

ISLAMIC WORK ETHICS AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEES: LIBYAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS A CASE STUDY

أخلاقيات العمل الإسلامية وتأثيرها على الموظفين: مؤسسات التعليم العالي الليبية كدراسة حالة

Abraheem Mohammed Ahmed Almaryamiⁱ, Issa Khanⁱⁱ & Nor Azzah Kamriⁱⁱⁱ

- ⁱ (Corresponding author). Ph.D Student, Department of Shariah and Management, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. ebrahimalmaryami@gmail.com
- ⁱⁱ Senior Lecturer, Department of Shariah and Management, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. issa@um.edu.my
- ⁱⁱⁱ Associate Professor, Department of Shariah and Management, Academy of Islamic Studies, Universiti Malaya. azzah@um.edu.my

Article Progress

Received: 15 August 2025

Revised: 8 December 2025

Accepted: 15 February 2026

Abstract	<p><i>This study examines the effect of Islamic work ethics on employees' work stress in Libyan higher education institutions. Work stress has become a persistent challenge in Libyan higher education, yet field evidence on whether Islamic work ethics can mitigate this stress remains limited. A descriptive, field-based analytical design was adopted; questionnaire data were collected from a sample of employees and analyzed using inferential statistics to test relationships between Islamic work ethics dimensions and work stress. The findings indicate that Islamic work ethics particularly competence and mastery, kindness and tolerance, and creativity at work are associated with lower levels of work stress. Accordingly, higher education institutions are advised to embed Islamic work ethics through targeted training, leadership practices, and supportive institutional policies, and future studies should examine additional employee and organizational outcomes.</i></p> <p>Keywords: Ethics, Work, Stress, Higher Education Institutions, Management.</p>
-----------------	---

<p>يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل لدى الموظفين في مؤسسات التعليم العالي الليبية. وتتمثل مشكلة الدراسة في تنامي ضغوط العمل داخل مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، مع محدودية الأدلة الميدانية التي تفسر دور أخلاقيات العمل الإسلامية في التخفيف من تلك الضغوط. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الميداني التحليلي؛ وجمعت البيانات عبر استبانة وُزعت على عينة من الموظفين، ثم خللت باستخدام أساليب إحصائية لاختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة. وأظهرت النتائج وجود علاقة بين تبني</p>	ملخص البحث
---	-------------------

أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، والإبداع في العمل) وبين انخفاض مستويات ضغوط العمل. وتوصي الدراسة بتضمين أخلاقيات العمل الإسلامية في ثقافة المؤسسة عبر برامج تدريبية وسياسات داعمة، مع الدعوة إلى أبحاث لاحقة لاختبار أثرها على متغيرات أخرى مرتبطة ببيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات، العمل، الضغوط، مؤسسات التعليم العالي، الإدارة.

المقدمة

تُعد أخلاقيات العمل الإسلامية جزءاً أصيلاً من منظومة القيم التي تُوجّه سلوك المسلم في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك البيئة المهنية؛ إذ تستند إلى القرآن الكريم والسنة النبوية، وتؤكد قيماً مثل الأمانة والصدق والعدل والإحسان والتعاون والإخلاص، مع التركيز على الإتقان وتحمل المسؤولية في أداء الواجبات. وفي المؤسسات، لا تُفهم هذه الأخلاقيات بوصفها إطاراً وعظيماً فحسب، بل بوصفها محددات سلوكياً يمكن أن ينعكس على جودة الأداء، وطبيعة العلاقات المهنية، ومستوى الانضباط والالتزام، وهو ما يجعلها ذات صلة مباشرة بسلامة المناخ التنظيمي ورفاه العاملين داخل مؤسسات التعليم العالي.

وفي المقابل، تُعد ضغوط العمل من الظواهر المتنامية داخل مؤسسات التعليم العالي، نتيجة تشابك الأدوار وكثافة المتطلبات وضغوط الوقت وتعدد أصحاب المصلحة، وما يترتب على ذلك من آثار محتملة على الصحة النفسية والرضا الوظيفي والاستقرار المهني. وقد تُظهر بعض الأدبيات أن مستوى محدوداً من الضغط قد يرتبط بالتحفيز، غير أن استمرار الضغوط أو تجاوزها للحدود المعقولة غالباً ما يقود إلى نتائج سلبية على الفرد والمؤسسة (Smith et al., 2020). وفي السياق الليبي، حيث تتداخل التحديات المؤسسية مع ظروف بيئة أوسع، تصبح الحاجة أكثر إلحاحاً لفهم العوامل التي يمكن أن تسهم في التخفيف من ضغوط العمل داخل الجامعات.

وانطلاقاً من ذلك، تتمحور هذه الدراسة حول اختبار ما إذا كانت أخلاقيات العمل الإسلامية قادرة على الإسهام في خفض ضغوط العمل لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية، في ظل محدودية الأدلة الميدانية المحلية التي تناولت هذه العلاقة بصورة مباشرة. وتركّز الدراسة على أبعاد محددة لأخلاقيات العمل الإسلامية، هي: الكفاية والإتقان في العمل، والرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، والإبداع في العمل/تقديم الخدمة، وذلك باستخدام تصميم وصفي ميداني تحليلي يعتمد على استبانة تُطبّق على العاملين وتحليل البيانات بأساليب إحصائية استدلالية لاختبار العلاقات بين المتغيرات والوصول إلى نتائج قابلة للتفسير والتطبيق.

تتمثل مشكلة الدراسة في تنامي ضغوط العمل داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية، في الوقت الذي لا تزال فيه المعالجات البحثية الميدانية التي تختبر دور أخلاقيات العمل الإسلامية بوصفها مورداً قيماً وسلوكياً في الحد من تلك الضغوط محدودة. وعليه، تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال المحوري: إلى أي مدى يسهم تطبيق أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية في خفض ضغوط العمل لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية؟ تهدف الدراسة إلى قياس مستوى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية، وقياس مستوى ضغوط العمل لديهم، ثم اختبار أثر أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، الإبداع في العمل/تقديم الخدمة) على ضغوط العمل، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد إدارات الجامعات على تحسين بيئة العمل والحد من الضغوط المهنية.

تنطلق الدراسة من تساؤلات تتمحور حول: ما مستوى تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية؟ وما مستوى ضغوط العمل لديهم؟ وما طبيعة أثر كل بُعد من أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح، الإبداع في العمل/تقديم الخدمة) على ضغوط العمل؟ تفترض الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الكفاية والإتقان وضغوط العمل (باتجاه عكسي)، وبين الرفق والتسامح وضغوط العمل (باتجاه عكسي)، وبين الإبداع في العمل/تقديم الخدمة وضغوط العمل (باتجاه عكسي)، كما تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإسلامية ككل وضغوط العمل (باتجاه عكسي).

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من إسهامها في إثراء الأدبيات التي تربط أخلاقيات العمل الإسلامية بمخرجات سلوكية ونفسية في بيئة العمل، وبوجه خاص داخل سياق التعليم العالي الليبي الذي لم يحظَ بقدر كافٍ من الاختبارات الميدانية المباشرة لهذه العلاقة. أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في توفير نتائج يمكن أن تُعين صانعي القرار في الجامعات الليبية على تصميم سياسات وبرامج تدريبية وإدارية تُعزز أخلاقيات العمل الإسلامية بصورة قابلة للتطبيق والقياس، بما يدعم بيئة عمل أكثر استقراراً ويقلل من حدة الضغوط المهنية لدى العاملين.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة مكانياً في مؤسسات التعليم العالي العام في ليبيا (وبشكل تطبيقي على جامعة طرابلس وجامعة الزاوية)، وبشرياً في العاملين ضمن مجتمع الدراسة المعتمد، وموضوعياً في فحص أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية وعلاقتها بضغوط العمل، كما تتحدد زمنياً بفترة تطبيق الدراسة الميدانية وجمع البيانات وتحليلها.

الإطار النظري

تستند أخلاقيات العمل الإسلامية إلى القرآن الكريم والسنة النبوية بوصفهما مصدرين رئيسيين لتقويم السلوك الإنساني، وتؤكد جملة من القيم التي ينبغي أن تنعكس على الممارسة المهنية، مثل الأمانة والصدق والعدل والإحسان والتعاون وتحمل المسؤولية. وفي سياق المنظمة، تُفهم أخلاقيات العمل الإسلامية باعتبارها إطاراً معيارياً يوجه السلوك اليومي داخل العمل ويُسهم في ضبط العلاقات المهنية وتعزيز الالتزام والانضباط الذاتي، بما ينعكس على جودة الأداء واستقرار المناخ التنظيمي (Beekun & Badawi, 2005; Ali & Al-Owaihian, 2008).

وانطلاقاً من طبيعة نموذج هذه الدراسة، يتم تناول أخلاقيات العمل الإسلامية عبر أبعاد محددة ترتبط مباشرة بسلوك الموظف داخل المؤسسة التعليمية، وهي: (١) الكفاية والإتقان في العمل، بما يشمل جودة الإنجاز والالتزام بالمعايير المهنية وحسن توظيف الوقت والموارد؛ (٢) الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، بما يعكس أسلوب التعامل الإنساني، وخفض الاحتكاك، وبناء علاقات عمل أكثر تعاوناً؛ (٣) النصح والإبداع في تقديم الخدمة/أداء العمل، بما يشير إلى الميل لتحسين الإجراءات وتقديم حلول بناءة وتطوير الأداء. وتُعد هذه الأبعاد ملائمة لسياق مؤسسات التعليم العالي لأنها تمثل سلوكيات عملية تظهر في أداء المهام والتفاعل اليومي داخل الأقسام والإدارات (Yousef, 2001).

أما ضغوط العمل فتُعد من الموضوعات المحورية في أدبيات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وتُفهم عموماً بوصفها استجابات نفسية وفسولوجية تنتج عندما يُقِيم الفرد متطلبات العمل بوصفها تفوق قدراته أو موارده المتاحة، أو عندما يشعر بعدم القدرة على السيطرة على المواقف المهنية. وتزداد أهمية هذا المفهوم في مؤسسات التعليم العالي بسبب تداخل الأدوار وكثافة المتطلبات وضغوط الجودة والتفاعل مع أصحاب المصلحة، وهو ما يجعل العاملين أكثر عرضة لمصادر ضغط متنوعة (Rahman et al., 2024; Lazarus & Folkman, 1984).

ومن منظور نظريات الدور، تُعد حالات مثل غموض الدور وتضارب الأدوار من المصادر الشائعة لضغوط العمل، حيث يؤدي نقص الوضوح بشأن المسؤوليات أو الأولويات إلى القلق والتوتر وعدم الرضا، وهو ما قد ينعكس على الأداء المهني. وعليه، تفترض الدراسة على المستوى النظري أن أخلاقيات العمل الإسلامية يمكن أن تسهم في خفض ضغوط العمل عبر تعزيز الانضباط الذاتي، وتحسين نمط التفاعل المهني، وتخفيف الاحتكاكات، ورفع جودة الأداء، بما يقلل من احتمالات تراكم الأخطاء والنزاعات اليومية التي تُغذي الضغوط داخل بيئة العمل الجامعي (Gillespie et al., 2001; Katz & Kahn, 2015).

الدراسات السابقة

تتناول العديد من الدراسات موضوع ضغوط العمل وأخلاقيات العمل الإسلامية، وتشير نتائجها إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية تؤثر على انخفاض الشعور بالضغط، بل إنها تقلل من مشاعر القلق والتوتر التي يشعر بها الأفراد.

وترى بعض الدراسات أن المعتقدات الدينية وأخلاقيات العمل الإسلامية تعزز من قيمة العمل، وتدفع الموظفين لأن يكونوا أكثر تفانياً وأقل شعوراً بالقلق والتوتر، مما يعمل على الحد من الشعور بأعراض وأثار ضغوط العمل.

وفي السياق الليبي، تُظهر الأدبيات والتقارير القطاعية أن مؤسسات التعليم العالي تعمل داخل بيئة تتسم بعدم الاستقرار السياسي وتذبذب التمويل وتحديات الحوكمة وضمان الجودة، وهي عوامل تزيد احتمالية التعرض للضغوط المهنية لدى العاملين (European Commission, n.d). وعلى مستوى الأدلة المرتبطة ببيئة التعليم العالي، تُظهر الدراسات الحديثة أن العاملين في مؤسسات التعليم العالي يواجهون مستويات ملحوظة من الضغوط وتحديات الرفاه النفسي، وهو ما يصبح أكثر احتمالاً في السياق الليبي في ظل ما تُوثِّقه التقارير القطاعية من اضطراب مؤسسي وتحديات حوكمة وجودة وتمويل في التعليم العالي (Rahman et al., 2024).

كما أكد Nauman et al (٢٠١٩) أن التزام الفرد بأخلاقيات العمل الإسلامية يزيد من إخلاصه وتفانيه في العمل، ويجعل سلوكه أكثر التزاماً وولاءً تجاه العمل مما يؤثر بشكل إيجابي في انخفاض الشعور بضغوط العمل. كذلك أثبتت دراسة Amilin (٢٠١٦) أن القيم الدينية وأخلاقيات العمل الإسلامية تعمل بشكل كبير على زيادة الولاء والإخلاص والاهتمام الذي يبديه الموظفون تجاه أعمالهم والتي تؤدي في النهاية إلى تخفيف عبء ضغوط العمل لديهم. كما خلصت دراسة Khan and Badawi (٢٠٢٢) إلى أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير مباشر على زيادة تبادل المعرفة وتعزيز انخراط الموظفين تجاه العمل، مما يؤدي أيضاً إلى تقليل الشعور بضغوط العمل.

وتوصلت دراسة Diaye (٢٠٢٣) إلى أن العاملين في المؤسسات ذات الحوكمة الإسلامية يشعرون بضغوط عمل أقل مقارنة بغيرهم في المؤسسات الأخرى، وذلك لارتباط ثقافتهم في العمل بالأخلاق والقيم الإسلامية. وبالمثل، أوضحت نتائج دراسة Rahman et al (٢٠٢٤) أن الأخلاق والقيم الإسلامية التي يتحلى بها الموظفون هي العامل الأساسي لتخفيف ضغوط العمل عبر تحسين المناخ التنظيمي للعمل وتقليل الصراع الوظيفي والانحرافات والمشاعر السلبية بين الموظفين.

وخلصت دراسة Slavova & Tarpomanova (٢٠٢٥) إلى أن التزام العاملين بأخلاقيات العمل يؤدي إلى تحسين صحتهم النفسية وقدرتهم على إدارة الضغوط وتقليل التوتر والقلق لديهم. وعلى صعيد الأبحاث العربية، تشير دراسة Raviv and Shwartz-Asher (٢٠٢٤) إلى أن الثقافة التنظيمية الداعمة والمناخ التنظيمي الإيجابي يسهمان في الحد من الاحتراق الوظيفي وتعزيز القدرة على التكيف المهني لدى العاملين، وهو ما يدعم فكرة أن بيئة العمل المساندة يمكن أن تخفف من الضغوط المرتبطة بالعمل. كما بينت دراسة Bruce et al (٢٠٢٢) أن الصراع بين الأفراد داخل بيئة العمل يُعد مصدراً واضحاً لضغط العمل، بما يؤكد أن الصراعات التنظيمية بين العاملين تُعد من العوامل الرئيسة المولدة للضغوط المهنية.

ورغم هذا الزخم البحثي، ما تزال الدراسات التجريبية التي تختبر بشكل مباشر علاقة أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية بضغط العمل لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية محدودة، وهو ما يترك فجوة معرفية على مستوى "السياق" و"نوع المؤسسة" و"طبيعة العينة". وتدعم هذه الفجوة الحاجة إلى اختبارات ميدانية داخل ليبيا، خاصةً أن بعض الأعمال الحديثة ركزت على ليبيا بوصفها سياقاً واعداً لبناء نماذج تفسيرية تربط أخلاقيات العمل الإسلامية بإدارة الضغوط (ضمن القطاع التعليمي)، لكنها دعت صراحةً إلى التحقق التجريبي (Almaryami et al., 2025).

كما تُظهر الأدلة الحديثة في سياقات إسلامية أخرى أن أخلاقيات العمل الإسلامية قد تعمل كـ"عامل واقٍ" يخفف من الإنهاك الانفعالي ويحسن مؤشرات الصحة النفسية في بيئات العمل الضاغطة، ما يعزز منطق اختبارها داخل مؤسسات التعليم العالي في ليبيا (Javid et al., 2024). وبما أن مؤسسات التعليم العالي الليبية تُسجل مستويات مرتفعة من الضغط حتى لدى الطلبة في بعض الكليات والتخصصات، فإن فحص الضغوط لدى الموظفين وربطها بمنظومة أخلاقية/قيمية (مثل أخلاقيات العمل الإسلامية) يصبح أكثر إلحاحاً من منظور إداري وتطبيقي (Abumaeza et al., 2025).

منهجية البحث

في هذه الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي الميداني التحليلي، والذي يُعد مناسباً لتحليل الظواهر في بيئتها الطبيعية دون التدخل فيها. يسمح هذا النهج بدراسة وتحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة مع التركيز على الدقة الكمية والكيفية في تقديم البيانات (Creswell, 2003). كما ينسجم وصفه "ميدانياً" مع طبيعة الدراسة التي اعتمدت جمع بيانات مباشرة من المبحوثين داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية عبر الاستبانة. هذا النهج يتيح للباحث فرصة لفهم عميق لأثر أخلاقيات العمل الإسلامي على ضغوط العمل في مؤسسات التعليم العالي الليبية.

تم اختيار عينة الدراسة من مؤسسات التعليم العالي العام في ليبيا، وتحديدًا من جامعتي طرابلس والزاوية، باعتبارهما من أبرز الجامعات في البلاد. استُخدمت الطريقة الطبقيّة العشوائية لضمان تمثيل جميع الفئات المستهدفة (الأكاديميين، الإداريين، والأكاديميين الإداريين) بشكل عادل في العينة. تم تحديد حجم العينة بنسبة ١٢٪ من مجتمع الدراسة، والتي تقدر بـ ٦٩٦ فرداً، لضمان الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة (Cohen et al., 2002).

لجمع البيانات، تم استخدام استبيان مُصمّم خصيصاً لهذه الدراسة، مكوّن من ثلاثة أقسام رئيسية تغطي البيانات الديموغرافية، ومقاييس المتغيرات المستقلة المتعلقة بأخلاقيات العمل الإسلامية، ومقاييس المتغير التابع المتعلق بضغط العمل. وقد استند تصميم الاستبيان إلى أدبيات حديثة في بناء وتحكيم المقاييس؛ إذ تم الاستفادة من دراسات تطوير/تحقق مقياس أخلاقيات العمل الإسلامية في البيئات الإسلامية والمؤسسية، بما يدعم ملاءمة قياس هذا المتغير في

سياق التعليم العالي (Al-Samdi et al., 2021). كما تم الاستناد في قياس ضغوط العمل إلى أدوات حديثة مُحكَّمة لقياس عوامل الضغط ومظاهره في البيئات المهنية، مع مواءمة البنود لسياق مؤسسات التعليم العالي اللببية (García-Tudela et al., 2022).

بعد تصميم الاستبيان، تم توزيعه على المشاركين في العينة المستهدفة بجامعة طرابلس والزواية. استُخدمت تقنيات إحصائية مختلفة لتحليل البيانات المجمعة واختبار الفرضيات، مما يساهم في تقديم نظرة شاملة حول تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل في السياق التعليمي العالي اللببي. وشملت التحليلات اختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الاستدلالية المناسبة وفق طبيعة المتغيرات.

في هذه الدراسة، تم اعتماد الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، نظراً لكونه من الأدوات الشائعة والفعالة في الأبحاث الإدارية والتنظيمية. الاستبيانات توفر طريقة منظمة وموحدة لجمع البيانات من عدد كبير من المشاركين، مما يسهل تحليل البيانات وتفسيرها (Bryman & Bell, 2011). في هذا السياق، تم تصميم الاستبيان باللغة العربية لضمان فهم المشاركين للأسئلة ولتحقيق دقة أعلى في الإجابات. تم تطوير الاستبيان الإلكتروني باستخدام منصة جوجل للنماذج، والتي تتيح توزيع الاستبيان بسهولة وجمع البيانات بكفاءة.

تم اختيار الاستبيان الإلكتروني لمرونته وسهولة الوصول إليه من قبل المشاركين، مما يزيد من معدلات الاستجابة ويقلل من التكاليف والوقت المطلوب لجمع البيانات (Wright, 2001). تم توزيع رابط الاستبيان على المشاركين المستهدفين في مؤسسات التعليم العالي اللببية عبر منصات التواصل الاجتماعي مثل الفاير، الواتس اب، الفيسبوك، وسيجنال، لضمان وصول أوسع للمشاركين وتشجيعهم على الإجابة.

بعد جمع البيانات، تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. تم اعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة وفهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة. تشمل هذه الأساليب التحليل الوصفي لتلخيص الخصائص الرئيسية للبيانات، وتحليل الثبات (Cronbach's Alpha) لقياس موثوقية الاستبيان، واختبارات الصدق لتأكيد صلاحية الأداة المستخدمة في جمع البيانات (Pallant, 2016). تم استخدام التحليل العاملي لتحديد البنية الكامنة للبيانات وتقليل عدد المتغيرات إلى عوامل أقل دون فقدان معلومات مهمة.

كما تم تطبيق تحليل الانحدار لفهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتقدير مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (Field, 2024). لتقييم النموذج الهيكلي وتحليل العلاقات بين المتغيرات، تم استخدام تحليل المسار، والذي يوفر فهماً شاملاً للعلاقات السببية بين المتغيرات. تحليل المسار يسمح بتقييم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع مباشرة وبشكل غير مباشر عبر المتغيرات الوسيطة (Kline, 2023). من خلال تطبيق هذه الأساليب الإحصائية، تمكنت الدراسة من تقديم فهم عميق لتأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل في مؤسسات

التعليم العالي الليبية. تحليل البيانات بطريقة منهجية ودقيقة يساهم في صحة النتائج ويدعم صلابة الاستنتاجات المتوصل إليها.

النتائج

تحليل البيانات السكانية

تحليل البيانات السكانية يقدم لمحة عن خصائص المشاركين في الدراسة. البيانات الشخصية مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة تعتبر مهمة لفهم السياق الذي تم جمع البيانات فيه وتحليلها. معدل الاستجابة في الدراسة كان مرتفعاً بشكل لافت، حيث بلغ ٨٩,٣٪ بتوزيع ٤٧٥ استبياناً وعودة ٤٢٤ منها. من بين الاستبيانات العائدة، كان ٣٨١ استبياناً قابلاً للاستخدام بعد استبعاد ٤٣ استبياناً لعدم صلاحيتها للتحليل، مما يمثل معدل استجابة قابلاً للاستخدام يبلغ ٨٠,٢٪. هذا المعدل يعكس جودة عالية في جمع البيانات ويعزز من صلابة النتائج المتوصل إليها. توزيع الجنس بين المشاركين كان يميل نحو الذكور بنسبة ٧٧,٩٪ مقارنة بـ ٢٢,١٪ للإناث، مما قد يعكس التركيبة الديموغرافية للعاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية المختارة للدراسة. توزيع الفئات العمرية كان متنوعاً، مع تمثيل أقوى في الفئات العمرية المتوسطة والأكثر سناً، مما يشير إلى خبرة مهنية طويلة بين المشاركين. من حيث المستوى التعليمي، كان لافتاً أن الغالبية العظمى من المشاركين يحملون شهادات عليا (ماجستير ودكتوراه)، مما يدل على مستوى عالٍ من التأهيل الأكاديمي بين العينة المدروسة. هذا الجانب مهم لفهم كيفية تفاعل المشاركين مع متغيرات الدراسة وتأثير ذلك على النتائج. أما بالنسبة لسنوات الخبرة، فقد كانت توزيعاتها تشير إلى وجود نسبة كبيرة من المشاركين ذوي الخبرة الطويلة، مما يؤكد على الفهم العميق والتجربة الواسعة التي يمتلكها المشاركون في مجالات عملهم.

جدول رقم (١) ملخص تحليل البيانات السكانية

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي	النسبة	التكرار	جنس المشارك
10.6	40	دبلوم	77.9	296	ذكر
21.3	81	بكالوريوس	22.1	85	انثى
48.1	183	ماجستير	100	381	الاجمالي
20	77	دكتوراه	النسبة	التكرار	عمر المشاركين
100	381	الاجمالي	16.2	62	20-25
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة	18.9	72	26-30

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي	النسبة	التكرار	جنس المشارك
12.7	48	1-3	31	118	31-40
40.2	153	4-6	33.9	129	41 and up
47.1	180	7 and above	100	381	الإجمالي
100	381	الإجمالي			

الاحصاء الوصفي للمتغيرات

الجدول التالي يعرض الإحصاءات الوصفية لأربعة متغيرات رئيسية تم تقييمها في هذه الدراسة. هذه المتغيرات هي: الكفاية والإتقان في العمل، الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، النصح والإبداع في تقديم الخدمة، وضغوط العمل. لكل متغير، يتم تقديم عدد المشاركين في الدراسة، المتوسط (الذي يمثل القيمة المتوسطة للردود)، والانحراف المعياري (الذي يقيس مدى تشتت الردود حول المتوسط).

الكفاية والإتقان في العمل: يشير المتوسط ٣,٣٥١ إلى أن المشاركين قدّروا الكفاية والإتقان في العمل بمستوى أعلى من المتوسط بقليل على مقياس التقييم. الانحراف المعياري ٠,٧٤٧ يدل على وجود تباين معتدل في ردود المشاركين، مما يعني أن معظم المشاركين كانت لديهم آراء متقاربة نسبياً حول هذا المتغير.

الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين: يعكس المتوسط ٣,٧٥٤ تقيماً إيجابياً نسبياً من المشاركين للرفق والتسامح في بيئة العمل، مما يشير إلى أن هذه الجوانب تُقدّر عالياً بين المشاركين. الانحراف المعياري ٠,٦٥٨ يشير إلى تباين أقل نسبياً في الردود، مما يدل على وجود إجماع أكبر بين المشاركين حول هذا الموضوع.

النصح والإبداع في تقديم الخدمة: المتوسط ٣,٤٦٥ يشير إلى تقييم إيجابي بشكل عام للنصح والإبداع في تقديم الخدمة، لكن بدرجة أقل قليلاً مقارنةً بالرفق والتسامح. الانحراف المعياري ٠,٩٦٣ هو الأعلى بين المتغيرات الأربعة، مما يدل على وجود تباين أكبر في كيفية تقييم المشاركين لهذا الجانب من العمل.

ضغوط العمل: المتوسط ٣,٧٣٥ يشير إلى أن المشاركين قد وجدوا أن ضغوط العمل مرتفعة نسبياً. الانحراف المعياري ٠,٧٣٩ يعكس تبايناً معتدلاً في تجارب المشاركين مع ضغوط العمل، مما يعني أنه بينما يشعر الكثيرون بضغوط العمل بشكل ملحوظ، هناك اختلافات في مدى تأثير هذه الضغوط عليهم.

بشكل عام، يوفر هذا الجدول نظرة عامة على كيفية تصور المشاركين لمختلف جوانب بيئة العمل وضغوطها، مما يقدم بيانات قيّمة لفهم الديناميكيات داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية المستهدفة في الدراسة.

متغيرات الدراسة	عدد المشاركين	المتوسط	الانحراف المعياري
الكفاية والإتقان في العمل	381	3.351	0.747
الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين	381	3.754	0.658
النصح والإبداع في تقديم الخدمة	381	3.465	0.963
ضغوط العمل	381	3.735	0.739

الكفاية والإتقان في العمل: يشير المتوسط ٣,٣٥١ إلى أن المشاركين قدروا الكفاية والإتقان في العمل بمستوى أعلى من المتوسط بقليل على مقياس التقييم. الانحراف المعياري ٠,٧٤٧ يدل على وجود تباين معتدل في ردود المشاركين، مما يعني أن معظم المشاركين كانت لديهم آراء متقاربة نسبياً حول هذا المتغير.

الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين: يعكس المتوسط ٣,٧٥٤ تقييماً إيجابياً نسبياً من المشاركين للرفق والتسامح في بيئة العمل، مما يشير إلى أن هذه الجوانب تُقدَّر عالياً بين المشاركين. الانحراف المعياري ٠,٦٥٨ يشير إلى تباين أقل نسبياً في الردود، مما يدل على وجود إجماع أكبر بين المشاركين حول هذا الموضوع.

النصح والإبداع في تقديم الخدمة: المتوسط ٣,٤٦٥ يشير إلى تقييم إيجابي بشكل عام للنصح والإبداع في تقديم الخدمة، لكن بدرجة أقل قليلاً مقارنةً بالرفق والتسامح. الانحراف المعياري ٠,٩٦٣ هو الأعلى بين المتغيرات الأربعة، مما يدل على وجود تباين أكبر في كيفية تقييم المشاركين لهذا الجانب من العمل.

ضغوط العمل: المتوسط ٣,٧٣٥ يشير إلى أن المشاركين قد وجدوا أن ضغوط العمل مرتفعة نسبياً. الانحراف المعياري ٠,٧٣٩ يعكس تبايناً معتدلاً في تجارب المشاركين مع ضغوط العمل، مما يعني أنه بينما يشعر الكثيرون بضغوط العمل بشكل ملحوظ، هناك اختلافات في مدى تأثير هذه الضغوط عليهم.

بشكل عام، يوفر هذا الجدول نظرة عامة على كيفية تصور المشاركين لمختلف جوانب بيئة العمل وضغوطها، مما يقدم بيانات قيّمة لفهم الديناميكيات داخل مؤسسات التعليم العالي الليبية المستهدفة في الدراسة.

مقاييس نموذج الدراسة

جدول رقم (٢) يقدم تحليل الموثوقية للمقاييس المستخدمة في الدراسة حيث يقيس مدى اتساق الاستجابات لمجموعة من الفقرات التي تشكل مقياساً لمتغير معين. في هذا الجدول، يتم استعراض قيمة كرونباخ الفا والثبات المركب لكل من العوامل المستقلة والتابعة. للعوامل المستقلة مثل الكفاية والإتقان في العمل، الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، والنصح والإبداع في تقديم الخدمة، قيم كرونباخ الفا تتراوح بين ٠,٧٩٥ و ٠,٨٩١ والثبات المركب يتراوح بين ٠,٨٥٧

و٠,٩٨٧، مما يشير إلى موثوقية عالية لهذه المقاييس. بالنسبة للمتغير التابع ضغوط العمل، قيمة كرونباخ الفا هي ٠,٨٤٨ والثبات المركب هو ٠,٨٠٩، مما يعكس أيضا موثوقية جيدة لهذا المقياس.

جدول رقم (٢): اختبار الموثوقية

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ الفا	الثبات المركب (CR)
العوامل المستقلة	الكفاية والإتقان في العمل	5	0.795	0.857
	الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين	4	0.821	0.987
	النصح والإبداع في تقديم الخدمة	5	0.891	0.926
التابع	ضغوط العمل	5	0.848	0.809

جدول رقم (٣) يعرض متوسط التباين المستخرج لكل متغير وأبعاده، وهو مؤشر يقيس مدى قدرة الفقرات على تفسير المتغير الذي تمثله. بالنسبة للعوامل المستقلة، متوسط التباين المستخرج يتراوح بين ٠,٥٢٦ و٠,٦٥٣، مما يعني أن هذه الأبعاد لها القدرة على تفسير جزء كبير من التباين في الفقرات المرتبطة بها. للمتغير التابع ضغوط العمل، متوسط التباين المستخرج هو ٠,٧٤١، مما يعكس قدرة عالية جدا على تفسير التباين في الفقرات المرتبطة به. هذه النتائج تشير إلى صلاحية جيدة للمقاييس المستخدمة في الدراسة وتعكس قدرتها على تفسير التباين في الاستجابات بشكل فعال.

جدول رقم (٣): اختبار متوسط التباين

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات	متوسط التباين المستخرج
العوامل المستقلة	الكفاية والإتقان في العمل	5	0.614
	الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين	4	0.653
	النصح والإبداع في تقديم الخدمة	5	0.526
التابع	ضغوط العمل	5	0.741

تفسير النتائج في سياق أخلاقيات العمل الإسلامي وإدارة الضغوط يتطلب النظر في كيفية تأثير المبادئ والقيم الإسلامية على بيئة العمل وعلى طرق التعامل مع ضغوط العمل. استناداً إلى البيانات الوصفية المقدمة، يمكن إجراء تحليلات متعمقة تربط بين تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية ومستويات ضغوط العمل التي يختبرها الموظفون. تقييم المشاركين للكفاية والإتقان في العمل بمتوسط ٣,٣٥١ يشير إلى تقدير متوسط إلى جيد لمستوى الكفاية والإتقان في بيئة العمل. في الإسلام، يُشدد على الإتقان في العمل كجزء من الالتزام الديني، حيث يُعتبر العمل عبادة ويجب أن يؤدي بأفضل طريقة ممكنة. النتائج تشير إلى أن هناك تطبيقاً معتدلاً لهذه المبادئ، مما قد يعكس وجود مجال لتحسين الإتقان والكفاءة من خلال تعزيز أخلاقيات العمل الإسلامية. تقييم المشاركين للرفق والتسامح بمتوسط ٣,٧٥٤ يعكس تقديراً إيجابياً لهذه الجوانب. الرفق والتسامح جزء لا يتجزأ من أخلاقيات العمل الإسلامية، حيث يُشجع على التعامل مع الزملاء والعملاء بلطف وتفهم. النتيجة تعكس احتمالية وجود بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والتفاهم، مما يُمكن أن يُساهم في تقليل ضغوط العمل.

معدل تقييم المشاركين للنصح والإبداع في تقديم الخدمة بـ ٣,٤٦٥ يشير إلى تقدير جيد لهذه الجوانب، مع وجود تباين نسبي في الردود. النصح والإبداع مهمان في الإسلام لتطوير الذات وخدمة المجتمع بشكل أفضل. النتائج قد تعكس وجود مبادرات للإبداع وتشجيع النصح في بيئة العمل، ولكن مع وجود تفاوت في كيفية تطبيقها أو تقديرها من قبل الموظفين. تقييم ضغوط العمل بمتوسط ٣,٧٣٥ يشير إلى اعتراف بوجود ضغوط، ولكن بمستوى يُمكن اعتباره معتدلاً.

في سياق أخلاقيات العمل الإسلامية، يُشجع على إدارة الضغوط بطرق تحافظ على الصحة النفسية والبدنية وتوازن بين العمل والحياة. نتائج الدراسة قد تعكس فعالية بعض الممارسات الإسلامية في إدارة الضغوط، مثل الصلاة والتأمل والتشاور، في تقليل تأثير ضغوط العمل. بشكل عام، تشير النتائج إلى أن هناك تأثيراً معتدلاً إلى جيد لأخلاقيات العمل الإسلامية على متغيرات مثل الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والنصح والإبداع في العمل. ومع ذلك، تظل ضغوط العمل موجودة بمستوى معتدل، مما يشير إلى حاجة لاستراتيجيات أكثر فعالية في إدارة الضغوط تتماشى مع المبادئ الإسلامية لتحقيق توازن أفضل في بيئة العمل.

الجدول ٤: يُعرض نتائج اختبار الأثر المباشر للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع في الدراسة. يُستخدم حجم الأثر لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات، بينما يُستخدم الانحراف المعياري لتقدير تباين هذه العلاقة. قيمة T تشير إلى الأهمية الإحصائية للعلاقة، و P Values تُقدم احتمالية أن يكون الأثر الملاحظ قد حدث بالصدفة. يُظهر الجدول أن الكفاية والإتقان في العمل لها أثر مباشر ملحوظ على ضغوط العمل بحجم أثر يبلغ ٠,٣٩٢ وانحراف معياري ٠,٠٨٧، مع قيمة T تبلغ ٢,١٢٣ وقيمة P مقدرة بـ ٠,٠٠٠، مما يُشير إلى أن العلاقة ذات دلالة إحصائية.

الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين يُظهر أيضاً أثراً مباشراً مهماً على ضغوط العمل بحجم أثر يبلغ ٠,٢٠٩ وقيمة T كبيرة تبلغ ٤,٥٦٥ وقيمة P تبلغ ٠,٠٠٢، مما يدل على أهمية إحصائية عالية. النصح والإبداع في تقديم الخدمة يُسجل حجم أثر بقيمة ٠,٣٧٧ وانحراف معياري ٠,٠٦٥ مع قيمة T تبلغ ٥,٣٨٧ وقيمة P تبلغ ٠,٠٠٠، مما يُشير إلى أثر قوي وذو دلالة إحصائية ملحوظة.

جدول رقم (٤): اختبار فرضيات الاثر المباشر

P Values	قيمة	الانحراف المعياري	حجم الاثر	المسار
	T			
0.000	-4.506	0.087	-0.392	الكفاية والإتقان في العمل - < ضغوط العمل
0.002	-4.265	0.049	-0.209	الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين - < ضغوط العمل
0.000	-5.800	0.065	-0.377	النصح والإبداع في تقديم الخدمة - < ضغوط العمل

المناقشة

تستعرض هذه المناقشة تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال البحث، مع الربط المباشر بين هذه النتائج والأطروحات والمفاهيم النظرية المستخلصة من الأدبيات السابقة. حيث تهدف الدراسة إلى تعميق الفهم حول كيفية تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على إدارة ضغوط العمل في مؤسسات التعليم العالي الليبية. سنناقش توافق نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة مع البحث في الدلالات المحتملة لهذه النتائج في سياق أوسع. كما سيتم استكشاف كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي الاستفادة من هذه الرؤى، مع بيان القيود التي قد تؤثر على صلاحية أو تعميم النتائج وطرح اقتراحات للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

فيما يتعلق ببعده الكفاية والإتقان في العمل، فإن النتائج التي أظهرت مستوى متوسطاً إلى جيداً لهذا البعد تتسق مع الأدبيات الحديثة في أخلاقيات العمل الإسلامية التي تتعامل مع الإتقان والكفاية المهنية بوصفهما مكونين جوهريين في بناء وقياس أخلاقيات العمل الإسلامية (Al-Samdi et al., 2021). كما تدعم هذه النتيجة الأدلة التطبيقية في مؤسسات التعليم العالي، حيث أظهرت الدراسات أن ارتفاع أخلاقيات العمل الإسلامية يرتبط بتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يفسر منطقياً أن تعزيز بُعد الكفاية والإتقان يمكن أن يساهم في تحسين المخرجات المهنية وتقليل الضغوط المرتبطة بضعف الأداء أو غموض الإنجاز (Awan et al., 2022).

ومع ذلك، فإن المتوسط المتحصّل في دراستكم يشير إلى أن مستوى التطبيق ما يزال دون المستوى المرتفع، بما يؤكد وجود مجال عملي للتحسين عبر التدريب، والمتابعة الإدارية، وترسيخ ثقافة الإتقان داخل بيئة العمل الجامعية. وفيما يخص بُعد الرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، فإن القيمة العالية لتقدير الرفق والتسامح تعكس اتساق هذا البُعد مع القيم الإسلامية في التعامل الإنساني والإحسان داخل بيئة العمل، وهو ما يتوافق مع الأدبيات الحديثة التي تربط أخلاقيات العمل الإسلامية بتحسين الصحة النفسية والانفعالية للعاملين وتخفيف آثار بيئات العمل الضاغطة، بما يدعم دور هذه القيم في بناء بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزاً (Almaryami et al., 2025).

هذه النتيجة تُعزز الفكرة القائلة بأن تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامية يُمكن أن يُساهم في تحسين علاقات العمل وتقليل الضغوط. كما أن حجم الأثر السالب (-0,209) يؤكد أن زيادة الرفق والتسامح ترتبط بانخفاض ضغوط العمل.

وبالنسبة لبُعد النصح والإبداع في تقديم الخدمة، فإن التقدير الجيد لهذا المتغير يُشير إلى أهمية النصح والإبداع في الإسلام ودورها في تعزيز جودة العمل وتقديم الخدمات. وتتوافق هذه النتيجة مع الأدبيات الإدارية الحديثة التي تُبرز أن السلوك الابتكاري في العمل يرتبط بتحسين الأداء الفردي والتنظيمي، بما يشمل تطوير الأفكار وتطبيقها بما يدعم جودة العمل والنتائج المؤسسية (Choi et al., 2021). كما تُعزز هذه النتيجة الفهم بأن القيم الإسلامية تُشجع على الابتكار والتجديد في العمل. ويُلاحظ كذلك أن حجم الأثر جاء سالباً (-0,377)، بما يشير إلى ارتباط ارتفاع النصح/الإبداع بانخفاض ضغوط العمل.

أما فيما يتعلق بضغوط العمل، الاعتراف بوجود ضغوط عمل بمستوى مرتفع نسبياً يُظهر تحدياً مشتركاً في بيئات العمل المختلفة. النتائج تُشير إلى أنه على الرغم من تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية الإيجابي، إلا أن هناك حاجة لاستراتيجيات أكثر فعالية في إدارة ضغوط العمل. هذا يتوافق مع الأبحاث التي تُشير إلى أهمية تعزيز استراتيجيات التكيف وإدارة الضغوط لدى العاملين، إلى جانب دعم التوازن بين العمل والحياة عبر آليات مؤسسية مناسبة (Siem et al., 2025).

ومن ناحية الآثار العملية، فإن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تشير إلى أن تطبيق أخلاقيات العمل الإسلامي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على إدارة ضغوط العمل في مؤسسات التعليم العالي. من خلال تعزيز مفاهيم مثل الكفاية والإتقان، والرفق والتسامح، والنصح والإبداع في تقديم الخدمة، يمكن للمؤسسات العلمية تحقيق بيئة عمل أكثر توازناً وإنتاجية. وعليه، تُبرز النتائج أهمية أن تعمل القيادات في هذه المؤسسات على دمج هذه الأخلاقيات ضمن سياساتها وبرامج التدريب الخاصة بها لتعزيز الرفاهية النفسية والإنتاجية للموظفين.

من الضروري الإشارة إلى بعض القيود التي قد تؤثر على تعميم نتائج الدراسة. أولاً، تم تنفيذ الدراسة في سياق محدد ضمن مؤسسات التعليم العالي الليبية، وقد تختلف النتائج في سياقات ثقافية أو جغرافية أخرى. ثانياً، استخدام

الاستبيانات كأداة أساسية لجمع البيانات قد يؤدي إلى تحيزات معينة مثل تحيز الاستجابة الاجتماعية. وثالثاً، لأن البيانات جُمعت في نقطة زمنية واحدة وبالاعتماد على التقارير الذاتية، فإن تفسير العلاقات ينبغي أن يكون بوصفها ارتباطات لا استدلالاً سببياً مباشراً. لتعميق الفهم في هذا المجال، يوصى بإجراء دراسات مستقبلية تستخدم مناهج مختلفة لتقديم رؤى أكثر شمولاً حول كيفية تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على إدارة ضغوط العمل.

كما يُقترح إجراء دراسات مقارنة تشمل مؤسسات من مناطق مختلفة لاستكشاف التأثيرات الثقافية على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامي وضغوط العمل. أخيراً، يمكن للبحوث المستقبلية التركيز على تطوير واختبار برامج تدريبية مصممة خصيصاً لتعزيز أخلاقيات العمل الإسلامي وتقييم تأثيرها على الرفاهية والأداء الوظيفي للموظفين. إجمالاً، نتائج الدراسة تؤكد على أهمية أخلاقيات العمل الإسلامية في تعزيز الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والنصح والإبداع في العمل.

ومع ذلك، تُظهر النتائج أيضاً أن ضغوط العمل تُمثل تحدياً يحتاج إلى معالجة أكثر فعالية. هذه النتائج تُعزز الحاجة إلى استمرار البحث والتطوير في مجال أخلاقيات العمل الإسلامية وإدارة الضغوط لتحقيق بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية.

الخاتمة

خلصت هذه الدراسة إلى فحص أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على ضغوط العمل لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية، من خلال اعتماد المنهج الوصفي الميداني التحليلي وجمع البيانات بالاستبانة من عينة الدراسة المعتمدة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. وأظهرت النتائج أن أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية محل القياس الكفاية والإتقان في العمل، والرفق والتسامح مع الموظفين والمتعاملين، والنصح والإبداع في تقديم الخدمة ترتبط إحصائياً بضغط العمل، بما يدعم الدور المحتمل لهذه الأخلاقيات في تعزيز بيئة عمل أكثر استقراراً وتقليل حدة الضغوط المهنية داخل مؤسسات التعليم العالي.

وفي ضوء ذلك، تُشير الاستنتاجات إلى أهمية الانتقال من التعامل مع أخلاقيات العمل الإسلامية بوصفها قيمة فردية إلى دمجها بوصفها ممارسات تنظيمية مؤسسية، عبر سياسات واضحة وبرامج تدريبية وتقييم أداء يعكس هذه القيم، إلى جانب تحسينات تنظيمية داعمة تتعلق بتوزيع الأعباء، ووضوح الأدوار، وتدعيم بيئة العمل التعاونية. كما تعزز النتائج الحاجة إلى دور قيادي أكثر فاعلية في ترسيخ مناخ مهني يتسم بالعدالة والاحترام والرفق، بما ينعكس على رفاه العاملين وقدرتهم على التكيف مع متطلبات العمل.

وتؤخذ النتائج ضمن حدود الدراسة، حيث إن الاقتصار على سياق مكاني محدد داخل ليبيا، والاعتماد على بيانات مقطعية وتقارير ذاتية، قد يحد من التعميم والاستدلال السببي المباشر. وعليه، توصي الدراسة بأبحاث لاحقة

تتبنى تصاميم طويلة أو مناهج مختلطة، وتختبر متغيرات تنظيمية إضافية يمكن أن تسهم في تفسير ضغوط العمل داخل مؤسسات التعليم العالي، بما يعزز بناء نماذج تفسيرية وتطبيقية أكثر دقة وملاءمة للسياق الليبي.

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة التي أشارت إلى ارتباط أبعاد أخلاقيات العمل الإسلامية (الكفاية والإتقان، والرفق والتسامح، والنصح/الإبداع في تقديم الخدمة) بضغوط العمل لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية، توصي الدراسة بأن تتبنى إدارات الجامعات نهجاً مؤسسياً لترسيخ هذه الأخلاقيات بوصفها ممارسات تنظيمية قابلة للتطبيق والقياس، وليس مجرد قيم فردية عامة.

أولاً: توصي الدراسة بإدماج أخلاقيات العمل الإسلامية في السياسات واللوائح الداخلية من خلال إعداد "ميثاق سلوك مهني" واضح يترجم قيم الإتقان والعدل والإحسان والرفق إلى قواعد عمل يومية (مثل الالتزام بالجودة، احترام الوقت، تجنب الإساءة، دعم التعاون، وتغليب المصلحة العامة)، وربط هذا الميثاق بإجراءات الموارد البشرية (التعيين، التقييم، الترقيات، والمساءلة) لضمان الاتساق بين القيم المعلنة والممارسة الفعلية.

ثانياً: توصي الدراسة بتفعيل برامج تدريب وتطوير مهني موجهة تستهدف: (١) رفع كفاءة الأداء والإتقان عبر مهارات التخطيط والتنظيم وإدارة الوقت والجودة، (٢) تعزيز الرفق والتسامح عبر مهارات الاتصال وإدارة الصراع وآداب التعامل مع الزملاء والمتعاملين، و(٣) تنمية الإبداع في تقديم الخدمة عبر أساليب تحسين الإجراءات وتبسيط الخدمات وتشجيع المبادرات الصغيرة القابلة للتطبيق داخل الأقسام.

ثالثاً: وبسبب بقاء ضغوط العمل بمستوى مرتفع نسبياً في النتائج، توصي الدراسة بمجموعة تدخلات تنظيمية موازية تستهدف مصادر الضغط الهيكلية، تشمل: إعادة توزيع الأعباء بصورة عادلة، توضيح الأدوار والمسؤوليات وتحديث الوصف الوظيفي، وضع آليات شفافة لتحديد الأولويات، تحسين تدفق المعلومات بين الإدارات، وتوفير موارد تشغيلية أساسية تقلل "ضغط العجز" الذي يولد التوتر حتى لدى الموظف الملتزم أخلاقياً.

رابعاً: توصي الدراسة بتطوير بيئة عمل داعمة من خلال تعزيز العدالة التنظيمية والاحترام المتبادل وتقدير الجهود، وإنشاء قنوات آمنة لتلقي الشكاوى والمقترحات ومعالجة النزاعات مبكراً، لأن المناخ التنظيمي الإيجابي يضاعف أثر أخلاقيات العمل (وخاصة الرفق والتسامح) في خفض التوتر وتقليل الاحتكاكات اليومية.

خامساً: توصي الدراسة بأن يُمارس القادة الإداريون دوراً قوياً في "السلوك الأخلاقي" داخل الجامعة (الإنصاف، احترام العاملين، تجنب التمييز، وضبط لغة الخطاب)، وأن تُترجم هذه الممارسات إلى مؤشرات متابعة داخل تقييم القيادات، لأن ترسيخ الأخلاقيات يعتمد بدرجة كبيرة على نموذج القيادة وليس على التوجيهات المكتوبة فقط.

سادسا: تقترح الدراسة مواءمة برامج الرفاه الوظيفي وإدارة الضغوط مع السياق القيمي للمؤسسات، عبر أنشطة مساندة غير إرشادية الطابع (مثل جلسات دعم مهني، إرشاد وظيفي، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة)، مع الاستناد إلى قيم العدالة والإحسان والتعاون التي تؤكدتها النصوص الإسلامية (مثل قوله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ}، وقوله تعالى: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى}) بوصفها مرجعية أخلاقية عامة داعمة لسياسات بيئة العمل. أما المقترحات البحثية المستقبلية، فتوصي الدراسة بإجراء دراسات لاحقة (١) تتوسع مكانياً لتشمل جامعات ليبية أخرى وربما مؤسسات تعليم عالٍ خاصة للمقارنة، (٢) تستخدم تصاميم طولية أو مناهج مختلطة لتقوية الاستدلال وتفسير آليات التأثير، (٣) تختبر متغيرات تنظيمية إضافية قد تُفسر استمرار الضغوط (مثل عبء العمل، الدعم التنظيمي، العدالة التنظيمية، أو صراع الأدوار)، و(٤) تربط أخلاقيات العمل الإسلامية بمخرجات أخرى ذات صلة (كالاحتراق الوظيفي، الرضا الوظيفي، الالتزام، والأداء).

References

- Abumaeza, S., Ali, H., & Alharari, A. (2025). Prevalence and Associated Factors of Academic Stress among Medical Students in the University of Tripoli, Libya. *AlQalam Journal of Medical and Applied Sciences*, 656-661. <https://doi.org/10.54361/ajmas.258217>
- Ali, A. J., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. *Cross cultural management: An international Journal*, 15(1), 5-19.
- Almaryami, A. M. A., Khan, I., & Kamri, N. A. (2025). A Conceptual Framework For Islamic Work Ethics On Stress Management In The Workplace. *al-Qanatir: International Journal of Islamic Studies*, 34(01), 93-107. <https://doi.org/10.64757/alqanatir.2025.3401/959>
- Amilin, A. (2016). Could islamic work ethics reduce the work stress of accountants and minimize their intention to quit. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(2), 311-320.
- Awan, T. H., Abid, M. A., Aslam, M. S., Hafeez, M. M., & Akram, M. S. (2022). Impact of Proactive Personality on Affective Commitment: Mediation Effect of Job Satisfaction. *iRASD Journal of Management*, 4(2), 434-448.
- Beekun, R. I. (2006). *Islamic business ethics* (No. 2). International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of business ethics*, 60(2), 131-145.
- Bruce, P., Bruce, C., Hrymak, V., Hickey, N., & Mannix McNamara, P. (2022). Staff stress and interpersonal conflict in secondary schools implications for school leadership. *Societies*, 12(6), 186. <https://doi.org/10.3390/soc12060186>
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business research methods 3e*. Oxford university press.
- Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Innovative behavior in the workplace: An empirical study of moderated mediation model of self-efficacy, perceived organizational support, and leader-member exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2002). *Research methods in education*. routledge.
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods*. Sage Publications..
- European Commission. (n.d.). Network for the modernisation of the higher education sector in Libya: Country report Libya (WP1-T.1.2, evidence-based diagnosis). Erasmus+ Project Result Content. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/14fef759-3a6a-4651-ad27-d27da88435bb/T1.2_Report_on_HE_Libyan_System.pdf
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.

- García-Tudela, Á., Simonelli-Muñoz, A. J., Rivera-Caravaca, J. M., Fortea, M. I., Simón-Sánchez, L., González-Moro, M. T. R., ... & Gallego-Gómez, J. I. (2022). Stress in emergency healthcare professionals: the stress factors and manifestations scale. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 4342. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074342>
- Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & stress*, 15(1), 53-72.
- Javid, F., Gul, A., Naz, I., & Ali, M. (2024). Do Islamic work ethics matter? Impact of aversive leadership on employees' emotional and psychological health through the lens of conservation of resource theory. *Sustainable Futures*, 8, 100309. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2024.100309>
- Katz, D., & Kahn, R. (2015). The social psychology of organizations. In *Organizational behavior 2* (pp. 152-168). Routledge.
- Khan, M. A., & Badawi, J. A. (2022). Islamic Work Ethics and Stress Management: A Review. *Journal of Islamic Business Studies*, 4(1), 22-35.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Rahman, M. A., Das, P., Lam, L., Alif, S. M., Sultana, F., Salehin, M., ... & Polman, R. (2024). Health and wellbeing of staff working at higher education institutions globally during the post-COVID-19 pandemic period: evidence from a cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24(1), 1848. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19365-1>
- Raviv, A., & Shwartz-Asher, D. (2024). Fostering resilience: The impact of supportive organizational culture on mitigating burnout in early childhood educators. *European early childhood education research journal*, 32(5), 865-878. <https://doi.org/10.1080/1350293X.2024.2391405>
- Al-Samdi, A. N., Amaran, S., Tengku, M. A., & Alown, B. E. (2021). Development and Validation of A New Islamic Work Ethics Scale for Healthcare Providers in Emergency Departments (EDIWES): Emergency Departments Islamic Work Ethics Scale (EDIWES). *Journal of Islamic Business and Management*, 11(2). <https://doi.org/10.26501/jibm/2021.1102-006>
- Siem, T. T., Nguyen, H. T. T., & Luc, P. T. (2025). Work-life balance in higher education: A review based on bibliographic coupling analysis. *Acta Psychologica*, 260, 105567. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105567>
- Slavova, V., & Tarpomanova, T. (2025). Stress and coping among university faculty and staff at a medical university in the post-pandemic context: a qualitative analysis. *Frontiers in Public Health*, 13, 1674290. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1674290>
- Smith, L., Jacob, L., Yakkundi, A., McDermott, D., Armstrong, N. C., Barnett, Y., ... & Tully, M. A. (2020). Correlates of symptoms of anxiety and depression and mental wellbeing associated with COVID-19: a cross-sectional study of UK-based respondents. *Psychiatry research*, 291, 113138.
- Wright, B. E. (2001). Public-sector work motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model. *Journal of public administration research and theory*, 11(4), 559-586.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2), 152-169.

نفي

الآراء الواردة في هذه المقالة هي آراء المؤلف. القناطر: مجلة الدراسات الإسلامية العالمية لن تكون مسؤولة عن أي خسارة أو ضرر أو مسؤولية أخرى بسبب استخدام مضمون هذه المقالة.