

تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة
بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي
" دراسة ميدانية "

دكتور/ رجب حسنين محمد رفاعي (*)

مدرس بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة جامعة أسيوط

(*) د . رجب حسنين محمد رفاعي - كلية التجارة - جامعة أسيوط - قسم إدارة الأعمال - بكالوريوس التجارة شعبة إدارة الأعمال من جامعة أسيوط عام ١٩٨٣ - درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة أسيوط عام ١٩٩٠ - درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال من جامعة أسيوط عام ٢٠٠٠ - له إهتمامات بحثية في مجال السلوك القيادي ، وصنع وإتخاذ القرارات ، والرضا الوظيفي ، والقيم الإدارية ، والمعتقدات الإدارية ، وأخلاقيات العمل ، والدافعية ، والولاء والالتزام التنظيمي .

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بحث الدور الذي يؤديه مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفي أو الوجداني ، الاستمراري أو اليقائي، المعياري أو الأخلاقي) لأفراد الهيئة المعاونة لكادر الطبي لمستشفيات جامعة أسيوط من عينة مكونة من ٢٥٤ مفردة تم اختيارها من ثلاث فئات وظيفية هي: الهيئة التمريضية والوظائف الفنية والسكرتارية الطبية. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة جوهرية بين كل من المتغيرات الشخصية والوظيفية وبين أخلاقيات العمل الإسلامية، فيما عدا خاصية السن والمهنة حيث أظهرت النتائج تأثيراً واضحاً لهما على أخلاقيات العمل الإسلامية. كما وجد أن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل معظمهم من الخارجيين (مركز تحكم خارجي)، بينما الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى معظمهم من الداخليين (مركز تحكم داخلي). وأثبتت الدراسة أيضاً أن هناك علاقة جوهرية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي. وأخيراً، أثبتت الدراسة أن مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي كمتغير تابع، وتنعكس هذه النتائج دلالات من حيث النظرية والتطبيق فيما يتعلق بدور مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.

Abstract

The study aimed at investigating the role performed by locus of control as a mediator in the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment, among subordinates to medical staff in Assiut University hospitals. The sample was composed of 254 items that were selected from three functional categories: the nursing staff, the technical jobs, and the medical secretariat. The study concluded that there is no significant relationship between each of the personal and functional variables and Islamic work ethics except for the age and profession characteristics since they demonstrated an obvious effect on Islamic work ethics. Individuals with lower Islamic work ethics were found to be almost externals, whereas those having higher Islamic work ethics were mostly internals. The study proved also that there is a significant relationship between Islamic work ethics and organizational commitment. Finally, the study proved that locus of control as a mediator, has effect on the relationship between Islamic work ethics as an independent variable, and organizational commitment, as a dependent variable. These results reflect evidences concerning theory and practice of the role of locus of control as a mediator in the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment.

مقدمة :

إن قضايا العمل والتنظيم وعلاقتها بالمعتقدات الدينية قد استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين منذ الثلاثينيات من القرن الماضي. ولقد تركزت معظم الدراسات المتعلقة بهذه الموضوعات على المساهمات اليهودية والمسيحية في هذا الفكر (Ali, 1999).

وقد أجريت معظم البحوث التي تناولت أخلاقيات العمل في الغرب، حيث كان التركيز منصبا على أخلاقيات العمل البروتستانتية (P.W.E) Protestant Work Ethic كما أقرها Max Weber الذي تنبأ بوجود علاقة بين البروتستانتية والرأسمالية، وقد جذبت أخلاقيات العمل البروتستانتية انتباه الباحثين والدارسين في دراسات الإدارة وعلم الأديان وعلم النفس المقارن (Ali, 1992).

وتشير أخلاقيات العمل البروتستانتية إلى مجموعة من المعتقدات المرتبطة بالعمل والتي تتضمن سمات أو خصائص الإنتاجية، والفردية، ومشاركة المجتمع، والتقييم الكلي للعمل باعتباره أكثر الطرق قيمة لقضاء الوقت (Tang & Zeng, 1988).

وقد تصدى العديد من الباحثين لدراسة أخلاقيات العمل البروتستانتية وارتباطاتها، وقد تركزت بعض هذه الدراسات على بحث العلاقة بين أخلاقيات العمل البروتستانتية وبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية والموقفية، منها على سبيل المثال (Mirels & Garrett, 1971; MacDonald, 1972; Waters, Bathis & Waters, 1975; Tang & Tzeng, 1988; Jones & Kavanagh, 1996; Tjeltveit, 2000). العلاقة؛ بل أن التعارض كان السمة الغالبة على نتائج هذه الدراسات. وقد يعزى الباحث ذلك إلى اختلاف كل من مجالات التطبيق، والمقاييس المستخدمة، وأدوات التحليل والاختبار.

وقد اهتمت عديد من هذه الدراسات باختبار وفحص العلاقة بين أخلاقيات العمل البروتستانتية وبين مركز التحكم Locus of Control. ولكن، كانت النتائج غير متوافقة إلى حد ما. فقد أثبت كل من (Kleiber & Crandall, 1981) أن مركز التحكم يرتبط بشكل سلبي مع أخلاقيات العمل البروتستانتية. وقد أثبت (Jones, 1997) وجود ارتباطات بين قيم أخلاقيات العمل البروتستانتية وبين مركز التحكم الداخلي. كما أثبت كل من (McCuddy & Peery, 1996) أن الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي لديهم مستويات أخلاقية أعلى من الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي. ووجد كل من (MacDonald, 1972; Waters et al., 1975; Lied & Pritchard, 1976; Furnham, 1987) أن الأفراد الذين يؤمنون بأخلاقيات العمل البروتستانتية يميلون إلى أن يكون لديهم مستوى أعلى من مركز التحكم. كما وجد كل (Seeman, 1963; Lefcourt & Wine, 1969; Jones & Kavanagh, 1996) أن الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي يميلون إلى المشاركة في السلوكيات غير الأخلاقية بدرجة أكبر من أولئك ذوي مركز التحكم الداخلي.

وقد اهتمت بعض الدراسات بدراسة أخلاقيات العمل البروتستانتية في بيئات مختلفة، أي مقارنة بين الدول وذلك للتعرف على أثر الثقافة على أخلاقيات العمل البروتستانتية منها على سبيل المثال (Furnham & Muhuldeen, 1984; Engel, 1985; Ali, Falcon & Azim, 1995). كما تناولت بعض الدراسات مراجعة

الدراسات المسابقة في مجال أخلاقيات العمل البروتستانتية ومراجعة وتقييم بعض النماذج والمقاييس المستخدمة في قياس أخلاقيات العمل البروتستانتية، منها على سبيل المثال (Furnham, 1982, 1990; Jones, 1997). كما اهتمت بعض الدراسات بعلاقة أخلاقيات العمل البروتستانتية بكل من الاتجاهات (Furnham, 1982)، والصراع (Dubinsky & Ingram, 1984)، والالتزام التنظيمي (Fodor, 1990; Randall & Cote, 1991). حيث أكدت هذه الدراسات أن أخلاقيات العمل تعزى الأفراد بأن يكونوا أكثر التزاماً في وظائفهم ومنظماتهم.

يتضح مما سبق، أن أخلاقيات العمل قد لاقى اهتماماً كبيراً في الكتابات الغربية، وبالرغم من ذلك فإن هذا المجال البحثي لم يزل القدر الكافي من الاهتمام في بلدان العالم الثالث بصفة عامة، وفي العالم الإسلامي بصفة خاصة (Yousef, 2000)، وفي مصر على وجه الخصوص. ومن هذا، فإن هناك حاجة ماسة وضرورية لدراسة أخلاقيات العمل الإسلامية في الدول العربية (Ali, 1992). فالتعاليم الإسلامية تركز على العمل الجاد والكرامة الإنسانية والالتزام في العمل، وتؤكد على أهمية الإخلاص في العمل، والعمل المبدع، والالتزام في العمل (Yousef, 2000).

إن أخلاقيات العمل الإسلامية تعكس التزاماً قوياً بالعمل وبقيمة العمل في حياة الفرد. لذا فإنها تستحق البحث نظراً لأنها تعدّ العنصر الذي يسعى المسلمون إلى تحقيقها (Nasr, 1984)، مع ضرورة بحث العلاقة بينها وبين بعض المتغيرات كالالتزام في العمل (Ali, 1987). لذلك، فإن الدراسة الحالية مصممة من أجل تقصي الدور الذي يؤديه مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي.

مشكلة الدراسة :

إن الاعتماد الأول والأساسي في أي مشروع يكون بلا منازع على العنصر الإنساني وليس على الأجهزة والمعدات والمباني في تحقيق الأهداف المنشودة. والجانب المهم في القوى العاملة في مجال الخدمات الصحية ليس حجمها فقط وإنما النوعية والرغبة في العمل والالتزام التنظيمي التي تتميز بها (الطجم، 1996)، ومدى التمسك بأخلاقيات العمل.

إن ضعف الالتزام التنظيمي يترتب عليه تحمل تكلفة الغياب وترك العمل وفقدان الرغبة في الإبداع وانخفاض الدافعية والالتزام في العمل، وأيضاً له تأثير مهم في كثير من سلوكيات الأفراد وما له من انعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء (Mowdy, Porter & Dubin, 1982; Wilson, 1995; Somers, 1995; McCaul & Hinsz, 1995).

كما أن التمسك بأخلاقيات العمل يتعكس على سلوكيات الأفراد داخل العمل، فأخلاقيات العمل الإسلامية تركز على أن إتقان العمل والإخلاص فيه من الفضائل، وينبغي بذل الجهد الكافي لتحقيق الأهداف، وتؤكد على أهمية التعاون في إنجاز الأعمال، كما تشجع العلاقات الاجتماعية في العمل من أجل إشباع حاجات الفرد وتحقيق التوازن في الحياة الفردية والاجتماعية، كما تؤكد أيضاً على العمل الإبداعي كمصدر للمساعدة والإنجاز والرضا واحترام الذات والنجاح والتقدم في الوظيفة (Ali, 1992; Yousef, 2000).

وبشكل خاص تُعدّ فئة العاملين في مجال الهيئة التمريضية، والسكرتارية الطبية، والوظائف الفنية من أهم العوامل المساعدة على نجاح الكادر الطبي والتخصصي في حسن أدائها لأعمالها، ولنجاح المنظمات الصحية بشكل عام. ومع ما تمثله هذه الفئات من الأهمية البالغة في

التأثير على نجاح العمل، إلا أنها تكاد تكون من الفئات التي لم ينظر إليها الباحثون في دراساتهم باهتمام كبير يتناسب مع عطائهم ودورهم المتوقع في المنظمة، ومن ثم نجد ندرة كبيرة في البحوث في هذا المجال (تقي، ٢٠٠٢).

وباستعراض الدراسات المنشورة حول موضوع أخلاقيات العمل الإسلامية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، اتضح قلة هذه الدراسات. ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة الحالية في الكيفية التي يمكن بها قياس أخلاقيات العمل الإسلامية، ومدى الاختلاف بين هذه الأخلاقيات حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية، وكذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، أيضاً تحديد ما إذا كان مركز التحكم (الداخلي/الخارجي) كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي. ومن ثم نحاول هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية السائد بين أفراد العينة محل الدراسة؟
- ٢- ما تأثير المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، ومكان النشأة) على أخلاقيات العمل الإسلامية؟
- ٣- ما تأثير المتغيرات الوظيفية (المهنة، وعدد سنوات الخدمة في العمل الحالي) على أخلاقيات العمل الإسلامية؟
- ٤- ما نسبة الأفراد الذين لديهم تحكم داخلي إلى الأفراد الذين لديهم تحكم خارجي؟
- ٥- ما العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم (الداخلي/الخارجي)؟
- ٦- ما العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البقائي، المعياري أو الأخلاقي)؟
- ٧- هل يؤدي مركز التحكم دوراً وسيطاً في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

- ١- قياس وتحديد وتصيير مستوى التزام مفردات العينة بأخلاقيات العمل الإسلامية، وذلك في ضوء مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية الذي تم تصميمه بواسطة Ali (1988).
- ٢- فحص واختبار وتحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرات الشخصية الأكثر ارتباطاً وأخلاقيات العمل الإسلامية، وتضم المتغيرات للشخصية المجموعة التالية من المتغيرات : السن، الجنس، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، ومكان النشأة (بيئة الانتماء).
- ٣- فحص واختبار وتحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرات الوظيفية الأكثر ارتباطاً وأخلاقيات العمل الإسلامية، وتضم المتغيرات الوظيفية المجموعة التالية من المتغيرات: المهنة، عدد سنوات الخدمة في العمل الحالي.
- ٤- تحديد نسبة الأفراد الذين لديهم تحكم داخلي إلى الأفراد الذين لديهم تحكم خارجي، وذلك في ضوء مقياس مركز التحكم الذي تم تصميمه بواسطة Duffy, Shiflett & Downey (1977) والذي بنى على مقياس Collins (1974) المعدل من مقياس Rotter (1966).
- ٥- تحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم (الداخلي/الخارجي)، لتحديد عند أي مستوى من مستويات الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية يميل الأفراد إلى عزو المسببات أو الأحداث إلى عوامل داخلية أو خارجية.
- ٦- قياس وتحديد مستوى الالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة بالنسبة لأفراد العينة، وذلك

في ضوء مقياس الالتزام التنظيمي الذي تم تصميمه بواسطة Allen & Meyer (1990).

- ٧ - تحديد طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البيقائي، المعياري أو الأخلاقي).
- ٨ - تحديد ما إذا كان مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البيقائي، المعياري أو الأخلاقي).
- ٩ - تقديم بعض المقترحات (التوصيات) التي تسهم في تحسين نوعية الخدمة الصحية ومستوى أداء القائمين بها، وذلك من خلال التحلي والالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في أجهزة الخدمات الصحية من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية.

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة من الآتي :

- ١ - أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية لما لها من تأثير إيجابي كبير على سلوكيات الأفراد وتأكيد أهمية التعاون في مجال العمل، وتشجيع العلاقات الاجتماعية من أجل تحقيق إشباع حاجات الأفراد وتحقيق التوازن في الحياة الفردية والاجتماعية.
- ٢ - هذا البحث يستمد أهميته من تناوله لأحد الموضوعات المهمة والحديثة، فأخلاقيات العمل الإسلامية تُعدُّ من المفاهيم المهمة التي تعكس سلوكيات الأفراد في أدايتهم لأعمالهم، حيث إن إتقان العمل، والإخلاص فيه، والتعاون مع الآخرين، والنمو الشخصي، واحترام الذات، والعمل الإبداعي، والإنجاز كل ذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأخلاقيات العمل الإسلامية التي يتحلى بها الفرد نحو العمل.
- ٣ - يُعدُّ هذا البحث نادراً في موضوعه حيث لم يرصد الباحث أي سبق في هذا الصدد في بيئة جمهورية مصر العربية بشكل خاص. وعلى مستوى بيئة إدارة الأعمال العربية لم يتوافر سوى القليل جداً من الدراسات - حسب ما توافر لدى الباحث - التي تناولت أخلاقيات العمل الإسلامية، الأمر الذي يُعدُّ إضافة جديدة في هذا المجال تفيد الدارسين والباحثين والقائمين على التدريس في ميدان إدارة الموارد البشرية والسلوك والتطوير التنظيمي وغيرها من المجالات.
- ٤ - هذا البحث يستمد أهميته من تناوله لأحد الموضوعات الإدارية المهمة وهو الالتزام التنظيمي، حيث يعتبر الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية لتحليل العديد من المظاهر السلوكية مثل معدل دوران العمل، والغياب، والتأخير، والأداء، والرضا وغيرها. كما أن الاهتمام به يُعدُّ محاولة جادة للربط بين اتجاهات الأفراد والمنظمات التي يعملون بها، وأيضاً محاولة الاستفادة منه في تطوير أداء المنظمات والقضاء على الكثير من الظواهر السلبية السائدة.
- ٥ - إن التحكم الفردي يؤدي دوراً مهماً في السلوك الإنساني، حيث يكون لمدى اعتقاد الفرد في قدرته على التأثير المباشر في البيئة أثر على المدركات المرتبطة بتركيب البيئة ورد الفعل تجاهها. فالاعتقاد الذي يحمله الفرد عن المنظمة التي يعمل بها بكونها بيئة لا يمكن التحكم فيها، أو عكس ذلك بأنها يمكن التحكم في المجريات بها يكون له تأثير على سلوكه وتصرفاته. أي أن لمركز التحكم تأثيراً على توجيه السلوك.
- ٦ - الحاجة الملحة لتفسير سلوك واتجاهات الأفراد في مجال العمل للاستفادة من الجوانب

- الإيجابية ومعالجة وتلافي الآثار السلبية خاصة الناتجة عن أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي، مما يساعد على زيادة مستويات الرضا والأداء للأفراد والذي ينعكس بدوره على الفعالية الكلية للمنظمات التي يعملون بها.
- ٧ - يمثل هذا البحث إضافة حقيقية لمجالات البحوث التطبيقية في مجال السلوك التنظيمي، وخاصة أن المكتبة العربية تفتقد وبشكل ملموس إلى هذه النوعية من الدراسات.
- ٨ - أهمية مجال التطبيق، حيث إن الخدمات الصحية تشكل أحد المقومات الأساسية لتقديم الدولة، فالخدمات الصحية ذات الكفاءة العالية تسهم إسهاماً فاعلاً في رفع إنتاجية العاملين، وتعمل على تنمية المواطن الصالح الذي يشعر بالاستقرار والأمن الصحي مما يمكنه من توجيه اهتماماته إلى تحسين مستوى أدائه.
- ٩ - تلقى نتائج البحث مزيداً من الضوء على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وكل من مركز التحكم والالتزام التنظيمي، وهو ما يرشد المنظمات بوضع سياسات للموارد البشرية، وتهئية مناخ العمل المناسب لتقوية ارتباط الأفراد بمنظمتهم، والقضاء على الكثير من الظواهر السلبية السائدة.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

- أخلاقيات العمل الإسلامية :

تعرف الأخلاقيات Ethic بأنها " مجموعة من المبادئ الخاصة بالسلوك الصحيح، ونظام للتقييم الأخلاقية" (Klesc, 1997). كما تعرف أيضاً بأنها " قواعد تحكم سلوك الشخص أو أفراد مهنة معينة" (Klesc, 1997).

وتعرف أخلاقيات العمل الإسلامية Islamic Work Ethic بأنها " مجموعة من التوجهات نحو العمل، تنطوي على أن العمل فضيلة في ضوء احتياجات الإنسان، وضرورة لتحقيق التوازن في الحياة الفردية والاجتماعية" (Ali, 1992).

ولقد ذكر القرآن الكريم كلمة " الخَلْق" عندما وصف الله ﷻ سيدنا محمد ﷺ بقوله " وإِنَّكَ لَعَلَى خَلْقٍ عَظِيمٍ" (سورة القلم : ٤).

إن مفهوم أخلاقيات العمل الإسلامية يستمد أصوله من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة وأحاديث وأفعال الرسول ﷺ. فالدين الإسلامي دين عمل، ويحث على العمل، وكسب الرزق.

إن الإسلام يمجّد العمل، ويكثر من الحث عليه في مواضع كثيرة من القرآن الكريم. فالعمل فريضة والإقبال على العمل عبادة وفي إتيان العمل درجات من الرقي في العبادة (متولى ، ١٩٩٤). والدين الإسلامي جعل العمل للصالح في المرتبة الثانية بعد الإيمان بالله ﷻ فسي قوله " إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات لنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً" (سورة الكهف : ٣٠). وقوله ﷻ " إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات كانت لهم جنات الفردوس نزلاً" (سورة الكهف : ١٠٧).

والقرآن الكريم به ثلاثمائة وستون آية تتحدث عن العمل - لا يتسع المجال لسردها هنا - بأحكام شاملة تتضمن تقدير العمل واحترامه ومسئولية العامل وحقوقه وواجباته، وهذه المبادئ ترفع من شأن العمل وتقدر العامل وتضمن له حياة كريمة، وتعالج الجانب النفسي فيه وتضمن لأسرته حياة كريمة (متولى ، ١٩٩٤).

والرسول ﷺ يوضح لنا أن الإسلام دين عمل وجهاد، وللدعوة إلى العمل والحث عليه قال الرسول الكريم ﷺ " إن قامت على أحدكم القيامة، وفي يده فسيلة، فليغرسها"^(١). وقال ﷺ " إذا صليتم الفجر فلا تناموا عن طلب أرزاقكم"^(٢). وقال ﷺ " ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وأن نبي الله داود عليه السلام كان لا يأكل إلا من عمل يده"^(٣). وقال ﷺ " إن الله كتب عليكم السعي فاسعوا"^(٤). وهناك أحاديث كثيرة في هذا الشأن لا يتسع المجال هنا لسردها.

وجعل الإسلام العمل يسمو على كل الفرائض في تكفير الذنوب. قال رسول الله ﷺ " إن من الذنوب ذنوباً لا تكفرها الصلاة ولا الصيام ولا الحج ولا العمرة، قالوا: فما يكفرها يا رسول الله؟ قال: الهموم في طلب العيش"^(٥).

وتوجهنا أخلاقيات الإسلام إلى الابتعاد عن الكسل، وإضاعة الوقت إما بالتكاسل أو من خلال نشاط غير منتج. وقد أوعد الرسول الكريم ﷺ الكسلان بأشد العقاب، فقال ﷺ: " أشد الناس عذاباً يوم القيام المكفي الفارغ" والمكفي: هو الذي يكفيه غيره ضرورات العيش، والفارغ: هو المتعطل (الإيراشي، ٢٠٠٣).

وأيضاً توجهنا أخلاقيات الإسلام إلى الابتعاد عن التسول والعيش عالية على الآخرين، ومحاربة الفقر. قال الرسول الكريم ﷺ " لأن يأخذ أحدكم حبلأ، ثم يذهب إلى الجبل، فيحتطب، فيبيع، ويتصدق خيراً من أن يسأل الناس"^(٦). وفي رواية أخرى " والذي نفسى بيده لأن يأخذ أحدكم حبلأ فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه"^(٧).

كما توجهنا أخلاقيات العمل الإسلامية إلى إتقان العمل، والإخلاص فيه، وبذل الجهد الكاف، والمواظبة على العمل، والعمل الجاد، والأمانة في أداء العمل، والالتزام بالمواعيد المحددة. وقال الرسول ﷺ " أحب الأعمال إلى الله أدومها وإن قل"^(٨)، وقال ﷺ " التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء"^(٩). وقال ﷺ " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"^(١٠).

كما تؤكد أخلاقيات العمل الإسلامية على أهمية التعاون في العمل، وتشجيع العلاقات الإنسانية من أجل إشباع حاجات الفرد وتحقيق التوازن في الحياة الفردية والاجتماعية.

(١) انظر: المسند (ج٢، ص ١٨٤).

(٢) انظر: الجامع الصغير (ج١، ص ٢٠).

(٣) انظر: الجامع المسند الصحيح المختصر (ج١، ص ١٧).

(٤) انظر: الجامع الصغير (ج١، ص ٧٠).

(٥) انظر: مجمع الزوائد ومنبع الفوائد (ج١، ص ٦٢).

كشف الخفاء ومزيل الإبهاس (ج١، ص ٢٩٧).

(٦) انظر: الجامع المسند الصحيح المختصر (ج٢، ص ٥٤).

(٧) انظر: الجامع المسند الصحيح المختصر (ج٢، ص ٥٤).

صحيح مسلم (ج٢، ص ١١٠).

(٨) انظر: صحيح مسلم (ج٢، ص ٢١٧).

(٩) انظر: جامع الترمذي (ج١، ص ١٢٠٩).

(١٠) انظر: الجامع الصغير (ج١، ص ٧٥).

وتؤكد أيضاً على العمل الإبداعي كمصدر للسعادة والإنجاز، فالعمل الجاد فضيلة (Yousef, 2000).

وتؤكد أيضاً أخلاقيات العمل الإسلامية على السماحة واتباع روح الشريعة الإسلامية السمحة في المعاملة وفي التعامل مع الآخرين، قال الرسول الكريم ﷺ "رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع وإذا اشترى وإذا اقتضى"^(٧). ولا يقتصر مفهوم العمل في الإسلام على الاحتراف والتجارة... وإنما يتسع حتى يشمل كل عمل أو منفعة يؤديها الإنسان مقابل أجر يستحقه، سواء أكان عملاً يدوياً أو ذهنياً أو إدارياً أو فنياً، سواء كان لشخص أو هيئة. فالولاية الخاصة أو العامة عمل (متولى، ١٩٩٤).

إن الدين الإسلامي يُعدُّ قوة مؤثرة، ويظهر ذلك من خلال (Ali, 1999):

- أنه لا تزال معظم المجتمعات الإسلامية لديها التزام بالشرف، والأمانة، واحترام الوالدين، وكبار السن، والولاء للجماعة، والكرم، والضيافة.
- أنه لا تزال الأسرة والمؤسسات الاجتماعية تتحكم في احترام كل الأفراد تقريباً - بصرف النظر عن خلفياتهم الاجتماعية - من خلال المبادئ والقيم الإسلامية.
- يقوم معظم الناس بتزويد الآيات القرآنية أو الاستماع إليها أكثر من مرة يومياً.
- إن الإسلام دين شامل ينظم الحياة الدنيا والآخرة، كما أن كافة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والفكرية يغطيها القرآن الكريم، بالإضافة إلى النواحي المرتبطة بتقوى الروح والأخلاق وسلوك الأفراد.

إن الالتزام القسوى بأخلاقيات العمل الإسلامية يتضح في عدد من الممارسات الإدارية العملية التي يمكن إيجازها في النقاط الآتية (Ali, 1999):

- هناك تأكيد على العمل الجاد، والالتزام بالمواعيد، والمثابرة. وهذا يعني أن وضع الأهداف وتحديد المسؤوليات تُعدُّ أموراً أساسية لتحقيق النجاح.
- يرى العمل كوسيلة لتدعيم النمو الشخصي وليس غاية في حد ذاته. وهذا يعني أنه إذا تم تفعيل عمل الجماعة والأنشطة، فإن ذلك يحقق النجاح المطلوب.
- إن الالتزام بالعمل والإبداع والابتكار تعتبر من الفضائل. ويجب على المديرين أن يركزوا في تصميم عملياتهم على الطرق الجديدة، وعلى تحقيق النتائج التي تحقق الالتزام والحماس.
- إن العدالة في مكان العمل من الشروط للضرورة، ولهذا فإنه يجب على المديرين تقييم أداء مرؤوسيهم بعدالة، وأن يظهروا انتباههم واهتمامهم للحاجات الإنسانية، وأن تتوافر لديهم المهارات اللازمة للتعامل مع الآخرين لتحقيق التغييرات المطلوبة.

يتضح من العرض السابق أن أخلاقيات العمل الإسلامية تمتدح البحث الجاد نظراً لأنها تُعدُّ المُثل التي يسعى المسلمون إلى تحقيقها. وإن هذا المجال - بالرغم من أهميته - لم ينل القدر الكاف من الاهتمام. وهناك ندرة في الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل الإسلامية، ونعرض في السطور القادمة ملخصاً لتلك الدراسات.

فقد قام Ali (1988) بدراسة على عينة بلغ قوامها ١٥٠ مفردة من دول عربية مختلفة

انظر: الجامع المسند الصحيح المختصر (ج٤، ص ١٩).

يعيشون في الولايات المتحدة لعدد من السنوات. واستهدفت الدراسة إعداد مقياسين أحدهما لأخلاقيات العمل الإسلامية والآخر للاتجاه الفردي، وتقديم ما يدل على صدق وثبات هذين المقياسين، بالإضافة إلى تحديد درجة الارتباط بينهما. وقد تم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (IWE) Islamic Work Ethic ويتكون هذا المقياس من (٤٦) فقرة. وقد تم إجراء اختباري الثبات وتحليل ارتباط بيرسون من أجل تحديد ثبات وصدق المقياسين. وقد أثبتت هذه الدراسة أن الأفراد كانوا على درجة عالية من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الكلي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (٤,٢٦) وهي درجة عالية على مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط. وهناك ميل متوسط تجاه الفردية، حيث بلغ المتوسط الكلي لمقياس الاتجاه الفردي (٣,٣٠) على نفس المقياس وهي درجة متوسطة. كما أثبتت ذات الدراسة أن معامل ثبات "كرونيباخ" لأخلاقيات العمل الإسلامية والاتجاه الفردي بلغ ٠,٧٩، ٠,٨٩ على التوالي. كما أشارت نفس الدراسة أن هناك ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية وذات درجة عالية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والاتجاه الفردي، هذا بالإضافة إلى أنه لا يوجد تأثير للمتغيرات الشخصية والوظيفية على أخلاقيات العمل الإسلامية.

كما أجرى (Ali (1992) أيضاً دراسة على عينة بلغت ١١٧ مديراً في المملكة العربية السعودية. واستهدفت الدراسة اكتشاف ما إذا كانت هناك علاقة بين المتغيرات التنظيمية والشخصية وأخلاقيات العمل لدى المديرين العرب، وما إذا كان المديرين يشتركون في أخلاقيات عمل متشابهة، بالإضافة إلى ذلك بحث العلاقة بين التمسك بأخلاقيات العمل الإسلامية والاتجاه الفردي لدى المديرين. وتم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية Islamic Work Ethic (IWE) الذي تم تصميمه بواسطة (Ali (1988)، ويتكون هذا المقياس من (١٧) فقرة.

وقد أثبتت تلك الدراسة أن المديرين كانوا على درجة عالية من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الكلي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (٤,١٦) على مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط، وهي درجة عالية. وهناك ميل متوسط تجاه الفردية، حيث بلغ المتوسط الكلي لمقياس الاتجاه الفردي (٣,٢٤) على نفس المقياس. كما أثبتت ذات الدراسة أن هناك ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية وذات درجة عالية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والاتجاه الفردي. بالإضافة إلى ذلك فقد أثبتت الدراسة أن العمر يؤثر في أخلاقيات العمل الإسلامية، في حين أن أخلاقيات العمل الإسلامية والاتجاه الفردي لم يختلفا مع بقية المتغيرات الأخرى (المستوى الإداري، المستوى التعليمي، حجم الشركة، مدة الخدمة في العمل الحالي).

كما أجرى كل من (Ali & Azim (1994) دراسة على عينة بلغت ١١٧ مفردة من المملكة العربية السعودية، ١٦٣ مفردة من دولة الإمارات العربية المتحدة. واستهدفت الدراسة التعرف على أهم القضايا المرتبطة بتطبيق التطوير التنظيمي في العالم العربي، ومدى تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على المنظمات العربية وتطويرها. وقد تم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (IWE) Islamic Work Ethic الذي تم تصميمه بواسطة (Ali (1988)، ويتكون هذا المقياس من (١٧) فقرة.

وقد أثبتت ذات الدراسة أن الأفراد كانوا على درجة عالية من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الكلي لأخلاقيات العمل الإسلامية (٤,١٦) في المملكة العربية السعودية، بينما بلغ (٤,٥٦) في دولة الإمارات العربية على مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس. وأثبتت تلك الدراسة أيضاً أن هناك ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية وذات درجة عالية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والتطوير التنظيمي، وإذا تم تعريف أخلاقيات العمل الإسلامية بطريقة سليمة والتحلى بها وفهمها فإنها تؤدي إلى تسهيل التغيير والتطوير التنظيمي.

يتضح من هذه المجموعة من الدراسات ، قلة الدراسة في مجال أخلاقيات العمل الإسلامية واقتصارها فقط في علاقتها بالاتجاه الفردي والتطوير التنظيمي. وأيضاً تناولها لبعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية والتي لم تتفق في علاقتها بأخلاقيات العمل الإسلامية، مما يستدعي القيام بهذه الدراسة لتدعيم هذه العلاقات. كما أن هذه الدراسات أشارت إلى ضرورة ربط أخلاقيات العمل الإسلامية بالالتزام في العمل والالتزام التنظيمي وهو ما يمثل أحد أهداف الدراسة الحالية.

- أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم :

يُعد التعريف الذي قدمه (1966) Julian Rotter لمركز التحكم من التعاريف الأكثر انتشاراً وشيوعاً وقبولاً، وطبقاً لهذا التعريف يعكس مركز التحكم " معتقدات الفرد التي ترتبط بالعلاقة بين سلوكه ونتائج هذا السلوك، فالأفراد الذين يعتقدون أنهم يتحكمون في مصائرهم والأحداث المحيطة بهم ، أي أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن سلوكهم وأعمالهم يكون مركز التحكم لديهم داخلياً Internal Locus of Control. بينما أولئك الذين يرون أن ما يحدث لهم هو نتيجة للقدر والصدفة والحظ والأفراد الآخرين، يكون مركز التحكم لديهم خارجياً External Locus of Control ."

ويعتبر مركز التحكم أحد خصائص الشخصية الذي يتسم بالثبات النسبي (هيجان، ١٩٩٨). إن الاعتقاد الذي يحمله الفرد عن المنظمة التي يعمل بها بكونها بيئة لا يمكن التحكم فيها، أو عكس ذلك بأنها يمكن التحكم في مجريات ما بها، يكون له تأثير على سلوك وتصرفات هذا الفرد. ويلعب مركز التحكم دوراً مهماً في توجه سلوك الأفراد فضلاً عن أن نظرة القادة لمركز التحكم تؤثر على مدى تأثيرهم في سلوك مرؤوسيهم وعلاقتهم برؤسائهم.

وهناك عديد من الدراسات اهتمت بدراسة مركز التحكم. ومن خلال مراجعة هذه الدراسات تبين للباحث أن بعض هذه الدراسات تناول مركز التحكم كمتغير وسيط، فقد تناول (1980) Batlis مركز التحكم كمتغير وسيط بين صراع الدور وعموض الدور وبين كل من الرضا الوظيفي والميل إلى ترك المنظمة. وتناول التويجري (١٩٨٨) تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء بالرضا الوظيفي.

وهناك بعض الدراسات تناولت مركز التحكم كمتغير مستقل، فقد تناول Duffy et al. (1977) علاقة مركز التحكم بنمط الإشراف ومناخ الجماعة، والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. كما أظهرت دراسات متعددة أن الميل للخارجي يرتبط بصورة إيجابية مع التعرض للضغوط (Jennings, 1990; Evans & Comman, 1995; Bernard, 2003) ، وأن مركز التحكم الداخلي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى منخفض من إدراك الضغوط (Schafer & McKenna, 1991).

أما في مجال أخلاقيات العمل، فإن هناك عديد من الدراسات اهتمت بدراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل البروتستانتية ومركز التحكم ، وسبق أن تناول للباحث هذه الدراسات في مقدمة هذه الدراسة. أما فيما يتعلق بعلاقة أخلاقيات العمل الإسلامية بمركز التحكم، فإن هناك ندرة في هذه الدراسات، ولم يرصد الباحث سوى دراسة (2000) Yousef كدراسة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة، لذا سيرض لها شيء من الاختصار.

قام Yousef (2000) بدراسة على عينة بلغت ٣٩٧ مديراً في منظمات صناعية وخدمية متنوعة في إحدى الدول الإسلامية وهي الإمارات العربية المتحدة. واستهدفت الدراسة التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية وكل من صراع الدور وغموض الدور، وكذلك علاقة مركز التحكم بأخلاقيات العمل الإسلامية. بالإضافة إلى ذلك التعرف على دور أخلاقيات العمل الإسلامية كعامل وسيط في العلاقة بين مركز التحكم وكل من صراع الدور وغموض الدور. وتم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية Islamic Work Ethic (IWE) الذي تم تصميمه بواسطة Ali (1988)، ويتكون هذا المقياس من (١٧) فقرة. كما تم قياس مركز التحكم (LC) باستخدام مقياس تم تصميمه بواسطة Duffy et al. (1977) والذي يتكون من خمسة عشر فقرة، بناء على مقياس Collins (1974) المعدل من مقياس Rotter (1966).

وقد أثبتت تلك الدراسة أن الأفراد كانوا على درجة عالية من الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث بلغ المتوسط الكلي لأخلاقيات العمل الإسلامية (٦,١٠) وهي درجة عالية على مقياس ليكرت ذي السبع نقاط، كما أن المتوسط الكلي لغموض الدور يعد مرتفعاً حيث بلغ (٦,٠٧) على نفس المقياس. كما أثبتت ذات الدراسة أيضاً أن ٧٢% من الأفراد لديهم مركز تحكم داخلي، بينما هناك ٢٨% من الأفراد لديهم مركز تحكم خارجي، والأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي لديهم تأكيد قوي لأخلاقيات العمل الإسلامية بدرجة أكبر من أولئك ذوي مركز التحكم الخارجي. كما أشارت الدراسة أن هناك ارتباطاً قوياً بين أخلاقيات العمل الإسلامية وكل من غموض الدور ومركز التحكم، وليس بصراع الدور، وأن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين مركز التحكم وغموض الدور، ولا تؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين مركز التحكم وصراع الدور. كما أثبتت ذات الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فيما يتعلق بصراع الدور، ولكن لم توجد أية فروق بين المجموعتين فيما يتعلق بغموض الدور ومركز التحكم وأخلاقيات العمل الإسلامية.

يتضح من العرض السابق أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت علاقة أخلاقيات العمل الإسلامية بمركز التحكم، وبالرغم من ذلك فإن هذه الدراسات لم تتناول الالتزام التنظيمي كمتغير تابع بالسرغم مما أشارت إليه الدراسات السابقة من ضرورة الأخذ في الاعتبار هذا المتغير، وهو يمثل أحد أهداف الدراسة الحالية.

- أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي :

يُعرف الالتزام التنظيمي بأنه " إدراك من الفرد بتوافق قيمه وأهدافه مع قيم التنظيم الذي يعمل به وأهدافه" (حمودة، ١٩٩٣)، أي أنه يمثل اتجاهها يعكس قوة الترابط والتواصل بين الفرد والمنظمة التي ينتمي إليها (Johns, 1990)، ويلاحظ أن معظم الدراسات تنظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه متغير ثنائي البعد (حمودة، ٢٠٠١، ريان ٢٠٠٠، Allen & Meyer, 1984) يتضمن بعدين أو جانبين إحداهما عاطفي أو وجداني، والأخر بقائي أو استمراري. وهناك من يرى أن الالتزام التنظيمي هو متغير ثلاثي البعد يشمل بالإضافة إلى البعدين السابقين، البعد الخاص بالالتزام المعياري (Allen & Meyer, 1990).

وفى هذه الدراسة سوف يستخدم الباحث مفهوم الالتزام التنظيمي ثلاثي البعد، حيث يشمل الأبعاد الثلاثة التالية :

- الالتزام العاطفي أو الوجداني Affective Commitment وهو يشير إلى " الارتباط النفسي وتحديد الهوية واندماج الفرد مع المنظمة" (Hackett et al., 1992) . كما يشير إلى "رغبة الفرد في البقاء في المنظمة لأنه يرتبط بها وبأهدافها ارتباطاً وجدانياً ويرغب في الانسحاب إلى المنظمة والتوحد مع هويتها" (Moideenkutty, et al., 1998) . يتضح من ذلك أن هذا البعد يشير إلى ارتباط العاطفي أو النفسي للفرد بالمنظمة وتماتله معها واندماجها فيها.
- الالتزام الاستمراري أو البقائي Continuance Commitment وهو يشير إلى "ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك المنظمة" (Allen & Meyer, 1990) . كما يعرف بأنه " يعكس الحاجة إلى البقاء بالمنظمة والوعي بالتكاليف المرتبطة بترك المنظمة" (Moideenkutty et al., 1996). يتضح من ذلك أن هذا البعد يشير إلى أن ولاء الفرد للمنظمة يتأسس في ضوء التكاليف المصاحبة لتركه لها.
- الالتزام المعياري أو الأخلاقي Normative Commitment وهو يشير إلى "إحساس الأفراد بالالتزام الأنبي للبقاء في المنظمة" (Hackett, 1992). ويتضح من ذلك أن هذا البعد يشير إلى أن ولاء الفرد للمنظمة ينبع من شعوره بالالتزام الأخلاقي بالبقاء فيها.

وهناك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الالتزام التنظيمي. ومن خلال مراجعة هذه الدراسات تبين للباحث أن هذه الدراسات قد اهتمت بعلاقة الالتزام التنظيمي بكل من العوامل الشخصية والتنظيمية، والرضا والأداء الوظيفي، والدافعية ، وضغوط العمل، والإنتاجية والغياب ودوران العمل. إلا أن هذه الدراسات لم تتناول علاقة الالتزام التنظيمي بأخلاقيات العمل الإسلامية أو مركز التحكم، مما يُعد هذا البحث إضافة حقيقية للدراسات السابقة مع مجال الالتزام التنظيمي.

وباستعراض للدراسات السابقة، اتضح أن هناك دراسات عديدة في مجال أخلاقيات العمل البروتستانتية، ونسبة في الدراسات المتعلقة بأخلاقيات العمل الإسلامية في بيئة إدارة الأعمال العربية، أما في جمهورية مصر العربية فلم يرصد للباحث أي دراسات في هذا الشأن. وهناك دراسات عديدة في مجال الالتزام التنظيمي ركزت في معظمها على علاقة الالتزام التنظيمي بكل من العوامل الشخصية والتنظيمية والرضا والأداء الوظيفي وضغوط العمل والغياب ودوران العمل والدافعية. أما دراسة أخلاقيات العمل الإسلامية في علاقتها بمركز التحكم والالتزام التنظيمي لم تحظ بأى اهتمام، رغم ما أثارته إليه بعض الدراسات من أن أخلاقيات العمل الإسلامية تركز على الالتزام في العمل (Nasr, 1984; Ali, 1987; Yousef, 2000) . وهناك ضرورة لدراسة أخلاقيات العمل الإسلامية مع بعض المتغيرات كالتزام في العمل (Ali, 1987). هذا ما دعا الباحث إلى اختبار تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي في البيئة المصرية.

فروض الدراسة :

راعى الباحث عند صياغة فروض الدراسة ما توصلت إليه الدراسات السابقة الخاصة بأخلاقيات العمل الإسلامية، وكذلك مركز التحكم ، وأيضا الالتزام التنظيمي ، وظروف الواقع المصرى الخاصة ببيئة العمل ، وتحقيق أهداف الدراسة التى تم تحديدها، ومن ثم فقد صيغت الفروض كما يلى :

الفرض الأول : " توجد علاقة جوهرية بين المتغيرات الشخصية - ممثلة فى الجنس والسن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمى ومكان النشأة - وبين أخلاقيات العمل الإسلامية "

الفرض الثانى : " توجد علاقة جوهرية بين المتغيرات الوظيفية - ممثلة فى المهنة وعدد سنوات الخدمة فى العمل الحالى - وبين أخلاقيات العمل الإسلامية "

الفرض الثالث : "من المتوقع أن الأفراد ذوى أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى يميلون إلى عزو المسببات إلى عوامل داخلية، بينما الأفراد ذوى أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل يميلون إلى عزو المسببات إلى عوامل خارجية"

الفرض الرابع : " توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفى أو الوجدانى، الاستمرارى أو البقائى، المعيارى أو الأخلاقى"

الفرض الخامس : " يؤثر مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مستقل، والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة (العاطفى أو الوجدانى، الاستمرارى أو البقائى، المعيارى أو الأخلاقى) كمتغير تابع"

متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها :

تقوم هذه الدراسة على أساس عدد من المتغيرات التى تخدم أغراض البحث وتستخدم فى اختبار فروضه وهى :

(١) أخلاقيات العمل الإسلامية : Islamic Work Ethic

وتمثل المتغير المستقل فى الدراسة، وتشير إلى مجموعة من التوجهات والمبادئ والقواعد نحو العمل والتى تحكم سلوك أفراد مهنة معينة، وتتطوى على أن العمل فضيلة فى ضوء احتياجات الفرد وضرورة لتحقيق التوازن فى الحياة الفردية والاجتماعية. وقد تم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (IWE) Islamic Work Ethic الذى تم إعداده بواسطة Ali (1988) ويتكون هذا المقياس من ١٧ عبارة ، وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت Likert Scale ذى النقاط الخمس، وتتراوح القياسات بين أوافق بشدة ولا أوافق بشدة، مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات الآتية وعلى التوالي : (أوافق بشدة = ٥ ، أوافق = ٤ ، لم أقرر = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) حيث يقوم المستقصى منه باختيار إحداها.

وتتم حساب المستوى العام لأخلاقيات العمل الإسلامية لكل فرد عن طريق جمع النقاط التي حصل عليها مقسومة على عدد جمل المقياس البالغ عددها ١٧ عبارة. وبناء عليه، فإن مستوى أخلاقيات العمل الإسلامية لكل فرد لا بد وأن يتراوح بين درجة واحدة كحد أدنى وخمسة درجات كحد أقصى، بحيث تشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل الإسلامية، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى العكس.

وتشير الدراسات السابقة (Ali, 1988, 1992; Yousef, 2000) أن معامل كرونباخ ألفا Cronbach's alpha لهذا المقياس كان على التوالي ٠,٨٩ ، ٠,٨٩ ، ٠,٧١ ، مما يدل على أن هذه الأداة تتصف بدرجة عالية من الصدق والثبات.

(٢) مركز التحكم : Locus of Control

ويمثل المتغير الوسيط في الدراسة، ويتعلق باعتقاد الأفراد بمدى تحكمهم ، أو عدم تحكمهم في الأحداث المحيطة بهم، فالأفراد من ذوي مركز التحكم الداخلي Internal Locus of Control هم أفراد يعتقدون أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن سلوكهم وأعمالهم، ويمكن أن يطلق عليهم بالداخليين Internals. أما الأفراد من ذوي مركز التحكم الخارجي External Locus of Control هم أفراد يعتقدون أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن الصدفة والحظ والقدر والأفراد الآخرين، ويمكن أن يطلق عليهم بالخارجيين (Rotter, 1966) Externals.

وقد تم قياس مركز التحكم (LC) Locus of Control باستخدام مقياس تم تصميمه بواسطة Duffy et al. (1977) والذي يتكون من خمسة عشرة عبارة، بناء على مقياس Collins (1974) المعدل من مقياس Rotter (1966) وينطوي المقياس على خمسة أبعاد أساسية يندرج تحت كل منها ثلاثة عبارات، وهذه الأبعاد هي :

-العالم الذي يمكن للتنبؤ به / العالم الذي لا يمكن للتنبؤ به

Predictable/ Unpredictable World

- العالم الذي يتم بالعدل / العالم الذي لا يتم بالعدل

Just/Unjust World

- العالم الإيجابي / العالم غير الإيجابي

Responsive/Unresponsive World

- العالم السهل / العالم الصعب

Easy/Difficult World

- العالم الودود / العالم العدواني

Friendly/Hostile World

وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت Kjt dqt Rb' kd ذي النقاط الخمس، وتتراوح القياسات بين لوافق بشدة ولا لوافق بشدة، مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات الآتية وعلى التوالي : (لوافق بشدة = ٥ ، لوافق = ٤ ، لم أقرر = ٣ ، لا لوافق = ٢ ، لا لوافق بشدة = ١) حيث يقوم المستقصى منه باختيار إحداهما. وتم حساب متوسطات الدرجات للعبارة الخمسة عشر من أجل إعطاء درجة تعكس نوع مركز التحكم، حيث كانت الدرجة العالية (الكبر من ٣) في هذا المقياس تعني أن مركز التحكم داخلي، والدرجة المنخفضة (٣ أو أقل من ٣) تعني أن مركز التحكم خارجي.

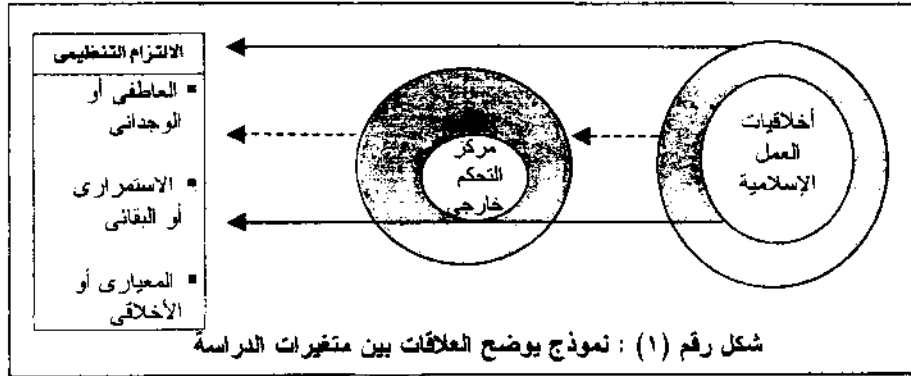
وتشير الدراسات السابقة: +0884: I`a`kk : A`skr+087/: Ct eex+ds`k+0866: Adqm`ch+1//2(Xnt rde+1/// أن هذه الأداة تتصف بدرجة عالية من الصدق والثبات. وتم استخدام هذا المقياس لغرض الدراسة الحالية نظراً لأنه قد تم اختباره في بيئات إسلامية في دراسات سابقة (-) Xnt rde+1///: I`a`kk +0882:

(٣) الالتزام التنظيمي :

ويمثل المتغير التابع في الدراسة ، ويشير إلى إدراك من الفرد بتوافق قيمه وأهدافه مع قيم التنظيم الذي يعمل به وأهدافه (حمودة ، ١٩٩٣). وقد تم استخدام مقياس % @kdm ('088/ L dxdq لقياس الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البقائي، المعياري أو الأخلاقي). ويتكون هذا المقياس من أربعة وعشرين عبارة. وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت Kkj`dq`Rb`kd ذي النقاط الخمس ، وتتراوح القياسات بين أوافق بشدة ولا أوافق بشدة، مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات الآتية وعلى التوالي: (أوافق بشدة = ٥ ، أوافق = ٤ ، لم أقرر = ٣ ، لا أوافق = ٢ ، لا أوافق بشدة = ١) حيث يقوم المستقصى منه باختيار إحداها.

وتشير الدراسات السابقة الأجنبية: Ct ng`l ds : @kdm% L dxdq+088/+0882: k+ 0883(، والعربية (زايد، ١٩٩٤ ، حيدر ، ١٩٩٨) أن هذه الأداة تتصف بدرجة عالية من الصدق والثبات.

ويمكن تحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة في النموذج التالي رقم (١) وذلك لتحقيق الهدف منها.



حدود الدراسة :

تتمثل حدود الدراسة في الآتي :

- ١- اقتصرت الدراسة على الهيئة المعاونة أو المساعدة للكادر الطبي بمستشفيات جامعة أسيوط، والتي لها علاقة مباشرة بتقديم الخدمة للمريض، وتتمثل في الوظائف الفنية وهيئة التمريض والمكترارية الطبية. ولم تشمل الوظائف الأخرى.
- ٢- لقياس أخلاقيات العمل الإسلامية، تم استخدام مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية الذي تم إعداده بواسطة (Ali (1988) وهو المقياس الشائع - وربما الوحيد - في هذا المجال.
- ٣- لقياس مركز التحكم استخدم الباحث مقياس تم تصميمه بواسطة (Duffy et al. (1977)، بناء على مقياس (Collins (1974) المعدل من مقياس (Rotter (1966)، حيث إنه مقياس أكثر انتشاراً وشيوعاً في كثير من الدراسات.
- ٤- لقياس الالتزام التنظيمي، تم استخدام مقياس (Allen & Meyer (1990) لتحديد أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البقائي، المعياري أو الأخلاقي) دون التعرض للمقاييس الأخرى.
- ٥- اعتمدت هذه الدراسة أساساً على نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة. وعلى الرغم من انتقاد البعض لأسلوب الاستبيان، إلا أنه لا يزال أسلوباً مناسباً للقياس والبحث العلمي، خاصة بعد أن تحقق الباحث من مصداقيته وثباته بطريقة إحصائية مناسبة، علاوة على ما أشارت إليه الدراسات السابقة من أن هذه المقاييس تحظى بمصداقية جيدة.
- ٦- اقتصرت هذه الدراسة على معرفة مستويات الالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة، ولم تتعرض لمعرفة العلاقة بينها وبين المتغيرات الشخصية والوظيفية، حيث كان ذلك محل اهتمام وتركيز معظم دراسات الالتزام التنظيمي.

مجتمع وعينة الدراسة :

يشمل مجتمع الدراسة الهيئة المعاونة أو المساعدة للكادر الطبي والتخصصي بمستشفيات جامعة أسيوط والتي لها علاقة مباشرة بتقديم الخدمة للمريض، وتتمثل في المهن التالية: الوظائف الفنية (وتشمل: فني أشعة، فني تحاليل، فني تغذية، فني تعقيم، فني تسجيل طبي وإحصاء..... الخ)، وهيئة التمريض (وتشمل: إحصائيات التمريض أو مشرفات التمريض من خريجي كلية التمريض ومدة الدراسة بها أربع سنوات بعد الثانوية للعلمة، فني تمريض من خريجي المعهد الصحي ومدة الدراسة به سنتان بعد الثانوية للعلمة، للممرض أو الممرضة من خريجي مدرسة التمريض ومدة الدراسة بها ثلاث سنوات بعد الشهادة الإعدادية)، والمكترارية الطبية (مكترارية الأقسام).

وتم حصر العدد الإجمالي لمفردات المجتمع وبلغ ٢١١٦ مفردة. ونظراً لصعوبة جمع البيانات كحصر شامل وصعوبة الوصول إلى كل مفرداته، اعتمد الباحث على أسلوب العينات، وبالرجوع إلى الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة للمجتمع، تبين أن حجم العينة ٣٢٧ مفردة (ريان، ٢٠٠٢).

ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً طبيعياً من حيث فئاته، فقد كان أنسب اختيار لنوع العينة يتناسب مع طبيعة ومجتمع الدراسة هو تحديد عينة طبقية. ويوضح الجدول التالي رقم (١) توزيع حجم العينة على طبقات (فئات) المجتمع.

جدول رقم (١)
توزيع حجم العينة على طبقات مجتمع الدراسة

العينة	الإجمالي	الفئة الوظيفية
٧٦	٤٩٢	الوظائف الفنية
٢٢٨	١٤٧٤	هيئة التمريض
٢٣	١٥٠	السكرتارية الطبية
٣٢٧	٢١١٦	الإجمالي

المصدر: إدارة شؤون العاملين بمستشفيات جامعة أسيوط

وبعد الانتهاء من جمع قوائم الاستقصاء، قام الباحث بمراجعتها لاستبعاد غير الصالح منها للتحليل الإحصائي. وبلغ عدد القوائم الصحيحة ٢٥٤ قائمة بنسبة ٧٧,٧%، منها ٦٠ قائمة للوظائف الفنية بنسبة ٧٨,٩%، ١٧٣ قائمة لهيئة التمريض بنسبة ٧٥,٩%، ٢١ قائمة للسكرتارية الطبية بنسبة ٩١,٣%.

خصائص عينة الدراسة :

تضمنت قائمة الاستقصاء بيانات نوعية عن مفردات عينة الدراسة شملت المهنة، الجنس، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مدة الخدمة في العمل الحالي، وبيئة الانتماء.

والجدول التالي رقم (٢) يعرض البيانات التي تحدد صفات وخصائص عينة الدراسة المشاركين والبالغ عددها ٢٥٤ مفردة.

جدول رقم (٢)
الصفات الديموجرافية لمفردات العينة المشاركة في الدراسة

النسبة	العدد	الصفات الديموجرافية
%١٠٠	٢٥٤	عدد الأفراد
المهنة		
%٢٣,٧	٦٠	وظائف فنية
%٦٨,١	١٧٣	هيئة التمريض
%٨,٣	٢١	السكرتارية
الجنس		
%٣١,١	٧٩	ذكر
%٦٨,٩	١٧٥	أنثى
الفئة العمرية		
%٢٨,٧	٧٣	أقل من ٢٥ سنة
%٢٤,٨	٦٣	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة
%٢٤,٤	٦٢	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة
%٨,٧	٢٢	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة
%١٣,٤	٣٤	٤٠ سنة فأكثر

الحالة الاجتماعية		
أعزب	٨٥	%٣٣,٥
متزوج	١٦١	%٦٣,٤
غير ذلك (مطلق / أرمل)	٨	%٣,١
المستوى التعليمي		
تعليم متوسط	٩٥	%٣٧,٤
تعليم فوق المتوسط	٨٣	%٣٢,٧
تعليم جامعي	٦٧	%٢٦,٤
دراسات عليا	٩	%٣,٥
مدة الخدمة في العمل الحالي		
أقل من ٥ سنوات	٨١	%٣١,٩
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٧٠	%٢٧,٥
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٥٥	%٢١,٧
من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	١٥	%٥,٩
٢٠ سنة فأكثر	٣٣	%١٣
مكان النشأة (بيئة الانتماء)		
الريف	١٠٥	%٤١,٣
الحضر (المدينة)	١٤٩	%٥٨,٧

صدق وثبات أداة الدراسة :

بعد الانتهاء من عملية التصميم المبدئي لقائمة الاستقصاء، ولضمان صدق أداة الدراسة. قام الباحث بعرض قائمة الاستقصاء على ثلاثة من أساتذة إدارة الأعمال المتخصصين بالقسم للاسترشاد بأرائهم، وقد قام الباحث بإجراء التعديلات التي اقروها. ثم قام بعرض القائمة على مجموعة من الأفراد في المنظمة موضع الدراسة، وذلك بهدف مواكبة محتويات الاستقصاء للعرض الذي أعد من أجله، وفي إطار للمقياس والمعايير العلمية المتبعة في مجال للبحوث الإدارية بصفة عامة وسلوكيات الأفراد في مجال العمل بصفة خاصة، وتبين تفهم الأسئلة ووضوحها، وإمكانية الاعتماد عليها في قياس المتغيرات. وبعد أن أصبحت القائمة في شكلها النهائي، قام الباحث - بعد جمع البيانات - باختبار عينة من ٥٠ مفردة للتأكد من مدى الصدق والثبات للقائمة، وتم استخدام اختبار Cronbach Alpha لحساب معاملات الصدق والثبات، كما في المعادلة الآتية (فرج، ١٩٨٠):

$$\left(\frac{\text{مجموع } C^2}{E^2} - 1 \right) \left(\frac{N}{1-N} \right) = \alpha$$

حيث C^2 = تباين الجزء C من الاختبار.
 E^2 = التباين الكلي للاختبار.
 N = عدد أجزاء الاختبار.

وتشير بيانات الجدول رقم (٣) إلى قيم معاملات الثبات والصدق لقائمة الاستقصاء.

معامل الصدق	معامل الثبات	المتغيرات
٠,٩٣	٠,٨٦	- أخلاقيات العمل الإسلامية (القسم الأول)
٠,٨٩	٠,٧٩	- مركز التحكم (القسم الثاني)
٠,٨١	٠,٦٥	- الالتزام التنظيمي (القسم الثالث)

فسيما يتعلق بمعامل الثبات تشمل بيانات الجدول السابق معاملات ثبات مقبولة بالنسبة لقائمة الاستقصاء - محل الاختبار - حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل الثبات ٠,٦٥. أما فيما يتعلق بمعامل الصدق تشمل بيانات الجدول معاملات صدق مقبولة بالنسبة لقائمة الاستقصاء - محل الاختبار - حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل الصدق ٠,٨١.

وتسدل الستار السابقة على ثبات أداة القياس المستخدمة وصلاحياتها - من الناحية الإحصائية - لجمع بيانات الدراسة الميدانية.

أسلوب تحليل البيانات :

تم تبويب وجدولة وتحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال البرنامج الإحصائي SPSS/PC وقد تطلب تحليل البيانات واختبار الفروض تطبيق الأساليب الإحصائية التالية :

- ١ - تحليل الثبات وفقاً لاختبار كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale، وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- ٢ - النسب المئوية كأحد أساليب الإحصاء الوصفي، وذلك بغرض وصف وتلخيص خصائص العينة.
- ٣ - الأوساط الحسابية كوسيلة لقياس المتوسط في إجابات أفراد العينة، على أساس أن الأوساط الحسابية تُعد من أساليب الإحصاء الوصفي التي تهدف إلى عرض البيانات بصورة أكثر تقدماً وتعطي نتائج أفضل.

- ٤ - معامل الارتباط لبيرسون للتعرف على الارتباط بين الأبعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي.
- ٥ - تحليل التباين ANOVA واختبار "ت" T-Test لتحديد الاختلافات في أخلاقيات العمل الإسلامية في علاقتها بالعوامل الشخصية والوظيفية ، وقد استخدم هذين الاختبارين للتحقق من مدى صحة الفرض الأول والثاني.
- ٦ - اختبار "كا" Chi ومعامل الارتباط "فاي" Phi لقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم، وقد تم استخدام هذين الاختبارين للتحقق من مدى صحة الفرض الثالث.
- ٧ - معامل الارتباط لبيرسون، لتحديد العلاقة الارتباطية بين أخلاقيات العمل الإسلامية، والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة، وقد تم استخدام هذا الاختبار للتحقق من مدى صحة الفرض الرابع.
- ٨ - تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression ، لتحديد مدى تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام هذا الاختبار للتحقق من مدى صحة الفرض الخامس.

نتائج الدراسة :

مؤشرات مبدئية :

قبل القيام باختبار فروض الدراسة فإنه يجب الإشارة إلى بعض المؤشرات المبدئية التي تعكسها نتائج الدراسة، وتنقسم هذه المؤشرات إلى مؤشرات تتعلق بأخلاقيات العمل الإسلامية، وأخرى تتعلق بمركز التحكم، وثالثة تتعلق بالالتزام التنظيمي، وسنعرض لها فيما يلي:

- مؤشرات أخلاقيات العمل الإسلامية :

توضح بيانات الجدول التالي رقم (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباطات الكلية ومستوى المعنوية للفقرات المكونة لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية.

جدول رقم (٤)				
الارتباط الكلي والمتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى المعنوية لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية				
العجزة	المتوسط	الانحراف المعياري	الارتباط	مستوى المعنوية
١	٤,٠٢٣	١,٣٣٣	٠,٦١٢	**٠,٠٠٠
٢	٤,١٦١	١,١٧٣	٠,٥٥٨	**٠,٠٠٠
٣	٣,٤٠٦	١,٥٥٢	٠,٨١٩	**٠,٠٠٠
٤	٤,١٥٤	١,١٥٤	٠,٥١٢	**٠,٠٠٠
٥	٣,٦٣٨	١,٤٣٧	٠,٧١٦	**٠,٠٠٠
٦	٤,١٠٢	١,٣٩٦	٠,٦٥٤	**٠,٠٠٠
٧	٣,٤١٠	١,٤١٣	٠,٤٧٣	**٠,٠٠٠
٨	٤,١٥٨	١,٢٤١	٠,٥٠٥	**٠,٠٠٠
٩	٢,٨٥٤	١,٣٠٩	٠,٢٨٣	**٠,٠٠٠
١٠	٤,٠٠٨	١,٠٢٩	٠,٣٩٥	**٠,٠٠٠
١١	٣,٧٠٩	١,٢١٣	٠,٥١٢	**٠,٠٠٠

تابع : جدول رقم (٤)
الارتباط الكلي والمتوسطات والانحرافات المعيارية
ومستوى المعنوية لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية

العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	الارتباط	مستوى المعنوية
١٢	٣,٥٧٩	١,٥٣٧	٠,٧٠٩	**٠,٠٠٠
١٣	٣,٨٧٠	١,٢٦٨	٠,٥٢٩	**٠,٠٠٠
١٤	٣,٢٧٢	١,٤١٧	٠,٦٤٧	**٠,٠٠٠
١٥	٤,١٢٢	١,١٩٢	٠,٥٣٠	**٠,٠٠٠
١٦	٤,٠٢٨	١,١٧٨	٠,٥٢٠	**٠,٠٠٠
١٧	٢,٨٥٨	١,٢٢١	٠,٣٣٦	**٠,٠٠٠
المتوسط الكلي	٣,٧٣	٠,٧٢	١	

** دال عند مستوى معنوية ٠,٠١

وتشير بيانات الجدول السابق إلى ما يلي :

- قام أفراد العينة بإعطاء درجات عالية لمعظم عبارات مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية باستثناء العبارتين (٩)، (١٧) . وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ali, 1992) لنفس المقياس.
- بلغ المتوسط الكلي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (٣,٧٣) وهي درجة ليست بالقدر المتوقع - في تقدير الباحث - حيث بلغ المتوسط الكلي لنفس المقياس (٤,١٦) في دراسة (Ali, 1992) ، (٤,٥٦) في دراسة (Ali, 1994) على مقياس ليكرى ذي النقاط الخمس والمستخدم في هذه الدراسة، وبلغ (٦,١٠) في دراسة (Yousef, 2000) لنفس المقياس على مقياس ليكرت ذي السبع نقاط.
- أوضح تحليل الارتباطات الكلية للعبارات بالنسبة لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية أن العبارة (٩) فقط كان لها ارتباط منخفض مع الدرجة الكلية للمقياس بالمقارنة بجميع العبارات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ali, 1992)، حيث كشفت المؤشرات المبدئية لدراسته عن نفس النتيجة التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، كما تبين بيانات الجدول أن كل العبارات قد ارتبطت إيجابياً مع بعضها البعض عند مستوى معنوية ٠,٠١، مما يشير إلى أنها عبارات ملائمة.

- مؤشرات مركز التحكم :

توضح بيانات الجدول التالي رقم (٥) مركز التحكم السائد لدى أفراد العينة.

جدول رقم (٥)
مركز التحكم السائد لدى أفراد العينة

النسبة	العدد	بيان
٣٥,٨%	٩١	- مركز التحكم الخارجي
٦٤,٢%	١٦٣	- مركز التحكم الداخلي
١٠٠%	٢٥٤	الإجمالي

يلاحظ على الجدول السابق ما يلي :

- إن عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي بلغ (٩١) مفردة بنسبة ٣٥,٨%، وهم أفراد يعتقدون أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن الصدفة والحظ والقدر والأفراد الآخرين، ويطلق عليهم "الخارجيون"، وتتمثل أنماط سلوك العمل لدى الخارجيين في أنهم يحبون العمل الذي يتم بتوجيه من الآخرين، ويستمدون رضاهم من آراء الآخرين عن أدائهم، ويعتمدون على خبرات الآخرين، ويخضعون لتأثير نفوذ الآخرين، كما أنهم يحبون العمل المحدد بالتفصيل.
- إن عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي بلغ (١٦٣) مفردة بنسبة ٦٤,٢%. وهم أفراد يعتقدون أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن سلوكهم وأعمالهم، ويطلق عليهم "الداخليين"، وتتمثل أنماط سلوك العمل لدى الداخليين في أنهم يحبون العمل الذي يساهمون في تحديده، ويستمدون رضاهم من أدائهم للعمل، ويعتمدون على خبراتهم، كما أنهم يحبون العمل المرن الحر.
- تستفوق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Yousef, 2000) في أن نسبة الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي تفوق نسبة الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي، حيث بلغ نسبة الخارجيين ٢٨%، بينما نسبة الداخليين ٧٢% (Yousef, 2000).

- مؤشرات الالتزام التنظيمي :

للوقوف على المتوسط الكلي لمتوسطات عبارات الالتزام التنظيمي لمعرفة قوة الاتجاه نحو الالتزام، يعرض الجدول التالي رقم (٦) متوسط عبارات مقياس الالتزام التنظيمي على مستوى إجمالي مفردات العينة، وكذلك الانحرافات المعيارية وقوة الاتجاه لكل عبارة.

جدول رقم (٦)			
متوسط الدرجات للخاصة بعبارات الالتزام التنظيمي على مستوى العينة			
العبارة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري**	قوة الاتجاه
١	٣,٢٠٧	١,٢٧٦	٠,١٥
٢	٣,٥٣٩	١,٢٨٠	٠,٢٧
٣	٣,٦٧٧	١,١١٣	٠,٣٣
٤	٣,٣١٥	١,٢٦٨	٠,١٦
٥	٣,٤٠٢	١,٢٩٤	٠,٢٠
٦	٣,١٨١	١,٢٧٩	٠,٠٩
٧	٣,٣٩٠	١,٢٤٢	٠,١٩
٨	٣,٥٨٢	١,٢٦٦	٠,٢٩
٩	٣,٨٧٨	١,٢٦١	٠,٤٤
١٠	٣,٣٤٧	١,٢٠٢	٠,١٧
١١	٣,٥٣٥	١,١٢٣	٠,٢٧
١٢	٣,٩٩١	١,٢١٤	٠,٤١
١٣	٣,٥٣٥	١,٢٨٤	٠,٢٧
١٤	٣,٤١٧	١,٠٢٩	٠,٢١
١٥	٣,٢٤٨	١,٢٤٧	٠,١٢

تابع : جدول رقم (٦)

متوسط الدرجات الخاصة بعبارات الالتزام التنظيمي على مستوى العينة

قوة الاتجاه	الانحراف المعياري**	الوسط الحسابي*	العبارة
٠,٢٨	١,١٩٣	٣,٥٧٥	١٦
٠,٢٨	١,١٩٠	٣,٥٦٧	١٧
٠,٤١	١,٠٣٥	٣,٨١١	١٨
٠,٥٠	١,٠٠٣	٣,٩٩٥	١٩
٠,٢٥	١,٢٧٨	٣,٥٠٨	٢٠
٠,٤١	٠,٩٦٣	٣,٨١١	٢١
٠,٢٩	١,٢١٠	٣,٥٧١	٢٢
٠,٢٧	١,٢٥٣	٣,٤٧٢	٢٣
٠,١٨	١,٩٩٢	٣,٣٥٠	٢٤
٠,٣٠		٣,٥٩٤	المتوسط الكلي

- * كلما اتجهت قيمة الوسط نحو الـ ٥ درجات كلما زاد قوة الاتجاه والعكس صحيح.
** كلما زادت قيمة الانحراف المعياري كلما زاد تشتت الأفراد حول العبارة، وكلما قلت قيمة الانحراف المعياري دل على زيادة درجة توافق الأفراد حول العبارة.

باستقراء البيانات الواردة بالجدول السابق، يلاحظ أن المتوسط الكلي لمتوسط عبارات الالتزام التنظيمي يقدر بـ ٣,٥٩٤ بقوة اتجاه إيجابي وصلت ٠,٣٠. كما يلاحظ أن الوسط الحسابي لأي عبارة من عبارات الالتزام التنظيمي لم تصل إلى نقطة الخمسة "أوافق بشدة" أو الأربعة "أوافق". وكانت أقصى درجة هي ٣,٩٩٥ بالنسبة للعبارة (١٩)، وكانت أدنى درجة هي ٣,١٨١ بالنسبة للعبارة رقم (٦). كما أن قوة الاتجاه نحو الالتزام التنظيمي لم تصل إلى حاجز الـ ٥٠% إلا بالنسبة للعبارة رقم (١٩) فقط من بين عباراته الأربعة والعشرون.

وبصفة عامة، جاءت الدرجات المعبرة عن مستويات الالتزام التنظيمي متوسطة، كما جاءت قوة الاتجاه نحو معظم العبارات مترددة بين الدرجة المتوسطة والضعيفة.

وللوقوف على معاملات الارتباط بين الأبعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي، يوضح الجدول التالي رقم (٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بين الأبعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي.

جدول رقم (٧)

معامل الارتباط للأبعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي

الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	عاطفي أو وجداني	استمراري أو بقائي	معياري أو أخلاقي
عاطفي أو وجداني	٣,٥٠١	٠,٦٦٦	١,٠٠٠		
استمراري أو بقائي	٣,٢١٣	٠,٥٠٨	٠,١٦١*	١,٠٠٠	
معياري أو أخلاقي	٣,٣٤٦	٠,٥١١	٠,٤٣٧**	٠,١٤١*	١,٠٠٠

* دال عند مستوى معنوية ٠,٠٥

** دال عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن هناك درجة متوسطة من الالتزام التنظيمي، حيث تراوحت درجات الالتزام من (٣,٢١٣) إلى (٣,٥٠١) وهي درجة متوسطة. كذلك يلاحظ أن مفردات العينة كانت أكثر تأثراً بالالتزام العاطفي أو الوجداني (٣,٥٠١) ثم الالتزام المعياري أو الأخلاقي (٣,٣٤٦) وأقل تأثراً بالالتزام الاستمراري أو البقائي (٣,٢١٣). ويتضح من الجدول أيضاً وجود ارتباط موجب قوى بين الالتزام المعياري والعاطفي (٠,٤٣٧) وارتباط سلبي بين الالتزام الاستمراري وكل من الالتزام العاطفي والمعيارى (-٠,١٦١)، (-٠,١٤١) على التوالي. ويرجع الباحث - من وجهة نظره - الارتباط الموجب القوي بين الالتزام المعياري والعاطفي إلى أنهما ذات طبيعة نفسية واحدة، فهناك تشابه وتوافق بينهما من حيث الارتباط النفسي والعاطفي والحسي للفرد بالمنظمة التي يعمل بها. أما فيما يتعلق بالارتباط السلبي بين الالتزام الاستمراري وكل من الالتزام العاطفي والمعيارى، فإن الباحث يرجع ذلك إلى التباين بينهما، حيث إن الالتزام الاستمراري ذات بعد اقتصادي فهو يشير إلى أن التزام الفرد يتأسس في ضوء التكاليف المصاحبة لتكره المنظمة التي يعمل بها، أي نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك المنظمة، وهذه نظرة اقتصادية أكثر منها عملية "عاطفية" أو "أخلاقية" كما هو الحال في البعدين الآخرين.

الخلاصة :

- يمكن القول أن هذه المؤشرات التي عرضناها قد ساعدت في التوصل إلى بعض النتائج المبدئية كما يلي:
- بلغ المتوسط الكلي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (٣,٧٣) وهي درجة متوسطة وليست بالقدر المتوقع.
 - إن جميع عبارات مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية كان لها ارتباط قوى مع الدرجة الكلية، للمقياس باستثناء العبارة رقم (٩) فقط، حيث كان لها ارتباط منخفض مع الدرجة الكلية.
 - إن جميع عبارات مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية، قد ارتبطت إيجابياً مع بعضها البعض عند مستوى معنوية ٠,٠١، مما يشير إلى أنها عبارات ملائمة.
 - بلغ عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي (٩١) مفردة بنسبة ٣٥,٨%، أما عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي فقد بلغ (١٦٣) مفردة بنسبة ٦٤,٢%.
 - بلغ المتوسط الكلي لمتوسط عبارات الالتزام التنظيمي ٣,٥٩٤ بقوة اتجاه إيجابي وصلت ٠,٣٠ وبصفة عامة جاءت الدرجات المعيرة عن مستويات الالتزام التنظيمي متوسطة، كما جاءت قوة الاتجاه نحو معظم العبارات مترددة بين الدرجة المتوسطة والضعيفة.
 - لوحظ أن مفردات العينة أكثر تأثراً بالالتزام العاطفي أو الوجداني بمتوسط (٣,٥٠١)، ثم الالتزام المعياري أو الأخلاقي بمتوسط (٣,٣٤٦)، وأقل تأثراً بالالتزام الاستمراري أو البقائي (٣,٢١٣).
 - هناك ارتباط موجب قوى بين الالتزام العاطفي أو الوجداني والالتزام المعياري أو الأخلاقي (٠,٤٣٧). وارتباط سلبي بين الالتزام الاستمراري أو البقائي وكل من الالتزام العاطفي والمعيارى (-٠,١٦١)، (-٠,١٤١) على التوالي.

المستوى التعليمي (متوسط، فوق المتوسط، جامعي، دراسات عليا) فيما يتعلق بأخلاقيات العمل الإسلامية.

جدول رقم (١٢)
الاختلافات بين أخلاقيات العمل الإسلامية حسب مكان النشأة (بيئة الانتماء)
(اختبار T لتحديد الاختلافات بين أخلاقيات العمل الإسلامية بعلاقتها
بمكان النشأة "بيئة الانتماء")

مكان للنشأة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T*	مستوى الدلالة	نوع الاختلاف
الريف	٣,٧٦٨	٠,٦٩٤	٠,٤٩٦	٠,٦٢١	غير معنوي
الحضر (المدينة)	٣,٧٢١	٠,٧٧١			

يتضح من الجدول السابق أن مكان النشأة (بيئة الانتماء) لا يؤثر على أخلاقيات العمل

تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية:
د. رجب حسنين محمد رفاعي

ومن قراءة النتائج السابقة يتم رفض الفرض الأول، وبذلك يمكن القول أنه لا توجد علاقة جوهرية بين المتغيرات الشخصية وأخلاقيات العمل الإسلامية.

اختبار صحة الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة جوهرية بين المتغيرات الوظيفية - ممثلة في المهنة وعدد سنوات الخدمة في العمل الحالي - وبين أخلاقيات العمل الإسلامية".

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه، تم إجراء تحليل التباين والذي توضح نتائجه ببيانات الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)
الاختلافات بين أخلاقيات العمل الإسلامية حسب المهنة
(تحليل التباين لأخلاقيات العمل الإسلامية بعلاقتها بالمهنة)

نوع الاختلاف	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	الانحراف المعياري	المتوسط	المهنة
معنوي	**٠,٠٠٠	١١,٣٢	٠,٧٩١	٣,٦٥٢	وظائف فنية
			٠,٦٧٧	٣,٨٨٦	هيئة التمريض
			٠,٦٥٢	٣,١٧٤	سكرتارية

** دال عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن التمسك بأخلاقيات العمل الإسلامية أقوى بين هيئة التمريض، يليها الوظائف الفنية، ثم السكرتارية. وهذا يوضح تأثير المهنة على أخلاقيات العمل الإسلامية، حيث إن هذه الخاصية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١.

جدول رقم (١٤)
الاختلافات بين أخلاقيات العمل الإسلامية حسب مدة الخدمة في العمل الحالي
(تحليل التباين لأخلاقيات العمل الإسلامية بعلاقتها بمدة الخدمة)

نوع الاختلاف	مستوى الدلالة	قيمة "ف"	الانحراف المعياري	المتوسط	مدة الخدمة
غير معنوي	٠,٣٩١	١,٠٣٢	٠,٧٢٧	٣,٨٠٦	أقل من ٥ سنوات
			٠,٧٠٨	٣,٦٢٨	من ٥ إلى ١٠ سنوات
			٠,٨٣١	٣,٨٢٩	من ١٠ إلى ١٥ سنة
			٠,٧١٤	٣,٥٥٣	من ١٥ إلى ٢٠ سنة
			٠,٦٨٩	٣,٧٨٨	٢٠ سنة فأكثر

يتضح من الجدول السابق أن مدة الخدمة في العمل الحالي لا تؤثر على أخلاقيات العمل الإسلامية، حيث إن هذه الخاصية غير دالة إحصائياً، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات مدة الخدمة في العمل الحالي، فيما يتعلق بأخلاقيات العمل الإسلامية.

ومن قراءة النتائج السابقة يتم قبول الفرض الثاني جزئياً، وبذلك يمكن القول أنه توجد علاقة جوهرية بين بعض المتغيرات الوظيفية متمثلة في المهنة وأخلاقيات العمل الإسلامية.

اختبار صحة الفرض الثالث :

ينص هذا الفرض على أنه : " من المتوقع أن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى يميلون إلى عزو المسببات إلى عوامل داخلية، بينما الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل يميلون إلى عزو المسببات إلى عوامل خارجية"

ولإثبات صحة هذا الفرض من عدمه ، تم استخدام اختبار "كا" ومعامل الارتباط " فاي " لقياس وتحديد العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم.

جدول رقم (١٥)
اختبار " كا " ومعامل الارتباط " فاي " لقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم

أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى		أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل		بيانات
عدد	%	عدد	%	
٥٠	(%٢٣,٧)	٤١	(%٩٥,٣)	الخارجيون
١٦١	(%٧٦,٣)	٢	(%٤,٧)	الداخليون
٢١١	(%١٠٠)	٤٣	(%١٠٠)	الإجمالي
٧٠,٤١				كا
٠,٠٠٠				مستوى معنوية كا
٠,٥٣٦				معامل " فاي "
٠,٠٠٠				مستوى معنوية " فاي "

يتضح من الجدول السابق أن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل معظمهم من الخارجيين (٩٥,٣%) ، بينما الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى معظمهم من الداخليين (٧٦,٣%). وتوضح كا^٢ وجود علاقة معنوية بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم عند مستوى معنوية ٠,٠٠١. وتبلغ قيمة هذه العلاقة ٠,٥٤ (قيمة معامل ارتباط "فاي") والتي تدل على ارتباط أعلى من المتوسط بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم.

ومن قراءة النتائج السابقة يتم قبول الفرض الثالث، وبذلك يمكن القول أن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى معظمهم داخليون يميلوا إلى عزو المسببات إلى عوامل داخلية، بينما الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل معظمهم خارجيون يميلوا إلى عزو المسببات إلى عوامل خارجية.

اختبار صحة الفرض الرابع :

ينص هذا الفرض على أنه : " توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأفواحه الثلاثة (العاطفي أو الوجداني، الاستمراري أو البقائي، المعيارى أو الأخلاقي".

بتطبيق الشروط الثلاثة سابقة الذكر لتحديد مدى تأثير المتغير الوسيط، وجد أنها تتطبق تماما على النموذج السابق. حيث يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن أخلاقيات العمل الإسلامية (المتغير المستقل) تؤثر تأثيراً جوهرياً على مركز التحكم (المتغير الوسيط) حيث تفسر ٥١,٨% من التباين في مركز التحكم. وفي نفس الوقت فإنها أي أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً جوهرياً على الالتزام التنظيمي لدى الأفراد حيث تفسر ٤٠,٢% من التباين في الالتزام التنظيمي. وعند إدخال المتغير الوسيط (مركز التحكم) في معادلة الانحدار الثلاثة لوحظ أن القوة التفسيرية للنموذج قد ازدادت في المعادلة الثالثة عنها في المعادلة الثانية (٤٠,٢% لزدادت إلى ٤٩,٦%). ومعنى ذلك أن مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (المتغير المستقل) والالتزام التنظيمي (المتغير التابع).

جدول رقم (١٨)

نتائج تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام العاطفي أو الوجداني

نموذج (٢)	المتغير التابع	المتغير المستقل	R ²	F	Sign	B
	مركز التحكم		٠,٥١٨	٢٧١,٢٩٣	٠,٠٠٠ **	
		ثابت الانحدار				٠,٦٥٩
		أخلاقيات العمل				٠,١٢٠
	الالتزام العاطفي		٠,٤٢٢	٢٥٧,٤١٣	٠,٠٠٠ **	
		ثابت الانحدار				٣,٢١٠
		أخلاقيات العمل				٠,٧٣٠
	الالتزام العاطفي		٠,٤٩٦	٢٧٠,٨٢٣	٠,٠٠٠ **	
		ثابت الانحدار				٣,٣٢١
		أخلاقيات العمل				٠,٨٣٠
		مركز التحكم				٠,٦٨٠

** دل عند مستوى معنوية ٠,٠١

بتطبيق الشروط الثلاثة سالفة الذكر لتحديد مدى تأثير المتغير الوسيط، وجد أنها تنطبق تماما على النموذج السابق. حيث يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن أخلاقيات العمل الإسلامية (المتغير المستقل) تؤثر تأثيراً جوهرياً على مركز التحكم (المتغير الوسيط) حيث تفسر ٥١,٨% من التباين في مركز التحكم. وفي نفس الوقت فإنها أي أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً جوهرياً على الالتزام العاطفي أو الوجداني لدى الأفراد حيث تفسر ٤٢,٢% من التباين في الالتزام العاطفي أو الوجداني، وعند إدخال المتغير الوسيط (مركز التحكم) في معادلة الانحدار الثالثة لوحظ أن القوة التفسيرية للنموذج قد ازدادت في المعادلة الثالثة عنها في المعادلة الثانية (٤٢,٢% زادت إلى ٤٩,٦%)، ومعنى ذلك أن مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (المتغير المستقل) والالتزام العاطفي أو الوجداني (المتغير التابع).

تطبيق الشروط السابقة على نموذج تسويق. حيث يلاحظ من بيانات الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير الوسيط (المتغير الوسيط) حيث تفسر ٣٠,٨% من التباين في متغير الالتزام الوظيفي. وفي نفس الوقت فإن أي أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً هاماً على الالتزام الوظيفي. ولذا فإن العلاقة بين الأخلاقيات الوظيفية والالتزام الوظيفي في مجتمعنا العربي أصبحت تكتسب أهمية كبيرة في مجتمعنا العربي (٣٠,٦% ازدياداً إلى ٣٨,٥%). ومعنى ذلك أن مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (المتغير المستقل) والالتزام الوظيفي أو الأخلاقي (المتغير التابع).

ومن فائدة نتائج الدراسة أن يكون لحرصنا على الأخلاقيات الإسلامية كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مستقل والالتزام التنظيمي بأنواعه كمتغير تابع.

مناقشة وتفسير النتائج :

استهدفت الدراسة الحالية اختبار معنوية العلاقة بين كل من المتغيرات الشخصية والوظيفية وبين أخلاقيات العمل الإسلامية، وإيضاً اختبار معنوية العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم، كذلك تحديد طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة، وأخيراً تحديد ما إذا كان مركز التحكم كمتغير وسيط يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي بأنواعه الثلاثة. وفيما يلي عرض موجز لأهم نتائج هذه الدراسة وتفسيرها وذلك على النحو التالي :

١ - تشير نتائج الدراسة أن المتوسط الكلي لمقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (٣,٧٣) وهي درجة ليست بتقدير المتوقع - في تقدير الباحث - على مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس، ونسب ذلك يرجع إلى ارتفاع نسبة الشباب أقل من ٣٥ سنة في عينة الدراسة والتي تمثل نسبة ٧٧,٩% من إجمالي العينة. وهذه الفئة ينخفض لديها التمسك بأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن التمسك بأخلاقيات العمل الإسلامية أقوى بين المجموعات العمرية الأكبر سناً، وأضعف بين الشباب.

٢ - أثبتت الدراسة أنه لا توجد علاقة جوهريّة بين المتغيرات الشخصية وأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث أثبتت الدراسة أن هناك فقط علاقة جوهريّة بين الفئات العمرية وأخلاقيات العمل الإسلامية. بينما لا توجد علاقة بين كل من الجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ومكان النشأة (بيئة الانتماء) وبين أخلاقيات العمل الإسلامية. وتتفق هذه النتيجة مع معظم ما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال (Ali, 1988; Ali, 1992 & Yousef, 2000). إن التأثير الضئيل للمتغيرات الشخصية على أخلاقيات العمل الإسلامية يعني أن هذه القيم مشتركة إلى حد كبير، كما أن التعاليم الإسلامية الخالصة تركز على الالتزام بالمواعيد المحددة للعمل، والإخلاص في العمل. ونعم، تتضمن أخلاقيات تحميه تحمسه في العمل مع الآخرين في محله العمل. ونظراً لهذه القيمة قد يعكس التزاماً قسماً بهذه القيمة (Ali, 1988).

كما يرجع التأثير الضئيل للمتغيرات الشخصية على أخلاقيات العمل الإسلامية إلى أن هذه الأخلاقيات ليست مسألة بيولوجية ، لكنها ذات بعد ثقافي وتربوي وبيئي .
وفيما يتعلق بخاصية الفئات العمرية (السن) ، أثبتت الدراسة أن هناك علاقة جوهرية طردية بين السن وأخلاقيات العمل الإسلامية، حيث أشارت النتائج إلى أن الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامية أقوى بين الفئات العمرية الأكبر سناً، وتقل بين الشباب .
وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ali, 1992).

وقد يرجع ذلك إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية هي قيم ومعتقدات فكرية وثقافية تكتسب بالتعلم والممارسة والتجريب، فكلما زاد السن كلما زادت الخبرات والتجارب واكتشف الفرد أن الاستقامة خير طريق. ومن ناحية أخرى تزداد رغبة الفرد في التحلي بأخلاقيات العمل الإسلامية كلما زاد عمره وتقدم به السن إحساساً منه بقرب العودة إلى الله والرجوع إليه وأنه محاسب على كل شيء.

ويمكن الاستناد إلى نظرية التطور الذهني المعنوي Cognitive moral development Theory للاستدلال على دور العمر في تفسير الاختلافات بين أخلاقيات العمل. ففي إطار هذه النظرية تتغير أحكام الأفراد ومعتقداتهم لما يُعد أخلاقياً أو غير أخلاقياً مع التقدم في العمر، ومع المرور على مراحل الحياة المختلفة بما فيها من تجارب وخبرات وزيادة في المعرفة. فالأفراد الذين هم في مراحل متقدمة من التطور المعنوي تكون معاييرهم الأخلاقية على درجة عالية من الثبات والاستقرار مقارنة بأولئك الذين هم في مراحل أدنى من التطور المعنوي (Kolberg, 1976).

٣ - أثبتت الدراسة أن هناك علاقة جوهرية جزئياً بين المتغيرات الوظيفية وبين أخلاقيات العمل الإسلامية، حيث أشارت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة جوهرية بين مدة الخدمة في العمل الحال وبين أخلاقيات العمل الإسلامية، وتتفق هذه النتيجة مع معظم ما توصلت إليه دراسات سابقة في هذا المجال (Ali, 1998, Ali, 1992, Yousef, 2000).

أما فيما يتعلق بخاصية المهنة، أثبتت الدراسة أن هناك تأثير للمهنة على أخلاقيات العمل الإسلامية، حيث توضح أن التمسك بأخلاقيات العمل الإسلامية أقوى بين هيئة التمريض، يليها الوظائف الفنية، ثم السكرتارية. وقد يرجع ذلك إلى أن مهنة التمريض هي مهنة إنسانية يبرز فيها الجانب الأخلاقي بالمقارنة بالمهن الأخرى، كما أن الاحتكاك المباشر بالمريض ومشاهدة الإصابات والأمراض ومحاولة توفير الرعاية والعناية للمريض يجعل هذه الفئة أكثر تمسكاً بأخلاقيات العمل. فطبيعة العمل نفسه تستوجب الالتزام بالمواعيد والدقة في صرف العلاج والالتزام في العمل، فالتمسك بالأخلاقيات استجابة طبيعية إيجابية لمواجهة حياتهم العملية. ومن ناحية أخرى فإن العوامل الاجتماعية والثقافية في المجتمع قد أعطت درجات متفاوتة من القبول لبعض المهن ومنها مهنة التمريض، حيث كانت لا توافق بعض الأسر على أن تعمل بناتها في مهنة التمريض رغم إنسانية وأهمية هذه المهنة نظراً للأفكار السلبية السائدة حولها ، الأمر الذي دفع الأفراد في هذه المهنة إلى التحلي بالأخلاقيات ليتخلصوا من هذه الأفكار السلبية السائدة عنهم.

أما فيما يتعلق بالوظائف الفنية المعاونة ، فطبيعة العمل تتطلب الالتزام بمستوى معين من الدقة والأمانة والإخلاص في إجراء التحاليل والفحوص والأشعة.. وغيرها لأنها هي السبيل للتشخيص وصرف الأدوية. الأمر الذي يستلزم التحلي بالأخلاقيات في أداء العمل. وفيما يتعلق بالسكرتارية الطبية فهي أقل المهن تأثيراً على أخلاقيات العمل ، حيث إنها أعمال روتينية بسيطة لا يظهر فيها الجانب الأخلاقي مقارنة بالمهن السابقة.

٤ - اتضح من نتائج الدراسة أن عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الخارجي (٩١) مفردة بنسبة

٣٥,٨% ، بينما عدد الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي لا يبلغ (١٦٣) مفردة بنسبة ٦٤,٢

% . وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Yousef, 2000) في أن نسبة الداخلين تفوق الخارجيين. وتشير هذه النتيجة إلى أن معظم أفراد العينة - وفقاً لأنماط سلوك العمل لدى الداخلين - يحبون العمل، ويستمدون رضاهم من أدائهم لأعمالهم، ويعتمدون على خبراتهم ، ويتمتعون بمستوى رضا وظيفي مرتفع، ويدركون مستوى أقل من الإرهاق الوجداني نظراً لأنهم يعتقدون أن لديهم سيطرة أو تحكم في البيئة المحيطة. كما أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل معظمهم من الخارجيين، بينما الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى معظمهم من الداخلين. وبالرجوع إلى جدول رقم (١٥) وجد أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم عند مستوى معنوية ٠,٠١ وتبلغ قيمة هذه العلاقة ٠,٥٤ (قيمة معامل ارتباط " فاي ").

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Yousef, 2000) التي أشارت إلى أن الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي لديهم تأييد قوي لأخلاقيات العمل الإسلامية بدرجة أكبر من أولئك ذوي مركز التحكم الخارجي، وتمت هذه الدراسة في بيئة عربية إسلامية. كما تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من (MacDonald, 1972; Waters et al., 1975; Lied & Pritchard, 1976; Furnham, 1987; Jones & Kavanagh, 1996; McCuddy & Peery, 1996) والتي تسم إجراؤها في دول غربية . وهذا يدل جزئياً على وجود مبادئ أخلاقية عامة في الإدارة مع اختلاف الثقافات.

٥ - لوحظ من تحليل النتائج أن الدرجات المعبرة عن مستويات الالتزام التنظيمي كانت متوسطة - فقد بلغ المتوسط الكلي لمتوسط عبارات الالتزام التنظيمي ٣,٥٩٤ - كما جاءت قوة الاتجاه مترددة بين الدرجة المتوسطة والضعيفة. وهذا يعكس تدرج مستويات الالتزام التنظيمي بين المفردات داخل المنظمة محل الدراسة. وقد يرجع ذلك إلى عدة أمور منها: التباين في سمات الشخصية (الداخلين والخارجيين)، والفروق الفردية وطبيعة التوقعات بين أفراد العينة ، ومقارنة الأفراد بأنذامهم في منظمات أخرى يحصلون على أجور ومزايا وعوائد مادية متميزة - بالرغم من تساوي المؤهلات والقدرات بينهم - كالمستشفيات الخاصة والاستثمارية.

كما اتضح من نتائج الدراسة أن مفردات العينة كانت أكثر تأثراً بالالتزام العاطفي أو الوجداني (٣,٥٠١) ثم الالتزام المعياري أو الأخلاقي (٣,٣٤٦) ، وأقل تأثراً بالالتزام الاستمراري أو البقائي (٣,٢١٣) ، وهذا يعكس تأثير المهنة على أنواع الالتزام التنظيمي. كما اتضح من نتائج الدراسة أن هناك ارتباط موجب قوي بين الالتزام المعياري والعاطفي ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (زايد، ١٩٩٤) . ويمكن تفسير ذلك إلى أن كل من الالتزام المعياري والعاطفي ذات طبيعة نفسية واحدة، فهناك تشابه وتوافق بينهما من حيث الارتباط النفسي والعاطفي والحسي للفرد بالمنظمة التي يعمل بها.

كما أشارت نتائج الدراسة أن هناك ارتباط سلبي بين الالتزام الاستمراري وكل من الالتزام العاطفي والمعياري. ويمكن تفسير ذلك إلى التباين بينهما، حيث أن الالتزام الاستمراري ذات بعد اقتصادي ، فهو يشير إلى أن الفرد يتأسس في ضوء التكاليف المصاحبة لتركه المنظمة التي يعمل بها، أي نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن تترتب على قراره بترك المنظمة، وهذه نظرة اقتصادية أكثر منها عملية عاطفية أو أخلاقية كما هو الحال في البعدين الآخرين.

وتتضح من نتائج الدراسة أيضاً أن هناك علاقة ارتباط معنوية وطرديّة بين أخلاقيات العمل الإسلامية وكل من الالتزام العاطفي أو الوجداني والالتزام المعياري أو الأخلاقي، وهذا يوضح أنه كلما زادت أخلاقيات العمل كلما زاد الالتزام في كلا البعدين. مما يمكن القول أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر بشكل مباشر في كلا البعدين، أي أنها من المحددات الأساسية لكلا البعدين. وتفسير ذلك أن هناك توافق بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام العاطفي والأخلاقي، حيث أنهما يعكسان قيم وجدانية ونفسية مشتركة وليست متناقضة.

كما اتضح من نتائج الدراسة أنه لا يوجد ارتباط بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام الوجداني أو الاستمراري. وتفسير ذلك أن الالتزام الاستمراري أو الوجداني موجه بنواح اقتصادية ومادية بعيدة عن القيم والأخلاق، ويتأثر بالقيم الاقتصادية وحسابات التكلفة والعائد وليس بالقيم الأخلاقية، وهذا يدل على التناقض والتباين بينهما.

٦ - لوحظ من نتائج الدراسة أن هناك تأثير لمركز التحكم (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (كمتغير مستقل) والالتزام التنظيمي (كمتغير تابع). حيث تبين أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً جوهرياً على مركز التحكم، وبلغ معامل التحديد (R^2) ٠,٥٢ عند مستوى معنوية ٠,٠١، أي أن أخلاقيات العمل الإسلامية تفسر ٥٢% من التباين في مركز التحكم. وفي نفس الوقت فإن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر تأثيراً جوهرياً على الالتزام التنظيمي وبلغ معامل التحديد (R^2) ٤٠,٢% عند مستوى معنوية ٠,٠١، أي أنها تفسر ٤٠,٢% من التباين في الالتزام التنظيمي. وعند إدخال المتغير الوسيط لوحظ أن القوة التفسيرية للنموذج ازدادت من ٤٠,٢% إلى ٤٩,٦%. ومعنى ذلك أن مركز التحكم كممتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي. وتفسير ذلك أنه بالرغم من أن التحلي بأخلاقيات العمل الإسلامية - من خلال الالتزام بالمواعيد والنقّة في العمل والإخلاص والأمانة وإتقان العمل.. - يؤدي إلى الالتزام التنظيمي من قبل الأفراد، إلا أن هذا الالتزام سوف يزداد بصورة أكبر إذا ما كان هناك بالإضافة إلى أخلاقيات العمل اعتقاد لدى الأفراد أنهم يتحكمون في الأحداث المحيطة بهم، أو أن الأحداث تنتج بشكل رئيسي عن ملوكهم وتصرفاتهم وأعمالهم. ويتضح هذا الأمر جلياً لأن طبيعة عمل مفردات العينة المشاركة في الدراسة فنية أكثر منها إدارية أو كتابية تتطلب درجة معقولة من الاستقلالية، وقدرًا معقولاً من السيطرة على مجريات الأمور.

وفيما يتعلق بتأثير مركز التحكم (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (كمتغير مستقل) وأنواع الالتزام التنظيمي الثلاثة، لوحظ أن مركز التحكم (كمتغير وسيط) يؤثر في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية (كمتغير مستقل) وكل من الالتزام العاطفي أو الوجداني والالتزام المعياري أو الأخلاقي، ولا يؤدي دوراً وسيطاً في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام الاستمراري أو الوجداني. وتفسير ذلك أن كل من أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام العاطفي أو الوجداني والالتزام المعياري أو الأخلاقي من طبقة نفسية وسيكولوجية واحدة يطلب عليها الجانب العاطفي والحسي والأخلاقي، وازداد الأمر ارتباط ذلك بطبيعة المهنة، حيث إنها مهنة إنسانية تتطلب التحلي بمجموعة من السمات أو الخصائص العاطفية والوجدانية، علاوة على ذلك أنها مهنة فنية تتطوى على قدرًا معقولاً من التحكم والسيطرة على مجريات الأمور. أما بالنسبة للالتزام الاستمراري أو الوجداني فهو ذو بُعد اقتصادي يتنافى مع الجوانب الأخلاقية والوجدانية والعاطفية.

دلالات الدراسة :

أسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية والتطبيق كما يتضح فيما يلي :

على مستوى النظرية : أكدت الدراسة الحالية على دور الوساطة Mediation الذي يقوم به مركز التحكم في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، وأضافت هذه الدراسة أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مستقل ومركز التحكم كمتغير وسيط حيث لم يتم اختبارهما من قبل في علاقتهما بالالتزام التنظيمي. ومن ثم فإن الدراسة الحالية تصبغ إلى الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال - حيث لم يرصد الباحث أى سبق في هذا الصدد في بيئة إدارة الأعمال العربية بشكل عام أو بيئة جمهورية مصر العربية - بشكل خاص - من البحث ، بما يعمل على توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات السلوك التنظيمي. كما أن اتفاق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بعلاقة مركز التحكم بأخلاقيات العمل مع نتائج دراسات عديدة تم إجراؤها في دول غربية، يدل على وجود مبادئ أخلاقية عامة في الإدارة مع اختلاف الثقافات.

على مستوى التطبيق : أن نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود تأثير لمركز التحكم كمتغير يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، تعطي دلالة على أن سبل تحسين الالتزام التنظيمي تمر من خلال مركز التحكم، إذ إنه بالرغم من أهمية أخلاقيات العمل الإسلامية كمتغير مؤثر في الالتزام التنظيمي إلا أن تأثيره في تحسين هذا الالتزام لن يوثى ثماره ما لم تراعى المنظمات طبيعة الأفراد العاملين لديها (داخليين أو خارجيين)، حتى تتمكن من تزويدهم بالسبل التي تتفق مع طبيعتهم ، وتحثهم على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي.

- إلحاقاً بالبند السابق يجب على الممارسين في المنظمات الاستفادة من النتائج الموضحة بأن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأعلى معظمهم من الداخليين ، وأن الأفراد ذوي أخلاقيات العمل الإسلامية الأقل معظمهم من الخارجيين، وحيث إن هناك تأثير لأخلاقيات العمل الإسلامية على الالتزام التنظيمي. فإنه يجب على المنظمات معاملة الداخليين من خلال برامج التدريب والتطوير والتحفيز لزيادة مستوى الالتزام التنظيمي، أما بالنسبة للخارجيين فإنه من الأفضل أن يتم تعديل ظروف بيئة العمل أو واجبات العمل المكلفين به. وبشكل مختصر نستطيع أن نقول أنه بالنسبة للداخليين ينصب التركيز على التحفيز والتنشيط الفردي الداخلي ، أما بالنسبة للخارجيين فإن التركيز ينصب على التحكم في محيط العمل.
- ثمة دلالة أخرى مهمة مرتبطة بالعلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية ومركز التحكم، وهي أن يكون مركز التحكم عاملاً مهماً في تقييم الأفراد عند الاختيار والتعيين في المنظمات الراغبة في الحصول على أفراد يؤيدون بشدة أخلاقيات العمل الإسلامية. وفي نفس الوقت إذا أرادت المنظمات الاحتفاظ بالأفراد المؤيدين بقوة لأخلاقيات العمل الإسلامية ولديهم مستوى التزام أخلاقي وعاطفي مرتفع، سوف يتطلب اختيار الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي.
- لوحظ من الدراسة الحالية أن الدرجات المعبرة عن مستويات الالتزام التنظيمي كانت متوسطة، كما جاءت قوة الاتجاه مترددة بين الدرجة المتوسطة والضعيفة، وهذا أمر ملفت للنظر ويدعو إلى الاهتمام بدراسته للتعرف على أسباب تواضع هذا المستوى واتخاذ نتائج هذه الدراسة كأساس لبرامج رفع مستوى الالتزام التنظيمي.

التوصيات :

- بناء على النتائج النهائية التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، يود الباحث أن يقدم بعض التوصيات والمقترحات التي يأمل أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتمتدكس آثارها على مستويات الالتزام التنظيمي.
- ١- إن الجهود التنظيمية لتحسين مستوى الالتزام التنظيمي يجب أن تأخذ في اعتبارها كل من أخلاقيات العمل الإسلامية، ومركز التحكم لما لهما من تأثير على الالتزام التنظيمي، حيث ثبت أنهما يؤثران على الالتزام التنظيمي بدرجة عالية.
 - ٢- يجب مراعاة الفروق في الفئات العمرية (السن)، ونوع المهنة عند اتخاذ أي إجراءات من شأنها تحسين مستوى الالتزام التنظيمي، حيث ثبت علاقة هذين المتغيرين بأخلاقيات العمل الإسلامية، ومن ثم تأثيرهما على الالتزام التنظيمي.
 - ٣- يجب مراعاة طبيعة الأفراد العاملين (داخليين أو خارجيين)، حتى يمكن تزويدهم بالسبل والطرق المناسبة والتي تتفق مع طبيعتهم وتحثهم على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي.
 - ٤- ضرورة قيام إدارات الأفراد بالمنظمة محل الدراسة بإجراء استقصاءات دورية للوقوف على مستوى الالتزام التنظيمي، والتعرف على أسباب تواضع هذا المستوى واتخاذ نتائج هذه الاستقصاءات كأساس لبرامج رفع مستوى الالتزام التنظيمي.
 - ٥- ضرورة قيام إدارات الأفراد في المنظمة محل الدراسة عند اختيار وترقية الأفراد بانتقاء العناصر التي تتمتع بدرجات عالية من التحكم الداخلي، حيث ثبت من الدراسة أن الأفراد ذوي مركز التحكم الداخلي لديهم مستوى عال من أخلاقيات العمل الإسلامية، والذي ينعكس بدوره على الالتزام التنظيمي.
 - ٦- ضرورة قيام الأجهزة المسؤولة بهذه المنظمة محل الدراسة بتخطيط وتنفيذ برامج تدريبية وبصفة خاصة للفئات العمرية الأقل وحسب نوع المهنة - تسعى إلى زيادة الالتزام بأخلاقيات العمل، وكذلك تحسين مستويات الالتزام التنظيمي، وبصفة خاصة الالتزام العاطفي أو الوجداني والالتزام المعياري أو الأخلاقي.

أفاق البحث المستقبلية :

- أثارت نتائج الدراسة الحالية ودلالاتها عدداً من النقاط التي يمكن بحثها ودراستها في المستقبل ومنها:
- إذا كان مركز التحكم يتوسط العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والالتزام التنظيمي، فإنه يسبق من الضروري دراسة أثر هذه الوساطة في علاقتها بالمتغيرات الأخرى الشائعة مثل صراع الدور وعموض الدور والاضطراب في العمل، حيث أشارت بعض الدراسات السابقة بأهمية دراستها.
 - يمكن تطبيق نفس فروض الدراسة على منظمات أخرى متباينة الأنشطة، لإجراء مقارنات بين هذه المنظمات، حيث تعكس نتائجها مدى الاختلاف في ثقافة المنظمة وأثره على الاختلافات في النتائج التي قد تظهر عند المقارنة.
 - تطبيق نفس فروض الدراسة على بعض مستشفيات القطاع العام والخاص والاستثماري للتعرف على أثر نوع الملكية على النتائج التي قد تظهر عند المقارنة.
 - دراسة وتحليل تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية لدى المديرين والدافع على الإنجاز لديهم، وكذلك مستويات الرضا والأداء الوظيفي لديهم.
 - أيضاً يسبق من الضروري دراسة تأثير مركز التحكم على بعض المظاهر السلوكية في المنظمات مثل الغياب والتأخير ومعدل دوران العمل والرغبة في ترك الوظيفة وانخفاض الأداء والإنتاجية... وغيرها.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١ - القرآن الكريم.
- ٢ - كتب الأحاديث النبوية :
 - أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري (١٩٩٠). **الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسنته وأيامه المشهور بصحيح البخاري**، الطبعة الثانية ، القاهرة : المجلس الأعلى للشئون الإسلامية.
 - أبو عيسى محمد بن عيسى بن سوره الترمذي (١٩٩٥). **تحفة الأحوزي بشرح جامع الترمذي**، الطبعة الثانية، بيروت : دار الفكر للطباعة والنشر.
 - أحمد بن محمد بن حنبل (١٩٨٥). **المسند**، الطبعة الخامسة ، بيروت : المكتب الإسلامي.
 - إسماعيل بن محمد العجلوني (غير مبين تاريخ النشر). **كشف الخفاء ومزيل الإلباس عم اشتهر من الأحاديث على ألسنة الناس**، القاهرة: مكتب التراث الإسلامي ودار التراث الإسلامي.
 - الحافظ نور الدين علي بن أبي بكر الهيثمي (١٩٨٢). **مجمع الزوائد ومنبع الفوائد**، الطبعة الثالثة، بيروت: دار الكتاب العربي.
 - جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي (غير مبين تاريخ النشر). **الجامع الصغير** ، بيروت : دار الكتب العلمية.
 - مسلم بن الحجاج القشيري (غير مبين تاريخ النشر). **صحيح مسلم بشرح الإمام النووي**، القاهرة: دار الشعب.
- ٣ - مراجع عربية أخرى :
 - الأبراشي، محمد عطية (٢٠٠٣). **روح الإسلام**، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
 - التوبجري، محمد إبراهيم (١٩٨٨). **تأثير مركز التحكم كعامل وسطي في علاقة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي . المجلة العربية للإدارة** ، المجلد الثاني عشر ، العدد الأول ، ص ص ٥-٢١.
 - الطجم، عبد الله (١٩٩٦). **قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية والديموغرافية في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي بالأجهزة الإدارية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية**، المجلد الرابع، العدد الأول، ص ص ١٠٣-١٢٥.
 - تقى، عبد العزيز عبد المحسن (٢٠٠٢). **قياس مدى قدرة العوامل الديموغرافية وضغوط العمل في التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الكويتية، مجلة العلوم الاجتماعية**، المجلد الثلاثون، العدد الأول، ص ص ٤٥-٦٨
 - حمودة، عبد الناصر محمد على (١٩٩٣). **بناء نموذج انحداري متعدد المتغيرات والمراحل للتنبؤ بالالتزام التنظيمي وأثاره - دراسة ميدانية مطبقة على بعض المنظمات المصرية. المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط**، السنة الثالثة عشر، العدد التاسع، ص ص ٦٤-١١٨.

- ٢٠٠١). نموذج الالتزام التنظيمي ثنائي البعد: تصنيف محددات المبدعين واختبار العلاقة بينهما: دراسة ميدانية. بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثالث للجنة الدائمة لإدارة الأعمال، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، المجلس الأعلى للجامعات، القاهرة: ٨-٩ فبراير ٢٠٠١.
- حيدر، معالي فهمي (١٩٩٨). العلاقة بين قيم العمل والولاء التنظيمي دراسة بالتطبيق على الشركات العاملة بمدينة السادات. *أفاق جديدة*، السنة العاشرة، العدد الثاني، ص ص ١٢١-١٤٥.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠٠٠). محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه: دراسة مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة أسيوط. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، المجلد السابع، العدد الثالث، ص ص ٤٥٥-٤٨٢.
- ٢٠٠٢). *بحوث التسويق - المبادئ والقياس والطرق*، أسيوط: مطبعة الصفا والمروة.
- زايد، عادل محمد (١٩٩٤). تحليل العلاقة بين الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية. *مجلة الدراسات المالية والتجارية*، السنة الرابعة، العدد الثامن، ص ص ١٢٢-١٤٩.
- فرج، صفوت (١٩٨٠). *القياس النفسي*، القاهرة: دار الفكر العربي.
- متولي، فتحى قابيل محمد (١٩٩٤). *منهج الإسلام في إدارة الأعمال والإنتاج*، القاهرة: المجلس الأعلى للشئون الإسلامية.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Ali, Abbas. (1988). Scaling an islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, vol.128, No.5,pp. 575-583.
- (1992). The islamic work ethic in arabia. *Journal of Psychology*, vol.126, No.5,pp. 507-519.
- (1999). The evaluation of work ethic and management thought: an islamic view. *Journal of Applied Psychology*, vol.129, No.2,pp. 139-151.
- Ali, Abbas & Azim, A. (1994). Islamic work ethic and organizational development. *Paper presented at 23rd. International Congress of Applied Psychology*. Madrid, Spain, July. 17-22.
- Ali, Abbas, Falcone, Thomas & Azim, Ahmed. (1995). Work ethic in the U.S.A. and Canada. *The Journal of Management Development*, vol. 14, No.6, pp. 26-34.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1984). Testing the "side-bet theory" of Organizational commitment : some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, vol. 69, pp. 372-378.

- _____ . (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp.1-18.
- _____ . (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, vol. 26, No.1, pp.49-61.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychology research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 1173-1182.
- Batlis, Nick C.(1980). Job involvement and locus of control as moderators of role-perception, individual - outcome relationships. *Psychological Reports*, vol. 46, pp.111-119.
- Bernardi, Richard A. (2003). The relationship among locus of control, perceptions of stress, and performance. *Journal of Applied Business Research*, vol.13, Issue 4, pp.1-8.
- Collins B. E. (1974). Four components of the Rotter internal-external scale: belief in a difficult world, a just world, a predictable world, and politically responsive world. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 29, pp. 381-391.
- Dubinsky, A. J. & Ingram, T.N. (1984). Correlates of sales people's ethical conflict: an exploratory investigation. *Journal of Business Ethics*, Vol. 3, pp. 343-353.
- Duffy, P.J., Shiflett, S. & Downey, R.G. (1977). Locus of control: dimensionality and predictability using likert scales, *Journal of Applied Psychology*, vol. 62, No. 2, pp. 214-219.
- Dunham, D.B, Grabe, J.A. & Castaneda, M.B. (1994). Organization commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, No.3, pp. 370-380.
- Engel, John W. (1985). Protestant work ethics: a comparison of American and Japanese working men. *Paper presented at the Annual Conference of the American Psychology Association* (Los Angeles, CA, August, 1985).
- Evans, B.J.& Coman, G.J.(1995). General versus specific measures of occupational stress: an Australian survey, *Stress Medicine*, pp.11-20.
- Furnham, A. (1982). The protestant work ethic: a review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, vol. 14, pp. 87-104.

- _____ (1982). The protestant work ethic and attitudes toward unemployment, *Journal of Occupational Psychology*, vol. 55, pp. 277-286.
- _____ (1987). Work related belief and human values. *Personality and Individual Differences*, vol.8, pp. 627-637.
- _____ (1990). A content correlation and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. *Human Relation*, vol. 43, No. 4, pp. 383-399.
- Furnham, A. & Mahuldeen, C. (1984). The protestant work ethic in Britain and Malaysia. *Journal of Social Psychology*, vol. 122, pp. 157-161.
- Hackett, R.D., Bycio, P. & Hausdrof, P. (1992). Further assessment of a three component model of organizational commitment. *Academy of Management: Best Paper Proceedings*.
- Hill, Royer B. & Rojewski, Jay W. (1999). Work ethic differences in youth at risk of school failure. *Career Development Quarterly*, vol. 47, No.3, pp. 267-279.
- Jaballa, R.M. (1993). The effects of islamic work ethic, locus of control, growth need strength and performance-based rewards, *Journal of Administrative Science and Economic*, vol.4, pp. 146-163.
- Jennings, B.M. (1990). Stress locus of control social support, and psychological symptoms among head nurses, *Research in Nursing and Health*, pp. 393-401.
- Johns, G.E. (1996). *Organizational Behavior: Understanding and managing life at work*. Terento: Harper Collins College Publications.
- Jones, G.E. & Kavanagh, M.J. (1996). An experimental examination of the effects of individual and situational factors of unethical behavioral intentions in the work place. *Journal of Business Ethics*, vol. 15, pp. 511-523.
- Jones H.B. (1997). The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relation*, vol. 50, No.7, pp. 757-778.
- Judd, C.M. & Kenny D.A. (1981). Process analysis: estimating mediation in evaluation research. *Evaluation Research*, Vol. 5, pp. 602-619.
- Kleiber, D.A. & Crandall, R. (1981). Leisure and work ethics and locus of control. *Leisure Sciences*, vol. 4, No.4, pp. 477-485.
- Klesc, Raymond A. (1997). Ethics in islam and business ethics in islam, *Muslim Executive and Expatriate Newsletter*, vol.1, Issue 1. P.1-30.

- Kolberg, L. (1976). *Moral stages and moralization*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Lefcourt, H.M. & Wine, J. (1969). Internal versus external control of reinforcement and the deployment of attention in experimental situations. *Canadian Journal of Behavioral Science*, vol. 1, pp. 167-181.
- Lied, T. & Pritchard, R. (1976) Relationships between personality variables and component, of the expectancy-valence model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 61, pp. 463-467.
- MacAul, H. & Hinsz, S. (1995). Assessing organizational commitment: an employee's global attitude toward the organization. *Journal of Applied Behavioral Science*, vol.3, pp. 80-90.
- MacDonald, A. (1972). More on the protestant ethic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 39, pp. 116-122.
- McCuddy, M.K. & Peery, B.L. (1996). Selected individual differences and collegians ethical belief. *Journal of Business Ethics*, vol. 15, pp. 261-272.
- Mirels, H. & Garrett, J. (1971). Protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 36, pp. 40-44.
- Moideenkatty, U. Blau, G. Kumar, R. & Nalakath, A. A. (1998). Perceived organizational support as amediator of the relationship of perceived situational factors to affective organizational commitment. *Paper Presented at Eastern Academy of Management Annual Meeting*, Philadelphia.
- Mowday, R., Porter, L. & Dubin, R. (1982). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in specially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.12, pp. 231-248.
- Nasr, S.H. (1984). Islamic work ethic *Hamdard Islamicus*, vol.7, No.4, pp.2535.
- Randall, D.& Cote, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, vol. 18, No. 2, pp. 194-211.
- Rotter J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, vol. 80, p.60.
- Schafer, W.E. & McKenna, J.F. (1991). Perceived energy and stress resistance: a study of city managers, *Journal of Social Behavior and Personality*, pp. 271-282.
- Seeman, M. (1963). Alienation and social learning in a reformatory. *American Journal of Sociology*, vol. 69. Pp. 270-284.
- Somers, M. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteesim. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, pp. 49-58.

- Tang, Thomas L. & Tzeng Jenyann. (1988). Some demographic correlates of the protestant work ethic. *Paper presented at the Annual Convention of the Southwestern Psychological Association*. (34th Tulsa, OK, April 12-23).
- Tjeltveit, Alan C. There more to ethics. Than codes of professional ethics: social ethics, theoretical ethics, and managed care. *Counseling Psychologist*, vol. 28, No.2, pp. 242-252.
- Waters, L., Bathis, N. & Waters, C (1975). Protestant ethic among college students. *Educational and Psychological Measurement*, vol. 35, pp. 447-450.
- Wilson, P. (1995). The effects of politics and power on the organizational commitment of federal executives. *Journal of Management*, vol. 21, pp.101-118.
- Yousef, Darwish A. (2000). The islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity- A study in an islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 15, No.4, pp. 283-302.

ملحق الدراسة " قائمة الاستقصاء "

بسم الله الرحمن الرحيم



كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

..... / الأخ الفاضل /

..... / الأخت الفاضلة /

يقوم الباحث بدراسة عن تأثير مركز التحكم كمتغير وسيط في العلاقة بين أخلاقيات العمل والالتزام التنظيمي مستهدفاً رفع مستوى الخدمة الصحية ومستوى القائمين بها.
والباحث يقدم خالص شكره لتعاونكم معه بالإجابة الدقيقة عن فقرات قائمة الاستقصاء (الاستبيان) المرفقة خدمة لأغراض الدراسة ، وسوف تعامل جميع المعلومات الواردة فيها بسرية وموضوعية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
شاكرين لكم حسن تعاونكم ؛

الباحث

د. رجب حسنين محمد رفاعي

القسم الأول :

يرجى قراءة كل عبارة من عبارات الاستقصاء التالي، ثم ضع دائرة واحدة فقط حول الرقم الذي يبين مدى موافقتك على محتواها بكل صراحة ووضوح. درجة اتفاقك أو عدم اتفاقك موزعة على الأرقام من ٥ : ١ كما هو مبين أدناه.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لم أقرر	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
١	الكسل وعدم العمل يحط من قيمة الإنسان.	٥	٤	٣	٢	١
٢	الإخلاص في العمل فضيلة.	٥	٤	٣	٢	١
٣	العمل الجيد هو الذي يفيد النفس والآخرين.	٥	٤	٣	٢	١
٤	الإنصاف والعدل في العمل شيئا أساسيا لرفاهية المجتمع.	٥	٤	٣	٢	١
٥	إنتاج الإنسان لأكثر من حاجاته الشخصية يساهم في رخاء المجتمع كله.	٥	٤	٣	٢	١
٦	على الفرد أن ينجز عمله بأفضل صورة ممكنة.	٥	٤	٣	٢	١
٧	العمل ليس غاية بحد ذاته وإنما وسيلة لتنمية حياة الفرد الشخصية والاجتماعية.	٥	٤	٣	٢	١
٨	ليس للحياة معنى بدون عمل.	٥	٤	٣	٢	١
٩	تخصيص أوقات أكثر للتسلية والراحة يساهم في خدمة المجتمع.	٥	٤	٣	٢	١
١٠	ينبغي التأكيد على العلاقات الإنسانية وتشجيعها في المنظمات.	٥	٤	٣	٢	١
١١	العمل يمكن الإنسان من السيطرة وتمخير الموارد الطبيعية.	٥	٤	٣	٢	١
١٢	إنجاز العمل والإبداع فيه يولد الشعور بالإنجازات والسعادة.	٥	٤	٣	٢	١
١٣	الذي يعمل بجهد غالبا ما يكون ناجحا في حياته.	٥	٤	٣	٢	١
١٤	يمنح العمل للفرد الفرصة للاستقلالية .	٥	٤	٣	٢	١
١٥	الإنسان الناجح في حياته هو الذي يؤدي الأعمال في أوقاتها.	٥	٤	٣	٢	١
١٦	ينبغي أن يعمل الإنسان بجهد لإنجاز أية مسؤولية تلقى على عاتقه.	٥	٤	٣	٢	١
١٧	قيمة العمل تستمد من المقاصد المرتبطة به (النوايا) وليس من نتائجه.	٥	٤	٣	٢	١

القسم الثاني:

أثناء بعض العبارات الخاصة بمركز التحكم في مجريات الأمور التي تواجه الإنسان في حياته، يرجى بيان فيما إذا كنت تتفق أو لا تتفق مع أيًا من العبارات بوضع دائرة واحدة فقط حول الرقم الذي يبين مدى موافقتك أو عدم موافقتك . درجة اتفاقك أو عدم اتفاقك موزعة على الأرقام من ٥ : ١ كما هو مبين أثناء. يرجى ملاحظة أنه ليس هناك جواب صحيح أو جواب خطأ، ويحب أن تجيب عن كل الأسئلة حتى ولو كان ذلك صعباً.

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لم أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	لا يوجد في الواقع (الحقيقة) شيء اسمه "الحظ".	٥	٤	٣	٢	١
٢	من المستحيل بالنسبة لي اعتقد أن الحظ أو الصدفة يلعبان دوراً هاماً في حياتي.	٥	٤	٣	٢	١
٣	إن معظم الأشياء غير السعيدة (غير السارة) في حياة الناس ترجع إلى سوء الحظ ولو بصورة جزئية.	٥	٤	٣	٢	١
٤	يشعر الناس بالوحدة لأنهم لا يحاولون أن يكونوا واثقين.	٥	٤	٣	٢	١
٥	معظم سوء الحظ ينتج عن نقص في القدرة، أو الجهل، أو التفكسل، أو كلاهما معاً.	٥	٤	٣	٢	١
٦	إن الناس الذين يفشلون في كسب حب الآخرين لا يفهمون كيفية التعامل معهم.	٥	٤	٣	٢	١
٧	عن طريق المشاركة والمبادرة يمكن للناس التحكم في مجريات الأمور في المستقبل، والأحداث التي تواجههم.	٥	٤	٣	٢	١
٨	يستطيع الفرد العادي التأثير على الكثير من الأشياء التي تحدث له.	٥	٤	٣	٢	١
٩	إنه من الصعب على الناس أن يتحكموا في الأشياء التي يوديها الآخرون والظروف.	٥	٤	٣	٢	١
١٠	إن النجاح والترقية في العمل يعتمد على ما إذا كان الفرد مخطوفاً بالقدر الكاف.	٥	٤	٣	٢	١
١١	في بعض الأوقات أشعر أنني ذو تأثير ضعيف على الأشياء التي تحدث لي.	٥	٤	٣	٢	١
١٢	لسوء الحظ، غالباً ما يتم تقدير قيمة الفرد مهماً كان عمله جاداً.	٥	٤	٣	٢	١
١٣	يتضابق الناس مني، ولكن نادراً ما يكون لديهم سبب جوهري في ذلك.	٥	٤	٣	٢	١
١٤	أحياناً تحدث أشياء سيئة، ولا يمكن عمل أي شيء لوقفها أو منعها.	٥	٤	٣	٢	١
١٥	لا يهم مدى ما تنزله من جهد لأن هناك بعض الناس لا يحبونك.	٥	٤	٣	٢	١

القسم الثالث:

يرجى قراءة كل عبارة من عبارات الاستقصاء التالي ، ثم ضع دائرة واحدة فقط حول الرقم الذي يبين مدى موافقتك أو عدم موافقتك على محتواها بكل صراحة ووضوح.

م	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لم أقرر	لا أوافق بشدة
١	سوف أشعر بسعادة غامرة إذا ما قضيت بقية حياتي الوظيفية في المستشفى التي أعمل بها حالياً.	٥	٤	٣	٢
١	أنا أخشى مما يمكن أن يحدث لي إذا تركت وظيفتي الحالية دون أن تكون هناك وظيفة أخرى في انتظاري.	٥	٤	٣	٢
١	أعتقد أن الناس في أيامنا هذه كثير ما ينتقلون من مكان عمل إلى آخر.	٥	٤	٣	٢
١	استمتعت بالحديث عن المستشفى التي أعمل بها مع أصدقائي من خارج العمل.	٥	٤	٣	٢
١	من الصعب جداً أن أترك المستشفى التي أعمل بها حالياً حتى إذا ما رغبت في ذلك.	٥	٤	٣	٢
١	لا أعتقد أن الموظف يجب أن يظهر ولاءً دائماً للمنظمة التي يعمل بها.	٥	٤	٣	٢
١	أشعر حقاً أن مشاكل المستشفى هي مشاكلنا شخصياً.	٥	٤	٣	٢
١	إذا ما قررت أن أترك المستشفى الآن، فإن ذلك سوف يسبب لي لرتباكاً شديداً في حياتي.	٥	٤	٣	٢
١	أن التقل السريع من منظمة إلى أخرى لا يبدو لي عمل "غير أخلاقي" على الإطلاق.	٥	٤	٣	٢
١	أعتقد أنه من السهل أن أربط بمنظمة أخرى تماماً كما أنا مرتبطة بمنظمتي الحالية.	٥	٤	٣	٢
١	إن قراري بترك المستشفى الآن لن يكبدني الكثير من التكاليف.	٥	٤	٣	٢
١	من أهم الأسباب التي تدفعني للبقاء في المستشفى هو اعتقادي بأن الولاء شيء مهم ولهذا فينتي أشعر بنوع من الالتزام الأخلاقي بالبقاء بها.	٥	٤	٣	٢

م	العبارة	لوافق بشدة	وافق	لم أقرر	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	لا أشعر أنني فرد من أفراد العائلة في هذه المستشفى.	١	٢	٣	٤	٥
١	إن استمراري في المستشفى إنما يعكس مدى اضطراري للعمل بنفس القدر الذي يعكس رغبتني في العمل في الفترة الحالية.	١	٢	٣	٤	٥
١	لو حصلت على عقد لوظيفة أفضل في مكان آخر فإني سوف أشعر أنه ليس من الصواب أن أترك المستشفى التي أعمل بها حالياً.	١	٢	٣	٤	٥
١	لا أشعر أن هناك ارتباط نفسي بيني وبين المستشفى التي أعمل بها.	١	٢	٣	٤	٥
١	اعتقد أن الوظائف المتاحة للعمل في شركات أخرى قليلة لدرجة لا تجعلني أفكر في ترك وظيفتي الحالية.	١	٢	٣	٤	٥
١	لقد تعلمت منذ الصغر ضرورة " الولاء المستمر " لمنظمة واحدة.	١	٢	٣	٤	٥
١	لهذه المستشفى معنى كبير جداً بالنسبة لي شخصياً.	١	٢	٣	٤	٥
١	إن أهم الصعاب التي سوف تواجهني إذا ما تركت عملي الحالي هي ندرة الوظائف الشاغرة.	١	٢	٣	٤	٥
١	كانت الأمور أفضل في تلك الأيام التي قضى فيها الناس معظم حياتهم الوظيفية في منظمة واحدة.	١	٢	٣	٤	٥
١	لا أشعر بأهمية أن يكون هناك ارتباط قسوي بيني وبين المستشفى التي أعمل بها.	١	٢	٣	٤	٥
١	من أهم الأسباب التي تدفعني للاستمرار في العمل في هذه المستشفى هو أن ترك العمل سوف يترتب عليه تصحبه شخصية مرتفعة. فالمنظمات الأخرى قد لا تستطيع أن تعوضني عن كل المزايا التي أحصل عليها هنا.	١	٢	٣	٤	٥
١	لا أعتقد في ضرورة أن يسعى الموظف إلى أن يكون " الرجل المخلص للمنظمة ".	١	٢	٣	٤	٥

القسم الرابع :

الرجاء من سيادتكم إعطاء البيانات التالية بوضع علامة (√) في المكان المناسب.

- المهنة :
وظائف فنية () هيئة التمريض () سكرتارية ()

- الجنس :
ذكور () أنثى ()

- العمر :
أقل من ٢٥ سنة () من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة ()
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة () من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة ()
٤٠ سنة فأكثر ()

- الحالة الاجتماعية :
أعزب () متزوج ()
مطلق () غير ذلك ()

- المستوى التعليمي :
تعليم متوسط () تعليم فوق المتوسط ()
تعليم جامعي () دراسات عليا ()

- مدة الخدمة في العمل الحالي :
أقل من ٥ سنوات () من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ()
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة () من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة ()
٢٠ سنة فأكثر ()

- اعتبر نفسي تنتمي إلى بيئة:
الريف () الحضر [المدينة] ()

مع خالص شكرى وتقديرى لحسن تعاونكم

الباحث

