

التواضع الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية دراسة لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الموصل /المعهد التقني الموصل

د. سلطان احمد خليف
هيئة المعاهد التقنية / المعهد التقني الموصل

تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٦/١١/٢٧ ؛ تاريخ قبول النشر : ٢٠٠٧/٦/٤

ملخص البحث :

يمثل التواضع خاصية اخلاقية ترمي الى اثاره التوجهات السلوكية الايجابية في العمل وبذات الحال ترسخ التفاعلات وبما يفضي الى الانفتاح والثقة ، اذ ان التمسك بفكرة الأمرية والتسلط يعنى بروز الحاجة الى الرقابة والتشدد ومن ثم الولوج في مسايرة التكبر والاستعلاء، وهذا لا ينسجم مع فكرة المنظومة الاخلاقية ، وقد تم بناء اطار فكري وميداني بشأن هذه الخاصية الاخلاقية في جامعة الموصل والمعهد التقني الموصل .

وقد حاول البحث الاجابة على التساؤل الاتي : هل لدى المؤسستين عينة البحث اهتمام بموضوع التواضع الوظيفي من قبل رؤساء الاقسام العلمية ؟

ولقد توصل البحث الى استنتاج مفاده تحقق التواضع الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية في المؤسستين استنادا الى تبني مؤشراتته .

Job Modesty of Heads of Academis Departments Astudy of opinions lecturers in mosul university

Dr. Sultan Ahmad khleaf
Institution Technical

Abstract:

Job Modesty represent an ethicks characteristic which aims at stimulipositive behavioras directions at the same time it consilidate communication which leads to trust and openness ssince to be restricted to ordering idea means the need to control and reaching the feeling

superative . this does not consistency with the idea of organization ethicks. The research was trying to the response the questions

Is the education institutions was importance with the job Modesty of the head of academic department in this institutions depending the dimensions of job Modesty.

المقدمة:

نظرا لكون الحياة المنظمة مفعمة بشتى التغييرات والتطورات مما يفسر لنا انبثاق مهمات ومكانات وادوار جديدة والاكثر ولادة انماط سلوكيه تتناسب وتلك الادوار ، الا ان ذلك لا يكون سبيلا للتفاخر والتكبر بل مدعاة لانتهاج التواضع وقرار العمل به سعيا وراء استقطاب العاملين وجذبهم الى حد التمسك بايديهم والتشبث بواقعية العمل الوظيفى دون الانسياق وراء الافرازات السلبية الملازمه له ، بل السعى لاحتوائها وعلى نحو يجعل الافراد صناع لمنظمتهم ومساهمين فى التخطيط لمستقبلها كون المنظمه بقائدها ، اذ ان تواضع القائد الادارى تجاه مرؤوسيه يؤثر مستوى تألفه معهم ومن ثم ترسيخ اخلاقيات المهنة لديهم وصولا الى تجسيده لمقت التكبر والاستعلاء عليهم وبالتالي اقرار اصول التصرف بشأنهم اى تبني استراتيجيات التعامل الايجابى معهم • وقد تبني البحث ثلاثة محاور لمعالجة الموضوع :

المحور الاول : الاطار النظري:

١. مفهوم التواضع الوظيفى:

اعطيت للتواضع الوظيفى تعريفات عديده تختلف فى نظرتها وطابعها ، الا انها اتسمت بوجود قاسما مشتركا بينها وعلى الذى اسهم فى ولادة توجهات مختلفه ، علما ان المعالجة الموضوعيه لها تستلزم الوقوف عند الاشتقاق اللغوى له وقد تبين ان التواضع مأخوذ من تواضع اى اظهر الضَّعه وهو من مادة (و ض ع) التى تدل على الخفض للشيء وحطه • ابو عزيز، بدون سنة نشر ، 346 •

كما يقترن التواضع بالتذلل والخشوع وتواضع الرجل تذلل ، وتواضعت الارض انخفضت عما يليها . ابن المنظور ، ٢٠٠٢ ، ٣٣١ .

وفى ظل ماسبق يمكننا الولوج الى عرض التوجهات الاكاديميه التى اجاد بها الباحثان فى هذا المضمار ، اذ ينطلق الاتجاه الاول من نظره دينيه مؤكدا على ان التواضع نقيض التكبر والاعجاب وبما يؤثر معرفة العيوب التى تلازم الذات البشرية الى حد القول بأن التواضع هو

تحمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع عن الناس والاستخفاف بهم، وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم وتباينت مشاربهم. المشهداني، ٢٠٠٦، ٦.

على حين ذهب الاتجاه الثانى الى ترسيخ النظره الاجتماعيه فى تعريفه للتواضع من خلال عده احد المبادئ الكفيله بتأمين اواصر التماسك وتعزيز اواصر التلاحم وتجاوز حالات الصراع ، اى انه الكفيل بتأمين النيه الحسنه بين الافراد تجاه بعضهم البعض وبما يفضى الى اقرار عملية الاعتراف والتقدير فى المنظمه . - [http\ w. w. w. babsonknowledge](http://w. w. w. babsonknowledge.org) 2006 .

بينما جسد الاتجاه الثالث النظره الفلسفيه فى وصفه للتواضع بقبول الحق من الحق الى الحق الحفنى، ١٩٨٠، ٥١.

اما الاتجاه الرابع فقد انصرف الى المغالاة والتطرف بقوله ان التواضع يعنى الشعور بقله قيمة المرء الاخلاقيه قياسا مع القانون . بدوى ، ١٩٧٩ ، ١٩٦.

وفى هذا الصدد لابد من التذكير بأن المسئوليه الاخلاقيه تغطى المسئوليه القانونيه ، اذ ان دائرة الاخلاق اوسع من دائرة القانون . الهوش ، ٢٠٠٥ ، ١٩٣.

وتأتى طروحات (Mencuis) لتدعم التوجهات المشار لها سلفا وبذات الحال تفصح عن توجه متعدد المبادئ فالانسانيه تؤشر الرحمه والاستقامه تقرر تجنب الكراهيه والمعرفه تتجسد فى قبول الشئ الصحيح ورفض الخطأ وآداب المعاشره تؤشر للتواضع .

[http\ radicalpedagogy. Icaap. Org \content\ issue 3- 1\ 06 lee. Html](http://radicalpedagogy. Icaap. Org \content\ issue 3- 1\ 06 lee. Html).

وبناء على ماسبق يمكن القول ان التوجهات المشار لها سلفا من قبل الباحثين لاتعنى خفيه مفهوم التواضع وغموض مؤشرات وجعله مفهوما صعب المنال وعسير الاقرار بل كان مدعاة للفهم الاكاديمى والتنظير المنهجى وعلى النحو الذى اسهم فى طرح المفهوم الاجرائى لدراستنا وعلى النحو الاتى :

التواضع الوظيفى خاصيه اخلاقيه تسهم فى تثوير مجموعه من الممارسات الشخصيه التى تدعم التوجهات السلوكيه الايجابيه لرؤساء الاقسام العلميه تجاه مرؤوسيهم فى ميدان العمل وخارجه سعيا لاقرار مفهوم المنظومه الاخلاقيه .

٢. اهمية التواضع الوظيفى :

يمثل التواضع خاصيه اخلاقيه تسهم فى بلورة التوجهات السلوكيه الايجابيه . الماجد، ٢٠٠٣ ، ١٦١ . مما يفسر لنا انها خلق كريم وخلة فاعله تستهوى اتجاهات العاملين وتثير مستوى الالتزام الاخلاقى لديهم تجاه بعضهم البعض ، اى انها اداة لاقرار حالة التألف وترسيخ عرى التفاعل الايجابى بينهم كون الفرد المتواضع ينزل الى مستوى جلسائه فى العمل بغض النظر المرتبه العلميه والثروه المالىه والقوه البدنيه والمظهر الذى يتسم به . كرزون ، ١٩٩٩ ،

١٠٨ . مما يؤشر لنا خفض منشطات المنافسه غير المشروعه ومن ثم السعى لاقرار حالة التواصل مع الزملاء وهذا ماجاء استجابة لقول الرسول محمد ﷺ "ان الله اوحى الى ان تواضعوا حتى لا يفخر احد على احد ، ولا يبغى احد على احد" مما يفسر لنا ان التواضع مؤشر لحالات القوه الكامنه لدى الفرد فى المنظمه تلك التى تجلى وترسم وتحدد معالم شخصيته ، وهذا جاء استجابة لقوله عليه الصلاة والسلام " مالى لارى عليكم حلاوة العباده ، قالوا وما حلاوتها قال: التواضع " وعلى هذا الاساس يمثل احد الباحثين التواضع بالجواهر ، اذ لاتجده الا فى قاع البحر .

من هنا نجد مدخلا للقول بأن التواضع مسألة حتميه يستلزم اعتمادها داخل العمل وخارج نطاقه ، وهذا ماجاء متماشيا مع القول أن التواضع يمثل المنهج الاول الذى تندرج تحته الاخلاق وبذات الحال يؤشر دعوة الاديان السماويه الى اعتماده فى ميدان العمل . المعاضيدى ، ٢٠٠٥ ، ٨ . اذ ان الفرد بدون التواضع كالشجره التى لاتثمر ومن لم يتضع عند نفسه لم يرتفع عند غيره ، لذا من الاجدر ان يكون القائد الادارى فبالمنظومه التعليميه هو الاكثر تمسكا بهذه الخاصيه الاخلاقيه تجسيدها لقول عيسى بن مريم: " احق الناس بخدمته للناس العالم " الانصارى ، ٢٠٠٣ ، ٤١٣ .

من هنا نجد دور المهمات التعليميه فى بيئه العمل وعلى نحو يجلى حقيقه التحلى بهذه الخاصيه الاخلاقيه كونها الاقرب الى مكامن الذات البشريه . الفتاوى ، ٢٠٠١ ، ٢٢٢ . وفى السياق ذاته قال لقمان الحكيم "وقفت يوما امام حقل من حقول القمح فاسترعت نظرى سنابل تطاولت فى خيلاء وسنابل حنت رأسها فى تواضع وحياء، ولكم عجبت حين تلمستها اذ رأيت الاولى فارغه، ووجدت الثانیه ملىء بحبات القمح " ابو عزيز ، بدون سنة نشر ، 77 .

وبناء على ماسبق يمكن القول ان عدم الاكتراث برؤية الآخرين وصعوبة احتوائهم وصولا الى غياب التفاعل معهم قد يؤشر سيادة منهج التكبر عليهم وبالتالي شيوع النمط الاستعلائى واتساع الفجوه بين المستويات الاداريه الى حد غياب الممارسات المشجعه لحالات الحوار وفى ذلك مدخلا صعبا يستلزم الامر الاعداد له خشية ان يكون التكبر هو القاعده وما عداه الاستثناء .

هنا يتجلى دور الشرائط الايجابيه فى ترسيخ النظامى القيمى وبما يدعم فعل الضبط الذاتى فى العمل التعليمى ، الا ان الشئ الذى يجب التنويه اليه هو ان التواضع يتنوع تبعا لطبيعة الافراد فقد يعمد الفرد الى التماس المنهج الاخلاقى مما يفضى به الى اعتماد التواضع الحقيقى او قد يقع تحت طائلة التكبر عندئذ يبرز التواضع الزائف لديه وهنا تتضح معالم التصنع واخفاء الحقائق واتساقا مع ذلك يقول احد الكتاب " ان الاختيار الذى يواجهه كل منا فى كل

لحظه، هو هل نسمح للآخرين بمعرفتنا كما نحن ،او ان نبقي اشخاص غامضين (الغاز) ولا نود ان يرونا على حقيقتنا • الغامدى ، ١٩٩٠ ، ١٠ .

٣. مؤشرات التواضع :

تتطوى فلسفة التواضع على حمل جملة مدلولات ذات معان واتجاهات وبما يفضى الى اقرار العديد من المؤشرات التى تمثل خلاصة التوجهات السلوكيه المبتغاة وعلى وفق السياق الاتى:

الجدول (١)

مؤشرات التواضع على وفق اراء عده من الباحثين

اسم الباحث	المؤشرات
الغزالى ، ١٩٩٠ ، ٢٠٧ .	- ينظر اقرانه فى كثير من المسائل • - يجتمع مع الاقران فى المحافل • - قبول دعوة الفقراء • - يحمل حاجاته بنفسه • - يرتدى ماحسن من الملابس •
-الزيبارى ، ١٩٩٩ ، ١٠٨	- يخفض جناحه لمن يلقاه • - يرضى بأكل ماوفر من الاطعمه • - يمشى بين الناس هونا • - يبدأ بالسلام • - لايعيب احد من الناس • - يلبس ماتيسر من الملابس • - يخالط الآخرين •
القرنى ، ٢٠٠٢ ، ٥٠١	- يجالس الفقراء • - يكرم من يدخل عليه • - يخدم نفسه • - لايقطع على احد الحديث • - يبدأ بالسلام • - اذا دخل منزلا جلس فى ادنى المجلس •
الميدانى ، ٢٠٠٢ ، ٢٧٩	- الالفه مع الآخرين • - ينزل الى مستوى جلسائه •

اسم الباحث	المؤشرات
الجزائري ، ٢٠٠٣ ، ١٥٠	- التأخر عن امثاله . - زيارة الغير . - حمل بضاعته بيده . - ير تدي ماحسن من الملابس . - مجالسة الفقراء والمساكين . - يقوم من مجلسه لذوى العلم والفضل .
انصارى ، بدون سنة نشر ، ٤١٣ .	- يرضى بأدنى من المجالس . - يكره ذكره بالبر والتقوى بين الناس . - لا يرى له فضلا على احد ويرى فضل الآخرين عليه
بشير ، بدون سنة نشر ،	- يناظر فى مسأله مع اقرانه . - يلتقى مع الافراد فى المحافل . - يجيب دعوة الفقراء . - يحمل حاجاته بنفسه .
http.w.w.w. akatib . co . uk \alia . htm	- الاقبال على الخلق . - التألف . - قبول النقد والتوجيه . - الانصات الى الاستشاره . - التمسك بالقيم . - التفاعل مع الآخرين . - الاهتمام بالافراد دون مراعاة بعض الاعتبارات .

وبناء على ماتقدم يمكن القول ان المؤشرات التى اجاد بها الباحثون بشأن تحديد مستوى التواضع لاتخرج عن الحدود التى قررها الامام على ابن ابى طالب كرم الله وجهه بقوله "ثلاث هن رأس التواضع : ان يبدأ بالسلام على من لقيه ، ويرضى بالدون من شرف المجلس ، ويكره الرياء والسمعه " الزبيارى ، ١٩٩٩ ، ٤٧ .

نستخلص مما سبق ان التواضع الوظيفي يمثل احد الركائز الاساسية لديمومة العلاقات الوظيفية وعلى نحو يدعم صيغ التفاعل الناجح ، لان الفرد كائن اجتماعي مثلما يسعى الى أداء عمله فهو بذات الحال يعمد الى اقرار ذاته ، وبغية تحقيق هذا المطلب ، فالامر يستلزم ترسيخ هذه الخاصية الاخلاقية في ميدان العمل .

المحور الثاني : منهجية البحث والدراسات السابقة :

اولا : منهجية البحث :

١. مشكلة البحث :

تفرض سنوات خدمته الطويلة وعامل خبره فضلا عن ضرورات المواقف المنظميه التدرج فى السلم الوظيفي وبما يمهّد الى التماس مسارات وظيفيه عده فى المنظمه ، مما يجعل الفرد فى موقع المسؤوليه ومن ثم امتلاكه لمصدر من مصادر القوه المنظميه التى قد تتيح لذاته البشرى ان تطفو فوق سلم الهيراركيه الاخلاقيه مما يؤشر لنا وقوعه تحت طائلة التكبر على مرؤوسيه وصولا الى الاعجاب بنفسه ، وفى ذلك مدخلا لبروز الفجوه بينهما ، الامر الذى يؤشر لنا وقوع الصراع بشتى اوجهه وبالتالى دفعه الى انتهاج سلوكيات قد لا تتناسب واخلاقيات المهنة التى يشغلها وصولا الى تدنى المسؤوليه الاخلاقية والقانونيه لديه فى ميدان عمله . عليه تتجلى مشكلة بحثنا فى اثاره التساؤل الاتى :

- أ. هل يبدي رؤساء الاقسام العلميه تواضعا تجاه مرؤوسيه فى ميدان العمل ؟ ،
- ب. هل توجد اليات يمكن انتهاجها لبلورة هذه الخاصيه الاخلاقيه وصولا الى تأمين صيغ التعامل الاخلاقى وارساء حدود الضبط الذاتى لدى مرؤوسيه فى ميدان عملهم ؟ .

٢. اهداف البحث :

- أ. الكشف عن ماهية التواضع الوظيفي واهميته .
- ب. تحديد مؤشرات التواضع الوظيفي وبيان محدداته .
- ج. تشخيص مستوى التواضع الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلميه من وجهة نظر عينه من التدريسيين فى جامعة الموصل والمعهد التقنى/الموصل .
- د. بيان الاسباب التى اسهمت فى اقرار هذا المستوى من التواضع .

٣. أهمية البحث

- أ. يسهم هذه البحث فى تسليط الضوء على احد المواضيع المهمه فى الفكر الاداري والذي يؤمن لادارات التنظيمية صيغ فاعله فى التعامل مع الرؤوسين وعلى نحو يعزز أ لخصائص الاخلاقية فى العمل بعيدا عن حالات التكبر والغرور ،اذ ان صحة وايجابية العلاقة بين اطراف العمل يعنى ديمومة المؤسسات التعليمية واستمرارية نجاحها .
- ب. يؤمل ان تسهم نتائج هذا البحث بمساعدة المؤسسات التعليمية فى تجسيد واقرار الخصائص الاخلاقية لدى قياداتها التنظيمية .
- ج. يؤمل من هذا البحث ان تفتح افاق جديدة لمزيد من الدراسات المستقبلية المتنوعة للباحثين حول هذا الموضوع .

٤. فرضية البحث :

يتحقق التوافق الوظيفي بمستواه المرضي بتحقيق مؤشرات (معبرا عنها بأنفاق اجابات النسبة الغالية من المبحوثين) .

٥. مجتمع وعينة البحث :

تمثل مجتمع البحث ب جامعة الموصل والمعهد التقني الموصل ، وتتم اختيار عينة عشوائية من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة والمعهد بلغ عددهم (٤٥) تدريسيا ، وزعت الاستبانة عليهم ، وكان عدد الاستبانات المستردة (٤٠) استبانة ، وبعد مراجعة الاستبانات تبين انها صالحة ومعتمدة لغايه التحليل الاحصائي ونسبة (٨٨%) .

٦. صدق وثبات اداة البحث :

للتحقق من صدق اداة البحث (الاستبانة) فقد تم عرضها على ستة محكمين^(*) من اعضاء هيئة التدريس في جامعة الموصل والمعهد التقني / الموصل . ووافق المحكمون على قياس فقرات الاستبانة لمجالات الدراسة مع اجراء تغيير في صياغة وحذف بعض الفقرات. ويهدف التحقق في ثبات اداة الدراسة ، فقد بلغ معامل الثقة لهذا المقياس (٨١%) باستخدام معامل ثبات cornbach alpha ، وقد تم قياس التوافق الوظيفي باستخدام عدة مؤشرات اجاد بها الامام الغزالي (رضى الله عنه) والسلف الصالح وقد تم تطويعها بما يتماشى مع توجهات البحث الحالي ممثلة ب :

أ. التآلف مع المرؤوسين .

ب. الالتزام بأخلاقيات المهنة .

ج. تجنب التكبر .

د. تأمين اصول التصرف في العمل .

(*) د. احمد سليمان احمد . الراوي ، ١٩٨٤ ، ٢٤-٤٢ .

د. نوال يونس محمد . الزعبي ، ١٩٩٩ ، ١٥١ .

د. جلال سعد الملوك .

د. عبد الوهاب محمد العزاوي .

د. نبال يونس محمد .

د. سلطان عبد الرحمن فتحي .

٧. الوسائل الاحصائية :

اعتمد الباحث (النسب المئوية ، مقياس شدة الأجابة) كأداة احصائية في تحليل اجابات
المبحوثين عن فقرات الاستبانة بغية الحصول على النتائج.المشهداني، ١٩٨٥ . ١٨٧-١٩٣ .

ثانيا : الدراسات السابقة :

أ. دراسة Plummer , 1903

أكدت هذه الدراسة على ضرورة توافر مجموعة من الخصائص الأخلاقية لدى العاملين
ضمن نطاق المكتبات والمعلومات ممثلة (التواضع،الامانه،الدقه) وبما يكنهم من احتواء عملهم
والاكثر التزاما بما اشترته المواثيق الدولية (المدونه الاخلاقيه لأداب المهنة ، ميثاق اخلاق المهنة
للأرشيفيين ،ميثاق المشتغلين بالعلم) الهوش ، ٢٠٠٥ ، ١٩٢ .

ب. دراسة Martin , 2006

أشرت هذه الدراسة ان مانسبته (٩٨%) من الشركات تتصرف فى العمل بموجب وثائق
رسميه رغم وجود مجموعه من الشركات تمتلك كودات اخلاقيه ، وان الاداره العليا تدعم وتعزز
هذه الكودات كونها ترفع معنويات العاملين وتحرك المناخ الأخلاقى للمنظمة،ويعد الكود الأخلاقى
الذى اصدره (Martin) من ابرز الكودات اذ تضمن مجموعه من المعايير (التواضع ،الأحترام
لمواطنه،الثقه،المسؤوليه،الشرف) . http / w.w.w.lockhead Martin

ج. دراسه Ireland , et.al 1983

أشرت هذه الدراسة ان الكثير من الصناعات لها قوانين اخلاقيه تكون بمثابة ادله
للمديرين ممثلة (تذكير المديرين بالمتطلباتالقانونيه والاخلاقيه ،تقوية الثقه بالمنظومه ،تقوية
الضبط الذاتى،الاعلان عن المرتكزات الاخلاقيه للمنظومه ،توفير ارشادات للمديرين فى
المجالات غير الواضحه ٠ Ireland ,1983,39

المحور الثالث : الاطار الميداني

أ. تشخيص مستوى التواضع الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية فى المنظومتين عينة الدراسة: اشترت معطيات الجدول (١) ان النسبة الغالبه (٩٠ %) من المبحوثين اتفقوا على ان رؤساء اقسامهم العلميه يميلون الى استشارتهم فى العمل فضلا عن قبول النصائح وحتى النقد الموجه اليهم فى حدود تبادل الرأى مقترنا ذلك بتجنب تجاهلهم او اعتماد اسلوب التشدق فى مخاطبتهم اهتداء بقوله صلى الله عليه وسلم "لاتحقرن من المعروف شيئا ولو ان تلقى اخاك بوجه طليق " مما يفسر لنا فاعلية التوجه الايجابى لدى رؤساء الأقسام فى المنظومه التعليميه وبما يديم زخم العمليه العلميه وبذات الوقت يفصح عن التماس انجع السبل فى التعامل بعيدا عن التسلط والامريه والاكثر مراعاة لمبدأ القاده الأخلاقيون .

ويلازم هذا الرأى اتفاق (٧٥%) من المبحوثين على ان رؤساء اقسامهم يتمسكون بأخلاقيات المهنة فى العمل فى ظل الالتزام بمجموعه من المعايير وعلى النحو الذى يفضى بهم الى تجنب فكرة الكراهيه او الأهتمام بالمصلحه الشخصيه على حساب اهداف العمل ومتطلباته وقد بلغت شدة الأجابه الى مساحة المقياس (٣.٨٢٥) ما يوفر انطبعا بان الحفاظ على اخلاقيات المهنة اسبقيه فاعله لدى رؤساء الأقسام الى حد عدها مسؤوليه اخلاقيه مما يفصح عن حيوية التوافق بين المؤهلات العلميه وبين الخصائص الأخلاقيه وبالذات عند توظيفها بشكل سليم .

وفيما يخص مؤشرات تجنب التكبر فقد تبين ان (٣٤) فردا اى مانسبته (٨٥%) من المبحوثين يتفقون على ان رؤساء اقسامهم يمقتون الاستعلاء عليهم او تضخيم الأعمال التى ينجزونها الى حد عدم استيائهم عند تميز احد المرؤوسين عليهم فى العمل وصولا إلى الاعتراف بقدرات من يعمل معهم وتقرير توجيه الشكر لديهم عند اداءهم لعملهم بشكل مرضى ، وقد بلغت شدة الأجابه الى مساحة المقياس (٠.٧٨٥) مما يدعم الخصائص الأخلاقية ويؤمن مدخلا للقول بأن المؤهلات العلميه تسهم فى تحديد معالم الشخصيه الأخلاقية العلميه فى المنظومه التعليميه وبالذات عند توظيف العلم لخدمة الأخلاق ، وفى هذا الصدد يثار تساؤل مفاده: هل العلم يقود الأخلاق ام الأخلاق تمثل المنظم الأمين له ؟

تكمن الأجابه على هذا التساؤل من خلال القول بانه لاجدوى للعلم دون اخلاق ولا يمكن للعلماء ان يكونوا ورثه حقيين للانبياء الا بامتلاكهم الاخلاق ، اى ان العلم يسهم فى انضاج فحوى المنظومه الأخلاقيه عند توظيفه بشكل سليم .

اما بشأن اصول التصرف فقد تبين ان (٨٠%) من المبحوثين يتفقون على ان رؤساء اقسامهم يمتلكون اصول التصرف فى ميدان عملهم وذلك من خلال الاجابه على الدعوات الموجه لهم فضلا عن القيام بزيارتهم والاكثر حمل حاجاتهم بنفسهم دون تكليف مرؤوسيههم مقترنا ذلك بالسعى لمجالسة الباحثين والاستفاده من اسهاماتهم العلميه ، ويلازم ذلك اكرام من يدخل

عليهم والبدء بالسلام وتجنب المقاطعة في الحديث ، مما يوفر انطبعا لدينا بأن رؤساء الأقسام في المنظومتين عينة دراسته يعمدون الى مراعاة قواعد السلوك الأخلاقي في العمل كونه احد المنشطات الحيوية في العمل المنظمي .

واتساقا مع ذلك يمكننا القول ان اساس المعضلات التنظيمية المعاصرة هي المشكلات السلوكية ،لذا يستلزم الأمر الأعداد والتهيؤ لها وذلك بكسر حواجز النفاذ المجسدة لفكرة الباب المغلق واعتماد فلسفه أخلاقية تعمل على توظيف النسيج الثقافي لخدمة المنظمات التعليمية وبما يؤمن تحقيقها لرسالتها وبذات الحال يؤمن مسارات التفاعل الأيجابي معها .

الجدول (١) التكرارات والنسب لمؤشرات التواضع الوظيفي :

المؤشرات	اتفق بشده		اتفق		غير متأكد		لأتفق		لأتفق بشده	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
التآلف مع المرؤوسين	٤	١٠	٣٢	٨٠	٤	١٠				
الالتزام بأخلاقيات المهنة	٥	١٢.٥	٢٥	٦٢.٥	٨	٢٠	٢	٥		
تجنب التكبر	٤	١٠	٣٠	٧٥	٥	١٢.٥	١	٢.٥		
تأمين اصول التصرف في العمل	٣	٧.٥	٢٥	٦٢.٥	٨	٢٠	٤	١٠		

الجدول (٢) شدة الإجابات ونسبتها الى مساحة المقياس لمؤشرات التواضع الوظيفي :

المؤشرات	شدة الإجابة	النسبة إلى مساحة المقياس
التآلف مع المرؤوسين	$4 \times 10 + 32 \times 80 + 4 \times 10 = 4$	$4/5 = 0.8$
الالتزام بأخلاقيات المهنة	$5 \times 12.5 + 25 \times 62.5 + 8 \times 20 + 2 \times 5 = 3.825$	$3.825/5 = 0.765$
تجنب التكبر	$4 \times 10 + 30 \times 75 + 5 \times 12.5 + 1 \times 2.5 = 3.925$	$3.925/5 = 0.785$
تأمين اصول التصرف في العمل	$3 \times 7.5 + 25 \times 62.5 + 8 \times 20 + 4 \times 10 = 3.675$	$3.675/5 = 0.735$

الاستنتاجات:

١. اشرت نتائج الدراسه الميدانيه ان هناك توجهها لدى رؤوساء الاقسام العلميه فى المنظومتين عينة الدراسه بشأن التآلف مع مرؤوسيههم • ومبرر ذلك هو حالة التفاعل الأيجابى بالمقترن بتوافق المؤهلات العلميه وبما يديم فاعليه المناخ التعليمى ويؤمن فكرة التنوع فى العلاقات السائده فيه .
٢. اظهرت نتائج الدراسه ان حالة الالتزام بأخلاقيات المهنة اسبقه فاعله كونها المعيار الاهم اهتداء بقوله تعالى "وانك لعلى خلق عظيم " اذ ان المرتبه العلميه لاتأخذ مداها التأثيرى دون مراعاتها للجوانب الاخلاقيه وهذا ماجاء منسجما مع قوله تعالى "ولو كنت فضا غليظ القلب لأنفضوا من حولك " .
٣. اقرت نتائج الدراسه ان الاستعلاء والغرور والمباهاه كادت ان تختفى لدى رؤوساء الاقسام العلميه فى المنظومتين عينة الدراسه مما يفسر لنا تمسكهم بالتواضع كخاصيه اخلاقيه اهتداء بقوله تعالى "تلك الدار الآخرة نجعلها للذين لا يريدون علوا فى الأرض ولا فسادا والعاقبة للمتقين".
٤. كشفت نتائج الدراسه الميدانيه ان اصول التصرف تتم مراعاتها من قبل رؤوساء الاقسام العلميه وعلى نحو يظهرها بانها ليست شكيليات فارغه بقدر ماهى قواعد يتم انتهاجها من قبلهم خدمة للوسط التعليمى .

التوصيات:

- بناء على ماورد من استنتاجات خلص البحث الى عدة توصيات يراها الباحث كحل ملئمه :
١. العمل على ترسيخ الخصائص الاخلاقيه لدى العاملين فى المنظومتين عينة الدراسه من خلال اعداد كودات اخلاقيه تنظم تعاملهم وتسهم فى رفد عطاءهم العلمى •
 ٢. توظيف الأدله والشواهد القرآنيه والموروث التاريخى كمناهج عمل يتم الاهتداء به كونها عوامل دفع روحيه تجدد الذات وتعزز الاسهامات •
 ٣. الاخذ بمبادئ التدريب الاخلاقى وعلى نحو يؤمن احاطتهم بجوهر العليه الاخلاقيه كونها الركيزه الاساس فلا جدوى لاي نشاط دون الملمس الاخلاقى له •
 ٤. اقرار المبادله المتكافئه بين المؤهلات العلميه والخصائص الاخلاقيه سعيا لنشر وخلق المنظومه الاخلاقيه •

المصادر:

• القرآن الكريم

١. المعاجم :

ابن المنظور ، لسان العرب ، ج/٩ ، دار الحديث ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

عبد المنعم الحفنى ، معجم المصطلحات الصوفية ، دار المسيرة ، بيروت ، ١٩٨٠ .

٢. الدوريات :

محمد نورى المشهدانى ، التواضع ، مجلة الرباط ، العدد (١) ، ٢٠٠٦ .

ابو بكر محمد اهوش ، نحو ميثاق اخلاقى لمهنة المعلومات فى الوطن العربى ، مجلة جامعة

الشارقة للعلوم الشرعية والانسانية ، المجلد (٢) ، العدد (١) ، ٢٠٠٥ .

سهيل حسان الفتلاوى ، دبلوماسية التفاوض عند النبى محمد صلى الله عليه وسلم ، حولية العلوم

السياسية ، العدد (١) ، ٢٠٠١ .

عبدالله عبد الغنى الغامدى ، الثقة التنظيمية بالأجهزة الادارية فم المملكة العربية السعودية ،

المجلة العربية للادارة ، المجلد (١٤) ، العدد (٣) ، ١٩٩٠ .

٣. الرسائل الجامعية :

محمد عصام احمد المعاضيدى ، اثر اخلاقيات العمل فى تعزيز ادارة المعرفة ، رسالة ماجستير

غير منشوره مقدمه الى كلية الاداره والاقتصاد ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٥ .

حسن علي عبد الزعبي ، اثر نظام المعلومات الاستراتيجي في بناء وتطوير المزايا التنافسية

وتحقيق التفوق التنافسي ، اطروحة دكتوراة غير منشورة مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد جامعو

بغداد ، ١٩٩٩ .

٤. الكتب :

سعد يوسف ابو عزيز ، موسوعة الاخلاق الاسلاميه ، ج/٢ ، المكتبة التوفيقية ، مصر ، بدون سنة

نشر •

عبد الرحمن بدوى ، الاخلاق عند كنت ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، ١٩٧٩ .

كلثم عمر عبيد الماجد ، معالم تربويه من سير امهات المؤمنين ، ط / ١ ، دارالبحوث للدراسات

الاسلاميه واحياء التراث ، دبی ، ٢٠٠٣ .

احمد حسن كرزون ، الهدايه الريانيه الى الضوابط الامنيه ، دار ابن الحزم ، لبنان ، ١٩٩٩ .

عائض ابن عبدالله القرنى ، مجتمع المثل ، ط / ٢ ، دار ابن الحزم ، بيروت ، ٢٠٠٢ .

حامد محمد بن محمد الغزالى ، احياء علوم الدين ، المجلد الثانى ، دار السلام ، السعوديه ،

٢٠٠٥ .

- عامر سعيد الزبياري ،الاخوه الاسلاميه ،ط / ١،دار ابن الحزم ،لبنان ، ١٩٩٩ .
- عبد الرحمن حنبله الميداني ،الاخلاق الاسلاميه واسسها ،ج / ١ ،دار القلم ،دمشق ، ٢٠٠٢ .
- ابي بكر جابر الجزائري ،منهاج المسلم ،مكتبة العلوم والحكم ،المدينه المنوره ، ٢٠٠٣ .
- ابي المواهب عبد الوهاب الانصاري ،تنبيه المغترين ،دار لحياة ،حلب ،بدون سنة نشر .
- السيد عبدالله بشير ،الاخلاق ،ط / ١ ،العراق ،بدون سنة نشر .
- محمود حسن المشهداني ،اصول الاحصاء والطرق الاحصائية / ط ٦ ،بغداد، ١٩٨٥ .
- خاشع محمود الراوي ،المدخل الى الاحصاء ،مطبعة جامعة الموصل ،العراق، ١٩٨٤ .
- Ireland , Lewis , et. al. Ethicks for the project , Project Management Quarterly, Special Report ,August , 1983 .
- [http\ w.w.w. balsonknowledge - org](http://w.w.w.balsonknowledge-org) 2006
- [http. W.w.w. akatib .co. uk\alia .htm](http://W.w.w.akatib.co.uk\alia.htm).
- [http\w.w.w. edu. Uvic . cal \ faculty \lauzon](http://w.w.w.edu.Uvic.cal\faculty\lauzon) 2006 pe 142SO1\pe 142 FO1\organizational well htm.2006 .

الملاحق

نضع بين ايديكم استمارة استبيان خاصه بالبحث الموسوم (التواضع الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلميه) دراسه لاراء عينه من التدريسيين فى جامعة الموصل /المعهد التقنى الموصل .

ت	الفقرة	اتفق بشده	اتفق	غير متأكد	لاأتفق	لاأتفق بشده
١	يستشير زملاؤه فى العمل					
٢	يسمع النقد الموجه اليه من اطراف العمل					
٣	يتبادل الآراء مع المرؤوسين فى العمل					
٤	لايرى له فضلا على احد ويرى فضل الآخرين عليه					
٥	لاينظر الى من يعمل معه شزرا او استهزاء					
٦	لايتشدد فى كلامه مع المرؤوسين فى العمل					
٧	يتجول فى منظمته بهدوء واحترام					
٨	يبدى اهتماما فعليا بالقيم الاخلاقيه فى العمل					
٩	تخضع تصرفاته لمعايير اخلاقيات العمل					
١٠	مقابلة الآخرين بلطف					
١١	يتجنب الاستياء والتذمر من العاملين					
١٢	لايعير اهميه لمصلحته الشخصيه قياسا بمصلحة العمل					
١٣	يتأخر عن امثاله					
١٤	يتجنب الاستعلاء على مرؤوسيه فى العمل					
١٥	يتجنب تضخيم الاعمال التى ينجزها					
١٦	لايميل الى التباهى امام الآخرين					
١٧	لايغضب عندما يتميز احد الاطراف عليه فى العمل					
١٨	يبدى اعترافا بقدرات مرؤوسيه فى العمل					
١٩	يوجه الشكر الى مرؤوسيه عند ادائهم العمل بشكل مرضى					
٢٠	يجتمع مع مرؤوسيه فى المحافل التى تقيمها منظمته					
٢١	يرتدى ماحسن من ملابس العمل					
٢٢	يجيب دعوة مرؤوسيه بدون بدون تردد					
٢٣	يقوم بزيارة اقرانه فى العمل					
٢٤	لايكلف احد من مرؤوسيه بحمل حاجاته الى مكان عمله او المسكن					

ت	الفقرة	اتفق بشده	اتفق	غير متأكد	لاأتفق	لاأتفق بشده
٢٥	يقوم من مجلسه لذوى العلم					
٢٦	يتجنب حالات الاسراف					
٢٧	يجالس الفقراء من مرؤوسيه فى العمل					
٢٨	يبدأ بالسلام عندما يواجه مرؤوسيه					
٢٩	لايقطع على احد من مرؤوسيه الحديث					
٣٠	يكرم من يدخل عليه من المرؤوسين					