة	موافق	مح ايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الاتجاه	قيمة كاي	المعنوية
الموظفون شعرون بان اللجوء للقيم الاسلامية في العمل يساعدهم في حلّ المشكلات التي تواجههم	26	23	8	0	0	4.32	0.71	0.51	موافق بشدة	٩,٧٩	٠,٠٠٧
يحرص الموظفون على ضرورة تنمية الشعور بالقيم الاسلامية في كلّ التعاملات داخل وخارج المنظمة	28	26	0	3	0	4.38	0.75	0.56	موافق بشدة	٢٠,٣٢	٠,٠٠٠
الموظفون الملتزمون بقيمة الصدق والإيثار يبادرون أكثر من غيرهم بالسلوك التطوعي	17	34	4	2	0	4.15	0.70	0.49	موافق	٤٥,٨١	٠,٠٠٠
الإيثار والصدق في تعامل داخل المنظمة يساهم في رفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية	27	24	4	2	0	4.33	0.76	0.58	موافق بشدة	٣٥,٩٨	٠,٠٠٠
السعي لإقامة دورات أخلاقية والتركيز على قيمة الأمانة في العمل وفوائدها في تحقيق أهداف المنظمة	26	29	1	1	0	4.40	0.62	0.39	موافق بشدة	٤٩,٦٠	٠,٠٠٠
تطبيق القيم الإسلامية في العمل يدفع الآخرين الى المبادرة بسلوكيات تطوعية	25	25	6	1	0	4.29	0.73	0.53	موافق بشدة	٣٣,٣٢	٠,٠٠٠
الموظفون لديهم الرغبة في إشاعة القيم الاسلامية لأنها تساعد على تفعيل روح المبادرة لديهم	20	31	3	2	1	4.17	0.82	0.68	موافق	٦٣,٦١	٠,٠٠٠
إتصاف المسؤولين بقيمة الإيثار والصدق يدفع الموظفون للمبادرات التطوعية	32	20	4	1	0	4.45	0.70	0.50	موافق بشدة	٤٤,١٢	٠,٠٠٠

٠,٠٠	٢٤,٦ ١	موافق	0.69	0.82	4.08	0	3	8	27	19	مرعاة القيم الإسلامية تنبّي علاقة الموظفين مع بعضهم وبالتالي تزداد روح المبادرة لديهم
٠,٠٠	٢٦,١ ٦	موافق	0.74	0.86	3.92	0	5	8	30	14	التسامح داخل المنظمة يُسهم في رفع الروح المعنوية وبالتالي رفع مستوى سلوك المواطنة
			٠,٥٦	٠,٧٤ ٧	٤,٢٤	معدل					

جدول (٥) الإستبيان الأول : (الموظفون يشعرون بأنّ اللجوء للقيم الإسلامية في العمل يساعدهم في حلّ المشكلات التي تواجههم) حيث كانت نتيجته (موافق بشدة) ، وجاءت نتيجة الوسط الحسابي (٤.٣٢ %) ، وكانت المعنوية (٠.٠٠٧ %) ، وهذا يعني أنّ العاملين يشعرون فعلاً بأنّ الحلّ الأمثل للمشكلات التي تواجههم هو تطبيق القيم الإسلامية في مفاصل العمل المختلفة ، وهم قادرين على تكيف ذلك بما ينسجم مع قدراتهم وإمكاناتهم الثقافية والدينية وهنا نودّ توضيح المعنوية فنقول : هي قيمة احتمالية تقع في مستويات ثلاثة : المستوى الأول : دالّ عند (٠.٠٠٥) أي ان مستوى الثقة هو (٩٥ %) ويكون الشك (٥ %) المستوى الثاني : دالّ عند (٠.٠٠١) أي ان مستوى الثقة هو (٩٩ %) ويكون الشك (١ %) المستوى الثالث : دالّ عند (٠.٠٠٠٠) أي ان مستوى الثقة هو (٩٩ .٩٩ %) ويكون الشك (٠ %) ، وهنا يكون المستوى الثالث هو الأقوى في دلالاته من المستويين الأول والثاني أقوى من الأول * الإستبيان الثاني : (يحرص الموظفون على ضرورة تنمية الشعور بالقيم الإسلامية في كلّ التعاملات داخل وخارج المنظمة) ونتيجة هذا الإستبيان جاءت (موافق بشدة) وكان الوسط الحسابي (٤.٣٨) ، والمعنوية (٠.٠٠٠) وهذا يعني بأنّ الموظفون بمختلف مستوياتهم لديهم الحرص الفعلي والإستعداد لقبول أية خطوة إيجابية من شأنها تعزيز القيم الإسلامية لدى الأفراد العاملين ، لتتحول الى ظاهرة وجدانية في التعاملات والسلوكيات على مستوى العمل التنظيمي داخل المنظمة ، وعلى مستوى العلاقات الإجتماعية خارج المنظمة * الإستبيان الثالث : (الموظفون ملتزمون بقيمة الصدق والإيثار يبادرون أكثر من غيرهم بالسلوك التطوعي) والوسط الحسابي لهذا الإستبيان هو (٤.١٥) ، والمعنوية كانت (٠.٠٠٠) وإجابة الباحثين على هذا الإستبيان يدلّ على واقعية الإستفتاء من جهة ، ومن جهة ثانية يدلّ على أثر قيمة الصدق والإيثار ، وإنّها أنتجت سلوكاً تطوعياً على أرض الواقع ، وكلّما كان الموظفون أكثر التزاماً بهذه القيمة كلّما كان توجههم نحو المبادرة للقيام بالسلوك التطوعي عالياً * الإستبيان الرابع : (الإيثار والصدق في التعامل داخل المنظمة يساهم في رفع مستوى سلوك المواطنة التنظيمية) هذا الإستبيان جاءت نتيجته (موافق بشدة) ، ووسطه الحسابي كان (٤.٣٣) وكانت المعنوية (٠.٠٠٠) ، وهذا يعني بأنّ الموظفون عندما يتعاملون بقيمة الإيثار والصدق داخل المنظمة ، بحيث تسودان مختلف التعاملات ، فإنّ مستوى الثقة سيرتفع عند هؤلاء الموظفون وبالتالي ترتفع درجة سلوك المواطنة التنظيمية وسيندفعون بشكل تلقائي لممارسة سلوكيات تطوعية ، وهو الأمر الذي ساعدت في إظهاره قيمنا الإيثار والصدق بشكل فاعل * الإستبيان الخامس : (السعي لإقامة دورات أخلاقية، والتركيز على قيمة الأمانة في العمل وفوائدها في تحقيق أهداف المنظمة) ونتيجة هذا الإستبيان كانت تشير الى (موافق بشدة) ، وكان الوسط الحسابي (٤.٤٠) والمعنوية (٠.٠٠٠) وهو يدلّ على الرغبة الكبيرة عند الموظفون لإقامة مثل هكذا دورات لتعريفهم بالقيم الإسلامية وضرورة التحلي بها من خلال ذكر فوائدها وما تقدمه للانسان ، ومدى تأثيرها في سلوكياته المختلفة وبالتالي التركيز على قيمة الصدق كونها من القيم ذات التأثير المباشر على السلوك الإنساني ، وذات فائدة كبيرة في تنظيم علاقات الأفراد وسلوكياتهم ، وبالتالي ما تحقّقه من فوائد للمنظمة في علاقات العمل * الإستبيان السادس : (تطبيق القيم الإسلامية في العمل يدفع الآخرين الى المبادرة بسلوكيات تطوعية) وكانت نتيجته (موافق بشدة) ، والوسط الحسابي له كان (٤.٢٩) كما أنّ المعنوية كانت (٠.٠٠٠) ، وهو يدلّ على أنّ القيم الإسلامية لها دور فاعل في توجيهه ، ودفع الآخرين للقيام بالمبادرات التي تندرج تحت سلوك المواطنة التنظيمية ففوّع الإيثار عند الموظف تحفّزه على المبادرة ، وترغبه بسلوكيات العمل التطوعي * الإستبيان السابع : (الموظفون لديهم الرغبة في إشاعة القيم الإسلامية لأنّها تساعد على تفعيل روح المبادرة لديهم) نتيجة هذا الإستبيان هي (موافق) ، ووسطه الحسابي هو (٤.١٧) وكانت المعنوية (٠.٠٠٠) ، وهذا يعني بأنّ رغبة الموظفون في إشاعة القيم الإسلامية قائمة لديهم ، لإدراكهم بأنّها من العوامل المساعدة التي تُثمي روح المبادرة عندهم ، وترغبهم بتفعيلها * الإستبيان الثامن : (إتصاف المسؤولين بقيمة الإيثار والصدق يدفع الموظفون للمبادرات التطوعية) ، ونتيجته كانت (موافق بشدة) والوسط الحسابي له كان (٤.٤٥) ، والمعنوية (٠.٠٠٠) والذي يتضح من الإجابة ومن خلال المفهوم أنّ المسؤول يمثّل القدوة في سلوكه لذلك فهو يؤثّر على قناعات الآخرين ويجذب قلوبهم نحو التعلّق بالمنظمة ممّا يدفعهم الى انتهاج سلوكيات تطوعية تخدم المنظمة ، فالموظفون يبادرون

بالعمل الطوعي ويُؤثره على التزاماتهم الخاصة ، ومنافعهم الذاتية إذا وجدوا مَنْ يُؤثر غيره على نفسه من المسؤولين ، فقيام المسؤول بالإيثار يشكّل حافزاً ودافعاً لقيامهم بأعمال خارجة عن نطاق واجبهم المكلفين به * الإستبيان التاسع : (مراعاة القيم الإسلامية تُثَمِّي علاقة الموظّفين مع بعضهم وبالتالي تزداد روح المبادرة لديهم) والنتيجة لهذا الاستبيان هي (موافق) وكان الوسط الحسابي (٤.٠٨) كما أنّ المعنوية (٠.٠٠) والإجابة على هذا الإستبيان تشير إلى تأييد الباحثين بضرورة مراعاة قيمة الإيثار في سلوكيات الأفراد لأنّ هذا الأمر من شأنه تعزيز العلاقة الودية بين العاملين وتقوية أواصر المحبة والتقارب والإنسجام فيما بينهم وبالتالي يبادرون في السلوكيات الطوعية* الإستبيان العاشر : (التسامح داخل المنظمة يُسهم في رفع الروح المعنوية وبالتالي رفع مستوى سلوك المواطنة) كانت النتيجة (موافق) حيث كان الوسط الحسابي (٣.٩٢) ، والمعنوية (٠.٠٠) يشيرُ الجواب على هذا الإستبيان بأنّ الباحثين يؤيدون بأنّ إشاعة قيمة التسامح مهمةٌ في رفع سلوك المواطنة التنظيمية

الاستنتاجات

توصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي اتضحت من خلال تحليل البيانات التي تمّ الحصول عليها من أفراد مجتمع عينة الدراسة وهي كما يلي

- ١ - إنّ نتائج التحليل الإحصائي قد بيّنت بان تأييد تطبيق القيم الإسلامية في الإدارات المحلية كان مرتفعاً
- ٢ - ان تحليّ القادة الإداريين والمستويات الإدارية الأخرى بالقيم الإسلامية يبعث على تطوّر وارتقاء المؤسسات على مستوى إنقائ العمل وسرعة الانتاج ، وتنمية روح المبادرة
- ٣ - تفعيل دور القيم الإسلامية في الأعمال التنظيمية يُعزز ثقة الأفراد بانفسهم ، ويُثَمِّي لديهم الشعور بالمسؤولية تجاه العمل الجاد في الإدارة المحلية

٤ - تفعيل القيم الإسلامية يُغضي الى تذليل العقبات وابتكار الحلول لجميع المشكلات التي تواجهها المنظمة

٥ - الحصيلة التي خرجنا بها من هذه الدراسة من خلال إجابات الباحثين ، والجداول الإحصائية والبحث النظري ، وكذلك الدراسات السابقة التي أطلعنا عليها تمثلت بان للقيم الإسلامية دورٌ فاعلٌ وجوهريٌّ في تطوير العمل الإداري بصورة عامة ، ومؤيّرٌ أساسٌ في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الإدارات المحلية ، كما أنّ العاملين هناك لديهم الرغبة الأكيدة في تطبيق القيم الإسلامية في تلك الإدارات لما لمسوه من آثار إيجابية في تطبيقها الجزئي على المستوى الفردي ، وليقينهم بضرورة تفعيل القيم الإسلامية في مجالات الحياة كافة ، ومنها المجال الإداري والتنظيمي ، كما أنّ القيم الإسلامية تُعدُّ من المحددات ، والضوابط السلوكية الأكثر أهمية للفرد ، قال تعالى : (قُلْ إِنِّي هَدَيْتِي رَّبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيمًا مَلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ، وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ) (الانعام : ١٦١) ، وعندما اضطررنا البحث الى مراجعة الدراسات التي تناولت القيم بصورة عامة ، وتمت مقارنة ما نُظَرَ اليه من قبل الباحثين مع القيم الإسلامية وجدنا فارقاً كبيراً على مستوى الآثار التطبيقية بين قيم الإسلام ، والقيم الأخرى كالقيم الحضارية ، والقيم التنظيمية ، والقيم الإدارية وغيرها ، وأصبح واضحاً بأنّ الإسلام يمثّل القيم العليا ، ورسالته عبارة عن مجموعة قيم إنسانية تتصف بأنّها ربانية المصدر وذات طابع شمولي ، وتتميّز بالثبات والتوازن ، وهي من أهمّ المحددات لسلوك الإنساني ، والموجهة له في التعاملات المختلفة ، كما أنّها تعمل على تحديد مختلف العلاقات الإنسانية ، بل وتؤثّر في تكوينها ، وهي التي تساعد الفرد على انتقاء أساليب السلوك بالصورة التي تتناسب وأهداف النظرية الإسلامية في الإدارة بحيث تدعم السلوك المُحبّد ، وتنبذ السلوكيات غير السوية ، وتعمل على إيجاد جملة من الحلول البناءة التي تصبُّ في الصالح العام للمجتمع لأنّها الركيزة القويمة التي تقوم عليها الحياة بكلّ مفاصلها

التهوية

يوصي الباحث بضرورة العمل على تفعيل القيم الإسلامية في مجال الإدارة بصورة عامة وفي نطاق الإدارات المحلية ، وينبغي لمديري هذه الإدارات أن يعملوا وفقاً للمنهج المبني على النظام القيمي الإسلامي ، ويلتزموا بنسقٍ قيميٍّ أخلاقيٍّ في جميع تعاملاتهم داخل المنظمة وخارجها

المصادر

- ١ - ابن منظور ، محمد بن مكرم بن علي ، لسان العرب ، مادة قوم ، تحقيق : عبد الله علي الكبير ، محمد احمد حسب الله ، هاشم محمد الشاذلي ج ١٢ ، الناشر : دار المعارف ، ص ٥٠٠
- ٢ - الشافعي ، إبراهيم محمد ، ١٩٧١ م ، الإشتراكية العربية كفسلفة للتربية ، الطبعة : الأولى القاهرة : مكتبة النهضة ، ص ٣٧٥
- ٣ - غيث ، محمد عاطف ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة السنة : ١٩٧٩ م ص ٥٠٥
- ٤ - السلمي ، علي ، ٢٠٠١ م ، السلوك الإنساني في الإدارة ، الناشر : مكتبة غريب - المطبعة : دار غريب للطباعة ، ص ٢٠

- ٥ - ثابت ، خولة ، ٢٠١٦ م ، مصادر القيم في الفكر الإسلامي عابد الجابري - أنموذجاً - رسالة ماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة بوضياف المسيلة ، قسم الفلسفة ، ص ٩
- ٦ - زاهر ، ضياء ، ١٩٨٤م ، القيم في العملية التربوية ، مؤسسة الخليج العربي ، القاهرة ، ص ١١- ١٢
- ٧ - الرفاعي ، عبد الرحيم ، ١٩٨٥ م ، القيم الأخلاقية لدى طلاب جامعة طنطا - دراسة ميدانية ميدانية ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة طنطا ، ص ٣
- ٨ - المانع ، مانع بن محمد بن علي ، 2005 م ، القيم بين الإسلام والغرب ، سلسلة الرسائل الجامعية ، دار الفضيلة الرياض ، السعودية ، الطبعة : الأولى ، ص ١٨٤
- ٩ - الحكيم ، محمد تقى ، : ١٤٠٢ هج ، السنة في الشريعة الإسلامية ، الطبعة : الأولى ، سنة الطبع ، الناشر قسم الاعلام الخارجي لمؤسسة البعثة ، ص ١٠
- ١٠ - الخميني ، مصطفى ، ١٤١٨ هج ، تحريريات في الأصول ، الناشر : مؤسسة تنظيم ونشر آثار الإمام الخميني ، الطبعة : الأولى ، ج ٦ ، ص ٣٥٥
- ١١ - حدادي ، وليد ، ٢٠١٩ م ، القيم من المنظور الغربي والإسلامي ، مجلة النداء التربوي ، العدد : ٢٣ - ٢٤ ، السنة : الثانية والعشرون ، ص ٦٠- ٦١
- ١٢ - عفيف ، اسماء سالم احمد ، ٢٠٢٢ م ، طبيعة القيم - دراسة مقارنة بين الإسلام والفلسفات الوضعية مجلة الدراسات العربية ، كلية دار العلوم - جامعة المنيا ، المجلد : ٤٦ ، العدد : ٢ ، ص ٨٩٨
- ١٣ - ابراهيم ، شوقي ثامر ، ٢٠١٦ م ، النمذجة البنائية للتسامح النفسي في علاقته بكل من العرفان وعوامل الشخصية الخمس الكبرى ، والهناء الذاتي لدى طلاب الجامعة ، مجلة الارشاد النفسي ، مركز الارشاد النفسي ، العدد : ٤٦ ، ج : ٣ ، ص ٢٤٦ - ٢٤٧
- ١٤ - الحازمي ، مرام حامد أحمد ، ١٤٢٧ هج ، موقف طلاب الجامعة من بعض القيم التربوية في المجتمع السعودي - دراسة ميدانية على طلاب وطالبات جامعة طيبة في المدينة المنورة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية جامعة الملك سعود ، الرياض ، ص ١
- ١٥ - المسند ، شيخة ، والساوي ، محمد وجيه ، ١٩٩٢م ، القيم التي ينشدها المعلمون لتلاميذ المرحلة الابتدائية وما تتضمنه كتب القراءة ، مجلة دراسات تربوية ، رابطة التربية الحديثة ، العدد : ٤٦ ، ص ٢٨١
- ١٦ - الثمالي ، ابو حمزة ، تفسير ابي حمزة الثمالي ، تحقيق : عبد الرزاق محمد حسين حرز الدين ، مراجعة وتقديم : محمد هادي معرفة ، الطبعة : ١ ، سنة الطبع : ١٤٢٠ هج ، المطبعة : مطبعة الهادي ، الناشر : دفتر نشر الهادي ، ص ٥
- ١٧ - مغنية ، محمد جواد ، ١٩٨٧ م ، التفسير الكاشف ، الطبعة الثانية ، الناشر : دار العلم للملايين ، بيروت - لبنان ، ج ٢ ، ص ٢٥٥
- ١٨ - الكلبايكاني ، محمد رضا ، افاضة العوائد ، الجزء : ١ ، الطبعة : الأولى ، سنة الطبع : ١٤١٠ هج المطبعة : مهر ، الناشر : دار القرآن الكريم ، ص ٣٧٠
- ١٩ - فهيم نيا ، محمد حسين ، ٢٠١٩ م ، الاخلاق الإسلامية في القرآن دراسة في الاسس والمفاهيم ، تعريب : محمد نبيل جمعة العاملي ، الطبعة : الأولى ، مؤسسة الخلق العظيم ، العتبة الحسينية المقدسة ، العراق ، ص ٥٤ - ٥٥
- ٢٠ - الطبرسي ، علي ، مشكاة الانوار في غرر الاخبار ، ، تحقيق : مهدي هوشمند ، الطبعة : الأولى ، سنة الطبع : ١٤١٨ هج ، المطبعة : دار الحديث ، الناشر : دار الحديث ، ص ٩٦
- ٢١ - ابن منظور ، محمد بن مكرم بن علي ، لسان العرب ، مادة قوم ، الناشر : دار صادات - بيروت الطبعة : الثالثة ، ج ١٢ ، ص ٥٠٠
- ٢٢ - الزمخشري ، جار الله محمود بن عمر ، اساس البلاغة ، الجزء : الأول ، تحقيق : محمد باسل عيون السود ، الطبعة : الأولى ، الناشر : دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان ، ص ٤٧٠
- ٢٣ - الراغب الاصفهاني ، ١٩٩٢ م ، المشهور بالحسين بن محمد ، مفردات الفاظ القرآن ، تحقيق صفوان عدنان داوودي ، ص ٤٢١ ، مادة سلك
- ٢٤ - خشاب ، شروق ، ودبه مباركة ، ٢٠٢٠ م ، دور الوسيط للمواطنة التنظيمية في العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الابداعي ، رسالة الماجستير ، تخصص ادارة اعمال ، جامعة أحمد دراية أدرار ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، ص ٩ - ١٠

- ٢٥ - سعدون ، سمية ، وغيث ، بوقلجة ، ، وبزاید ، نجاة ٢٠١٧ م ، المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالابداع الإداري - دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك (وهران) ، مجلة : افاق فكرية ، المجلد : ٣ ، العدد : ٧ ، ص ١٨٩ - ١٩٠
- ٢٦ - مناصرية ، رشيد ٢٠١٥ م ، ، العدد : ٨ ، ص ٢٢٣
- ٢٧ - سعدون ، سمية ، غياث ، بوقلجة ، ، وبزاید ، نجاة ٢٠١٧ م ، - : العدد : ٣ ، ص ١٨٩ - ١٩٠
- ٢٨ - الكليني ، محمد بن يعقوب ، ، سنة الطبع : ١٣٦٧ ش ، المطبع : حيدري ، الناشر : دار الكتب الإسلامية - طهران ، ص ٢٨٩
- ٢٩ - الحلي ، الحسن بن يوسف بن مطهر ، نهاية الاحكام ، الجزء : ٢ ، تحقيق : سيد مهدي الرجائي ، الطبعة : الثانية ، سنة الطبع : ١٤١٠ هج ، الناشر مؤسسة اسماعيليان للطباعة والنشر - قم - ايران ص ٤٧٧
- ٣٠ - الشلبي ، احمد ، مقارنة الاديان ، الإسلام ، الطبعة : ٤ ، سنة الطبع : ١٩٧٣ م ، الناشر : مكتبة النهضة المصرية - القاهرة ، ص ١٧٥
- ٣١ - بوحوش ، عمار ، 1985 م ، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، م وك ، الجزائر ، ص ٢٣
- ٣٢ - عبيدات ، محمد ، وأبو نصار ، محمد ، ومبيضين ، عقلة ، ١٩٩٩ م ، منهجية البحث العلمي والقواعد والمراحل والتطبيقات ، الناشر : دار وائل للنشر والطباعة ، الطبعة : الثانية ، ص ٧٣
- ٣٢ - القرشي ، باقر شريف ، ١٩٢٦ م ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ، الطبعة : الثانية ، المطبعة : مطبعة الاداب - النجف ، ص ٣٠٦
- ٣٣ - نادر ، غنوة محمد ٢٠١٣ م ، اثر الضغوط الوظيفية على المواطنة التنظيمية ، شهادة الماجستير ، كلية الاقتصاد - قسم ادارة الاعمال / الدراسات العليا ، جامعة تشرين - اللاذقية - سوريا ، ص ٧٢
- ٣٤ - كعوان ، محمد ، ومحمد بن عيجة ٢٠٢١ م ، سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تحليلية ، ، المجلد : ٣٢ ، العدد : ٣ ، ص ١٧٠
- ٣٥ - إندونيسيا ، خالد محمد ، ٢٠٢٠ م ، القيم الإسلامية ودورها في تعزيز القيم الإنسانية لتطوير المجتمع مع انموذج دور جامعة الملك عبد العزيز في تعزيز القيم الاخلاقية ، مجلة اصول الشريعة للابحاث التخصصية مجلد : ٦ ، عدد : ١
- ٣٦ - دعنا ، صباح جوهر ، ٢٠١٧ م ، سلوك المواطنة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم شمال الخليل ووسطها ، رسالة ماجستير ، جامعة الخليل ، كلية الدراسات العليا ، برنامج إدارة الاعمال ، فلسطين
- 37 - Gyekye, S. A. & Haybatollahi, M. (2015). Organizational citizenship behaviour: An empirical investigation of the impact of age and job satisfaction on Ghanaian industrial workers. International Journal of Organizational Analysis, 23(2), 285-301
- 1- Ibn Manzur, Muhammad bin Makram bin Ali, Lisan al-Arab, the subject of a people, edited by: Abdullah Ali al-Kabir, Muhammad Ahmad Hasb Allah, Hashim Muhammad al-Shazly, vol. 12, publisher: Dar al-Ma'arif, p. 500
- 2 - Al-Shafi'i, Ibrahim Muhammad, 1971 AD, Arab Socialism as a Philosophy of Education, first edition, Cairo: Al-Nahda Library, p. 375.
- 3 - Ghaith, Muhammad Atef, Dictionary of Sociology, Egyptian General Book Authority, Cairo, Year: 1979 AD, p. 505.
- 4 - Al-Sulami, Ali, 2001 AD, Human Behavior in Management, Publisher: Gharib Library - Printing Press: Dar Gharib Printing, p. 20
- 5 - Thabet, Khawla, 2016 AD, Sources of Values in Islamic Thought, Abed Al-Jabri - A Model - Master's Thesis, Faculty of Humanities and Social Sciences, Boudiaf M'sila University, Department of Philosophy, p. 9
- 6 - Zaher, Diaa, 1984 AD, Values in the Educational Process, Arabian Gulf Foundation, Cairo, pp. 11-12.
- 7 - Al-Rifai, Abdel Rahim, 1985 AD, Moral values among students at Tanta University - a field study, doctoral thesis, Faculty of Education, Tanta University, p. 3
- 8 - Al-Mani', Mani' bin Muhammad bin Ali, 2005 AD, Values between Islam and the West, University Theses Series, Dar Al-Fadhila, Riyadh, Saudi Arabia, first edition, p. 184.
- 9 - Al-Hakim, Muhammad Taqi, : 1402 AH, Sunnah in Islamic Sharia, First Edition, Year of Printing, Publisher, External Media Department of the Mission Foundation, p. 10
- 10 - Khomeini, Mustafa, 1418 AH, Edits on Usul, Publisher: Foundation for Organizing and Publishing the Works of Imam Khomeini, Edition: First, vol. 6, p. 355
- 11 - Haddadi, Walid, 2019 AD, Values from the Western and Islamic Perspective, Al-Nidaa Educational Magazine, Issue: 23-24, Year: Twenty-Second, pp. 60-61

- 12 - Afif, Asmaa Salem Ahmed, 2022 AD, The Nature of Values - A Comparative Study between Islam and Positive Philosophies, Journal of Arab Studies, Faculty of Dar Al-Ulum - Minya University, Volume: 46, Issue: 2, p. 898
- 13 - Ibrahim, Shawqi Thamer, 2016 AD, Structural Modeling of Psychological Tolerance in its Relationship to Gratitude, the Big Five Personality Factors, and Self-Peace among University Students, Journal of Psychological Counseling, Psychological Counseling Center, Issue: 46, Part: 3, pp. 246-247
- 14 - Al-Hazmi, Maram Hamid Ahmed, 1427 AH, the position of university students on some educational values in Saudi society - a field study on male and female students at Taibah University in Medina, Master's thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh, p. 1
- 15 - Al-Musnad, Sheikha, and Al-Sawy, Muhammad Wajih, 1992, The values that teachers seek for primary school students and what is included in reading books, Journal of Educational Studies, Modern Education Association, Issue: 46, p. 281
- 16 - Al-Thumali, Abu Hamza, Tafsir Abu Hamza Al-Thumali, edited by: Abd al-Razzaq Muhammad Hussein Harz al-Din, reviewed and presented by: Muhammad Hadi Ma'rifah, edition: 1, year of publication: 1420 AH, printing press: Al-Hadi Press, publisher: Al-Hadi Publishing Book, p. 5
- 17 - Mughniyeh, Muhammad Jawad, 1987 AD, Al-Tafsir Al-Kashif, second edition, Publisher: Dar Al-Ilm Lil-Malayin, Beirut - Lebanon, vol. 2, p. 255
- 18 - Al-Galbayghani, Muhammad Redha, Ifadah Al-Awa'id, Part: 1, Edition: First, Year of Publication: 1410 AH, Printing Press: Mehr, Publisher: Dar Al-Qur'an Al-Karim, p. 370
- 19 - Fahim Nia, Muhammad Hussein, 2019 AD, Islamic ethics in the Qur'an, a study of foundations and concepts, Arabization: Muhammad Nabil Jumah Al-Amili, first edition, Great Creation Foundation, Holy Shrine of Hussein, Iraq, pp. 54-55
- 20 - Al-Tabarsi, Ali, Mishkat Al-Anwar fi Gharar Al-Akhbar, edited by: Mahdi Houshmand, edition: first, year of publication: 1418 AH, printing press: Dar Al-Hadith, publisher: Dar Al-Hadith, p. 96
- 21 - Ibn Manzur, Muhammad bin Makram bin Ali, Lisan al-Arab, the subject of a people, publisher: Dar Saderat - Beirut, third edition, vol. 12, p. 500.
- 22 - Al-Zamakhshari, Jarallah Mahmoud bin Omar, The Foundation of Rhetoric, Part: First, edited by: Muhammad Basil Ayoun al-Aswad, Edition: First, Publisher: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyya - Beirut - Lebanon, p. 470
- 23 - Al-Raghib Al-Isfahani, 1992 AD, known as Al-Hussein bin Muhammad, Vocabulary of the Words of the Qur'an, edited by Safwan Adnan Daoudi, p. 421, Silk material.
- 24 - Khashab, Shorouk, and Daba Mubarak, 2020 AD, The mediating role of organizational citizenship in the relationship between organizational climate and creative behavior, Master's thesis, specialization in Business Administration, Ahmed Draya Adrar University, Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences, Department of Management Sciences, pp. 9-10
- 25 - Saadoun, Somaya, Ghiath, Boukalja, and Bazayed, Najat 2017 AD, Organizational Citizenship and its Relationship to Administrative Creativity - A Field Study at the Sonatrach Foundation (Oran), Journal: Afak Fikria, Volume: 3, Issue: 7, pp. 189-190
- 26 - Manasria, Rachid, 2015 AD, and Farid Ben Khatou, Organizational Citizenship Behavior and its Importance in Improving Employee Performance, Case Study of the Mobile Telecommunications Corporation Mobilis, Ouargla Unit, Journal of the Performance of Educational Institutions, Issue: 8, p. 223
- 27 - Saadoun, Somaya, Ghiath, Boukelja, and Bazayed, Najat 2017 AD, Organizational Citizenship and its Relationship to Administrative Creativity - A Field Study at the Sonatrach Foundation (Oran), Journal: Afak Fikrya, Volume: 3, Issue: 7, pp. 189-190
- 28 - Al-Kulayni, Muhammad bin Yaqoub, Al-Kafi, Correction and Commentary: Ali Akbar Al-Ghafari, Edition: Third, Year of Publication: 1367 AH, Printing House: Heydari, Publisher: Dar Al-Kutub Al-Islamiyya - Tehran, p. 289
- 29 - Al-Hilli, Al-Hasan bin Yusuf bin Mutahhar, Nihayat Al-Ahkam, Part: 2, edited by: Sayyid Mahdi Al-Raja'i, Edition: Second, Year of Publication: 1410 AH, Publisher: Ismailian Foundation for Printing and Publishing - Qom - Iran, p. 477
- 30 - Al-Shalabi, Ahmed, Comparative Religions, Islam, Edition: 4, Year of Publication: 1973 AD, Printing Press: Al-Shalabi Press.