

القيم الدينية وعلاقتها بالانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة

Religious values and their relations with the professional discipline - the administrative staff
of the wilaya of djelfa-

Les valeurs religieuses et leurs relations avec la discipline professionnelle -le personnel
administratif de la wilaya de djelfa -

ضبع مريم¹، غريب حسين²، بن شنه سعد³

تاريخ النشر: 2022/12/02

تاريخ القبول: 2021/07/17

تاريخ الإرسال: 2018/11/04

ملخص:

هدفت دراستنا إلى كشف العلاقة بين الانضباط المهني والقيم الدينية لدى موظفي الإدارة، وقد أختارنا موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة لتمثيلهم طبقة الموظفين في باقي الإدارات، وقد بلغت عينة الدراسة (80) إداري منهم (49) موظفا و(31) موظفة، تم اختيار العينة بطريقة المعاينة العشوائية مستخدمين في ذلك المنهج الوصفي، كما تم جمع البيانات بتطبيق مقياس القيم وكذا مقياس الانضباط المهني. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة بين القيم الدينية والانضباط المهني لدى العينة المدروسة في حين لم يوجد فرق بين الذكور والاناث في مستوى القيم ولا في مستوى الانضباط، أيضا لم يظهر متغير الخبرة فرقا في مستوى الانضباط، لذلك فإننا نقترح ضرورة غرس القيم الدينية في المنظمات، والعمل على تعزيزها لما لها من الأثر الإيجابي على الالتزام الروحي للعمال والتماسك والتعاون من أجل تحقيق أهداف الإدارة.

الكلمات المفتاحية: القيم الدينية؛ الانضباط المهني؛ الموظف؛ الإدارة

Abstract :

Abstract: The purpose of this study is to discover values in general and religious values in particular and their relationship to the professional discipline, which is one of the important aspects of the individual's professional life. The administrative staff of the Djelfa wilaya were selected as a sample, and 80 officials, as was the analytical descriptive method (correlative and comparative study), the scale of religious values and that of the professional discipline to gather data on the subject. Statistical analyzes of the SPSS program focused on the study hypotheses showed that there is a positive correlative relationship between religious values and professional discipline in the sample studied; as they have also shown that sex and experience do not affect the level of values and discipline among civil servants. So, it is proposed to install and reinforce religious values in work organizations

Keywords: religious values, professional discipline, employee, administration

*المؤلف المراسل

¹ Debaa meriem, Ziane Achour University of Djelfa, Algeria, meriem.debaa@univ-djelfa.dz

² Ghrieb Hocine, Ziane Achour University of Djelfa, Algeria,

³ First name and last name, Ziane Achour University of Djelfa, Algeria.

Résumé : L'objectif de cette étude est de découvrir les valeurs de façon générale et les valeurs religieuses particulièrement et leurs relations avec la discipline professionnelle, cette dernière qui représente un des aspects important de la vie professionnelle de l'individu. Dans ce cadre, on a choisi le personnel administratif de la wilaya de Djelfa comme échantillon, on a pris (80) fonctionnaires comme on a utilisé la méthode descriptive analytique (étude corrélative et comparative), et ainsi l'échelle des valeurs religieuses et celle de la discipline professionnelle pour rassembler les données sur le sujet abordé. Les analyses statistiques du programme SPSS porté sur les hypothèses d'étude ont montré qu'il y a une relation corrélative positive entre les valeurs religieuses et la discipline professionnelle chez l'échantillon étudié ; aussi que le sexe et l'expérience n'ont pas d'effets sur le niveau des valeurs et de la discipline chez les fonctionnaires. Pour cela, on propose d'installer et de renforcer les valeurs religieuses dans les organisations de travail

Mots clés : valeurs religieuses, discipline professionnelle, employé, administration.

مقدمة

إن تطور بعض المجتمعات في عصرنا الحالي ومواكبتها للعصرنة والتكنولوجيا جعلت المجتمعات المتخلفة تبحث عن أسباب تخلفها وسر تطور العالم المتقدم وكذا البحث عن المعوقات التي تجعلها تحول دون مواكبة هذا التطور، فكان مما خلصت إليه هذه المؤسسات أن السر في التقدم يكمن في إتباع مسار ومنهج وخطة استراتيجية من أجل النهوض بالمجتمع وتطويره. وكذا التركيز على أهمية المورد البشري باعتبار أنه العمود الفقري للمؤسسة والذي يضمن تطورها وتحقيق أهدافها. ولأن المورد البشري هو ما يحمله الفرد من قيم واتجاهات، وما يملكه من قدرات وما يكتسبه من مهارات، فإن المؤسسة تزدهر بهذا المورد أو تتدهور. وهذا المورد معرض كغيره من الموارد الأخرى لعدة عوامل داخلية أو خارجية تعمل مجتمعة على تميزه وتطويره أو إهماله وانحطاطه.

حيث أن الفرد غير مهياً وغير محصن سيكون عرضة للأهواء والتيارات المختلفة سواء منها البناءة أو الهدامة، ولعل المفهوم المتداول في عصرنا الحالي " الفساد الإداري " هو ما يعكس الصورة السلبية للمورد البشري غير مشبع بالقيم والمبادئ سواء الأخلاقية أو الاجتماعية أو الدينية.

لقد أشارت منظمة الشفافية العالمية في تقريرها السنوي لسنة 2013 إلى أن الفساد الإداري اكتسح كل الدول ولكن بدرجات مختلفة، وللأسف تحتل الدول العربية المراتب الأولى، في حين أن الدول الغربية تصدر المقدمة في درجة الشفافية والنزاهة في المعاملات الإدارية.

يقول الباحث (محمد البكر) " أن غياب قيم العمل يوجد الفساد الإداري ويشيع المحسوبية والوجاهة "

ويؤكد (إبراهيم عارف) بقوله أن: " قيم العمل من أهم الركائز التي تقوم عليها تنمية وتطوير المجتمعات ".

في حين يضيف (محمد البكر) أنه فيما يتعلق بوجود قيم العمل في واقع حياتنا الوظيفية أم لا، وجب التطرق أولاً لمفهوم القيم لدى الموظفين هل هذا المفهوم موجود في حياتنا الاجتماعية والحياة اليومية أم لا.

ويكاد يجمع الباحثون في هذا المجال على أن السر وراء تقدم الدول الغربية على الدول العربية هو الحضور القوي لهذا المفهوم ألا وهو القيم الأخلاقية ومنها قيم العمل، حيث كشف (حزاب الريس) أن الفرق بيننا وبين الدول الغربية من حيث الالتزام بالوقت والإنتاجية والالتزام بالقوانين هو فرق شاسع، وإن هذه العوامل تعد من السمات الرئيسية في ثقافة المنظمة.

وأوضح (Dobel. J) أن الفساد الإداري "هو القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة و التي تخدم المصلحة العامة". (Dobel. J,1978)

وفي نفس السياق يؤكد (عبد المجيد النشواني) بقوله: " فلكل فرد نظام قيمي هرمي، يحكم سلوكه ويعكس بشكل أو بآخر حاجاته واهتماماته والنظام الاجتماعي والثقافي الذي يعيش فيه".

انطلاقاً من المواقف المتشابهة للباحثين العرب والأجانب التي اتفقت على التأكيد على أهمية القيم التي يحملها المورد البشرى ودورها في تنمية مؤسسته وكذا الالتزام بواجباته واحترامه لقوانين مؤسسته، فقد حرصنا في دراستنا ان نتأكد من صحة تلك الفروض في مؤسستنا الجزائرية وبرهان دور قيم العمال وكيفية التأثير على التزامهم المهني، حيث فقد قمنا بصياغة تساؤلات كالتالي:

1- تساؤلات الدراسة:

- هل هناك علاقة ارتباطيه بين درجات القيم الدينية ودرجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة؟

- هل توجد فروق بين الذكور والإناث في مستوى القيم الدينية؟

- هل توجد فروق بين الذكور والإناث في مستوى الانضباط المهني؟

- هل توجد فروق بين ذوو الخبرة القصيرة وذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني؟

2- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطيه بين درجات القيم الدينية ودرجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى القيم الدينية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الانضباط المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة وذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني.

3- أهمية وأهداف الدراسة:

تكمن أهمية وأهداف الدراسة فيما يلي:

- أهمية الانضباط على المستوى الشخصي وفي الجانب المهني أو الوظيفي بصفة خاصة.
- أهمية ربط القيم الدينية بالحياة العملية للفرد وانعكاسها على أداء الفرد الشخصي والمهني أي عدم الفصل بين الدين ومعتقداته وأوامره ونواهيه عن الحياة الاجتماعية للفرد عامة والحياة المهنية خاصة.
- الاهتمام بهذا الموضوع وقلة تناوله في الدراسات العربية.
- ضرورة التركيز على ترسيخ القيم كونها المحرك الرئيسي في العمل وعدم الاقتصار على الجوانب المادية والتقنية للعمل.

4- تحديد المفاهيم الإجرائية:

4-1 مفهوم القيم الدينية إجرائيا: هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند اجابته على مقياس القيم الدينية التي تظهر في (الإخلاص في العمل، حسن المعاملة، التسامح والتعاون مع زملاء العمل، حفظ أسرار العمل والصدق والقيام بالأعمال التطوعية طبقا لتعاليمنا الدينية)

4-2 مفهوم الانضباط المهني إجرائيا: هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند اجابته على مقياس الانضباط المهني الذي يظهر في (احترام توقيت العمل، الالتزام باللباس القانوني في العمل، الامتثال لقوانين المؤسسة، رفض الهدايا من المواطنين، السعي لتحقيق أهداف المؤسسة، حب العمل)

4-3 مفهوم الموظف إجرائيا: هو الفرد الذي يعمل في الإدارة مقابل أجر يدفع له شهريا وبالمقابل يقوم بالأعمال التي توكل اليه، ويلتزم بالقوانين والأنظمة والتعليمات التي تفرضها الإدارة، وهم موظفو إدارة مقر ولاية الجلفة.

4-4 مفهوم الإدارة إجرائيا: هي مؤسسة تشرف عليها الدولة وتنظمها قوانين، حيث أن الإدارة والموظف يعملان على تحقيق حاجات المجتمع.

5- منهج الدراسة:

انتهجنا المنهج الوصفي في بحثنا مستخدمين الدراسات الوصفية الارتباطية التي تهتم بدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، لأنه من بين المناهج التي يعتمد عليها في دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي، ويهتم بوصفها وصفا

دقيقا، ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا، ولا يكتفي بوصف الظاهرة كما هي بل يهدف الى الوصول الى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره، كما يشمل تصنيف المعلومات والتعبير عنها كما وكيفيا. (شحاتة والنجار، 2003، ص 301).
نستخدم هذا المنهج لأنه يتناسب مع أهداف دراستنا، لأننا بصدد دراسة العلاقة الارتباطية بين القيم الدينية والانضباط المهني وأيضا المقارنة بين الذكور والاناث في مستوى القيم ومستوى الانضباط، والمقارنة بين ذوو الخبرة القصيرة وذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني.

6- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** أجريت الدراسة على مجموعة من الموظفين الإداريين التابعين لولاية الجلفة، تم اختيارهم عشوائيا، وبلغ عددهم 80 موظفا وموظفة (49 ذكور، 31 إناث).
- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في مقر الولاية (ولاية الجلفة)
- **الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة في شهر مارس سنة 2016، وزعت الاستبيانات في 2016/03/17 واسترجعت يوم 2016/06/23.

7- مجتمع وعينة البحث:

- يعرف مجتمع البحث على أن مجموعة من المفردات التي تشترك في صفات وخصائص محدودة، ومجتمع البحث يشمل جميع مفردات الدراسة، أي هو الكل الذي نرغب في دراسته. (خليل، 2010 ص 12).
- وفي دراستنا الحالية يشمل مجتمع البحث مجموع الموظفين الإداريين التابعين لمقر ولاية الجلفة البالغ عددهم 250 موظف وموظفة.
- طريقة اختيار العينة:

بما أن دراستنا تعتمد على وصف الواقع وتحليله ومن ثم جمع البيانات بطريقة موضوعية فإن طريقة اختيار العينة التي تناسب دراستنا هي العينة العشوائية البسيطة، حيث يعرفها خيرى: على أنها العينة التي لا تتقيد بنظام خاص أو ترتيب معين مقصود في الاختيار، وبذلك نضمن لجميع أفراد العينة فرصا متساوية. (خيرى، 1997، ص 198).

8- أدوات البحث:

- تم استخدام مقياسين الأول يقيس القيم الدينية والثاني يقيس الانضباط المهني وهما من إعداد الباحثين
- 1-8 مقياس القيم الدينية:** وهو مقياس مكون من 20 بندا يقابله سلم إجابة "ثيرستون" واختيار الإجابة يكون من متعدد -دائما، أحيانا، أبدا- ويتضمن الوقائع السلوكية الآتية: (الإخلاص في العمل، حسن المعاملة، التسامح والتعاون

مع زملاء العمل، حفظ أسرار العمل والصدق والقيام بالأعمال التطوعية طبقا لتعاليمنا الدينية) وقد أرفقنا المقياس ببيانات شخصية تتعلق بالجنس ومدة الخبرة. لنجعلها متغيرات وسيطية يمكن أن تؤثر في العلاقة بين المتغيرات الأساسية للدراسة

8-2 الانضباط المهني: وهو مقياس مكون من 20 بندا يقابله سلم إجابة "ثيرستون" واختيار الإجابة يكون من متعدد -دائما، أحيانا، أبدا- ويتضمن الوقائع السلوكية الآتية: (احترام توقيت العمل، الالتزام باللباس القانوني في العمل، الامتثال لقوانين المؤسسة، رفض الهدايا من المواطنين، السعي لتحقيق أهداف المؤسسة، حب العمل) وقد أرفقنا المقياس ببيانات شخصية تتعلق بالجنس ومدة الخبرة. لنجعلها متغيرات وسيطية يمكن أن تؤثر في العلاقة بين المتغيرات الأساسية للبحث.

9- التقنيات والطرق الإحصائية:

نستخدم في الدراسة مجموعة من الاختبارات الإحصائية إلى جانب طرق إحصائية وإحصاءات وصفية في تحليل البيانات، ونعرضها بشكل موجز كالآتي:

- **معامل الارتباط البسيط: $(r_{x,y})$** لـ "برافيس بيرسون" (Bravis- Pearson) حيث نقيس به العلاقة الارتباطية بين متغير القيم الدينية و متغير الانضباط المهني.
- **المتوسط الحسابي $\bar{X}$:** ونستخدمه قصد معرفة الدرجة التي تقترب منها جميع درجات التوزيع وهو المعدل الممثل لهذه المجموعة كما يستخدم لحساب الانحراف المعياري والدرجة المعيارية.
- **الانحراف المعياري S :** ونستخدمه قصد معرفة معدل انحرافات الدرجات على المتوسط الحسابي كما نستخدمه في حساب الدرجة المعيارية.
- **اختبار (T) :** ونستخدمه لتحديد الفروق بين المتوسطات حسب متغيرات المدروسة (الجنس، الخبرة).

10- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

قمنا بتطبيق مقياسي القيم الدينية والانضباط المهني على أفراد عينة الدراسة والمكونة من 80 موظفا، حيث وزعنا المقاييس على 112 موظفا وتم استرجاع 92 استبيانا، ألغي منهم 12 استبيانا. نكون قد حصلنا على درجات أفراد العينة في متغيرات الدراسة ككل، ثم قمنا بالمعالجة الإحصائية للبيانات SPSS قصد التحقق من تأكيد الفرضيات أو نفيها مستخدمين بذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار ت، والتي أسفرت على النتائج المبينة في الجداول التالية.

10-1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

" توجد علاقة ارتباطية بين درجات القيم الدينية في العمل ودرجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة "

وللتحقق من صدق هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل بيرسون للتأكد من وجود العلاقة الارتباطية كما هو موضح في الجداول .

جدول رقم (01): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد العينة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
4.56207	53.1875	80	القيم الدينية
4.79478	51.6500	80	الانضباط المهني

جدول رقم (02) : معامل الارتباط بين المتغيرين القيم الدينية و الانضباط المهني

الانضباط المهني	القيم الدينية	
0.526	1	القيم الدينية
0.000		معامل بيرسون
80	80	مستوى الدلالة sig
		العدد
1	0.526	الانضباط المهني
	0.000	معامل بيرسون
80	80	مستوى الدلالة sig
		العدد

لقد بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للقيم الدينية 53.18 و 51.65 بالنسبة للانضباط المهني وتحصلنا على معامل ارتباط ارتباط يقدر ب 0.52 عند مستوى دلالة 0.01.

إذن نقول تحققت الفرضية الأولى أي أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية ودالة احصائيا بين درجات القيم الدينية في العمل ودرجات الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ أي أننا متأكدون بنسبة 99 بالمائة من وجود تلك العلاقة مع نسبة خطأ يقدر ب 1 بالمائة.

وقد توافق هذه النتيجة مع دراسة (عجال، 2010) التي أشارت وجود علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية وجودة التعليم العالي، إذ أن القيم تساهم في جودة العمل. وكذا دراسة (حنين نعمان ، 2013) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين الانضباط الوظيفي و الأداء الوظيفي للعاملين الاداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة ، وأيضا اتفقت دراستنا مع دراسة (رحالي ، 2008) التي أكدت نتائجها على أن للقيم الدينية أثر على السلوك يتمثل في الضبط و التوجيه من خلال التزام الأفراد بها في سلوكهم العام سواء في الأقوال أو الأفعال ، ويتضح ذلك من أن سلوك الأفراد نابع

من إيمانهم بالله تعالى و حبهم للرسول - صلى الله عليه و سلم - الظاهر في الاقتداء بسنته ، اضافة الى ذلك دراسة (مقدم ، 1994) التي أسفرت الى نتائج أهمها أن لبعض القيم علاقة بالسلوك.

وهذا يدل على أهمية توفر القيم الدينية لدى الموظف كي يحقق الانضباط المهني في محيط عمله لذا فإننا نوجه عناية المسؤولين بضرورة اتصاف الموظفين بالقيم الدينية لأن قيم ديننا الحنيف توصي بالإخلاص في العمل، حسن المعاملة، التسامح والتعاون مع زملاء العمل، حفظ أسرار العمل والصدق والقيام بالأعمال التطوعية واحترام الراعي والرعية فكل هذا يؤدي يدفع الموظف إلى انضباطه في عمله من خلال احترام توقيت العمل، الالتزام باللباس القانوني في العمل، الامتثال لقوانين المؤسسة وكذا السعي لتحقيق أهداف المؤسسة.

10-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى القيم الدينية في العمل"

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (03) يبين الفروق بين الجنسين في درجات القيم الدينية

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي لدرجات القيم الدينية	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
درجات القيم الدينية	ذكور	49	53.0612	4.86659	0.270	78	غير دالة 0.05
	إناث	31	53.3548	4.52068	0.275		

لقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات القيم الدينية بالنسبة للذكور 53.0612 وبالنسبة للإناث 53.3548 وقد بلغ الانحراف المعياري 4.86659 بالنسبة للذكور و 4.52068 بالنسبة للإناث وتحصلنا على قيمة T قدرت ب 0.27 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ودرجة حرية 78.

ومنه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين الذكور والإناث في درجات القيم الدينية لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ أي أننا متأكدون بنسبة 95 بالمائة من عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

وهذه النتيجة قد توافقت مع دراسة (أحمد التل، 1996) حول القيم الاسلامية وأثرها على الانتاجية في المؤسسات الصناعية الأردنية التي أشارت الى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على القيم وعلاقتها بالإنتاج. وهذا يدل على أن عامل الجنس لا يؤثر في القيم الدينية سواء كانوا ذكورا ام اناثا.

10-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الانضباط المهني "

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (04) يبين الفروق بين الجنسين في درجات الانضباط المهني

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي لدرجات الانضباط المهني	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
درجات الانضباط المهني	ذكور	49	51.5714	4.92443	0.066	78	غير دالة 0.05
	إناث	31	51.6452	4.70141	0.067		

لقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الانضباط المهني بالنسبة للذكور 51.5714 وبالنسبة للإناث 51.6452 وقد بلغ الانحراف المعياري 4.92443 بالنسبة للذكور و 4.70141 بالنسبة للإناث وتحصلنا على قيمة T قدرت ب 0.06 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ودرجة حرية 78.

ومنه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين الذكور والإناث في درجات الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ أي أننا متأكدون بنسبة 95 بالمائة من عدم وجود فروق بين الذكور والإناث.

وهذا يدل على أن عامل الجنس لا يؤثر في الانضباط المهني سواء كانوا ذكورا ام اناثا.

10-4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة وذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني "

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول

جدول رقم (05) يبين الفروق بين ذوو الخبرة الطويلة وذوو الخبرة القصيرة في درجات الانضباط المهني

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي لدرجات الانضباط المهني	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
درجات الانضباط المهني	ذوو الخبرة الطويلة	34	52.3529	4.68966	1.207	78	غير دالة 0.05
	ذوو الخبرة القصيرة	46	51.0435	4.87149	1.214		

لقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الانضباط المهني بالنسبة لذوي الخبرة الطويلة 52.3529 وبالنسبة لذوي الخبرة القصيرة 51.0435 وقد بلغ الانحراف المعياري 4.68966 بالنسبة ذوي الخبرة الطويلة و 4.87149 بالنسبة ذوي الخبرة القصيرة وتحصلنا على قيمة T قدرت ب 1.20 عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ودرجة حرية 78.

ومنه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين ذوي الخبرة الطويلة وذوي الخبرة القصيرة في درجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ أي أننا متأكدون بنسبة 95 بالمائة من عدم وجود فروق بين ذوي الخبرة الطويلة وذوي الخبرة القصيرة في مستوى الانضباط المهني.

وهذا يدل على أن عامل الخبرة لا يؤثر في الانضباط المهني سواء لدى ذوي الخبرة الطويلة أو لدى الخبرة القصيرة وهذا ما يؤكد أن الانضباط هو سلوك لا يتأثر بالخبرة ولكن بما يحمله الفرد من قيم ومبادئ وأخلاق.

وهذه النتيجة قد تناقضت مع دراسة (سفير القرشي، 2009) حيث أن نتائج دراستها توصلت الى فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات مجتمع البحث بسبب اختلاف سنوات الخبرة.

خاتمة:

لقد هدفت دراستنا إلى البحث عن وجود علاقة بين القيم الدينية والانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة، وبعد جمعنا للبيانات والمعالجة الإحصائية لفرضيات الدراسة، وجدنا أن الفرضية الأولى قد تحققت والتي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية بين درجات القيم الدينية في العمل ودرجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة.

وهذا يتطابق مع ما أكده الباحث (محمد البكر) حيث يرى "أن غياب قيم العمل يوجد الفساد الإداري ويشيع المحسوبية والوجاهة" وأنه فيما يتعلق بوجود قيم العمل في واقع حياتنا الوظيفية أم لا، وجب التطرق أولاً لمفهوم القيم لدى

الموظفين هل هذا المفهوم موجود في حياتنا الاجتماعية والحياة اليومية أم لا. ولأن قيم العمل تنطوي تحت القيم الدينية فهي تدفع الموظف إلى الانضباط بعيد عن المحسوبية

بينما لم تتحقق الفرضية الثانية التي تنص على أنه توجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى القيم الدينية في العمل. وأيضاً عدم تحقق الفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الانضباط المهني. وكذلك الحال بالنسبة للفرضية الرابعة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة وذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني.

كما اتفقت نتائج دراستنا مع ما أكده الباحثون في هذا المجال على أن السر وراء تقدم الدول الغربية على الدول العربية هو الحضور القوي لهذا المفهوم ألا وهو القيم الأخلاقية ومنها قيم العمل، حيث كشف (حزاب الرئيس) أن الفرق بيننا وبين الدول الغربية من حيث الالتزام بالوقت والإنتاجية والالتزام بالقوانين هو فرق شاسع

إذن تكون دراستنا قد ساعدت على إثراء هذا الموضوع والمتعلق بالأثر الكبير للقيم بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء وذلك في مجالات الحياة وخاصة الجانب المهني وهذا يدل على أهمية توفر القيم الدينية لدى الموظف كي يحقق الانضباط المهني في محيط عمله لذا فإننا نوجه عناية المسؤولين بضرورة اتصاف الموظفين بالقيم التي تنمي تماسك المؤسسة وتساعد على تحقيق اهدافها. إضافة إلى ذلك فقد خلصنا إلى أن الانضباط المهني لا يتأثر بالجنس ولا بالخبرة.

قائمة المراجع:

المراجع العربية

- 1- أحمد التل، بسام يوسف "القيم الاسلامية وأثرها في الانتاجية في المؤسسات الصناعية الأردنية" مذكرة ماجستير في الاقتصاد الاسلامي - جامعة اليرموك- (1996).
- 2- خليل شرف الدين، (2010) الاحصاء الوضعي www.rr4ee.net
- 3- الخيري، سيد محمد (1997) " الإحصاء النفسي"، مصر - دار الفكر العربي.
- 4- رحالي، صليحة (2008) "القيم الدينية والسلوك المنضبط (الكشافة الاسلامية الجزائرية -نموذجا-) "مذكرة ماجستير في علم الاجتماع الديني-جامعة الحاج لخضر -باتنة، الجزائر.
- 5- سفير القرشي وفايز بن عبد الله (2009) "القيم المتضمنة في مقرر الحديث للصف الثالث المتوسط ممدى تعزيز المقرر لهذه القيم" مذكرة ماجستير في مناهج وطرق تدريس التربية الاسلامية-جامعة أم القرى، السعودية.
- 6- شحاتة حسن، النجار زينب (2003) " معجم المصطلحات التربوية والنفسية" ط1، القاهرة- الدار المصرية اللبنانية
- 7- عجال، مسعودة (2010) "القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي " مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي-جامعة منتوري -قسنطينة، الجزائر
- 8- نشواتي، عبد المجيد (2003) "علم النفس التربوي" الأردن، دار الفرقان للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- 9- Dobel .J. Patrick . (1978)The Corruption of State American Political Science Review Vol 72

الملحق رقم 01

مقياس القيم الدينية في العمل

من إعدادنا (مريم ضبيع، حسين غريب، بن شنه سعد، 2016)

تعليمية:

في إطار إجراء بحث ميداني، نضع أمامكم مجموعة من العبارات والمطلوب منكم الإجابة عنها بصراحة بوضع علامة X في أحد الخانات الثلاث، ونعدكم بسرية المعلومات المقدمة، وشكرا على تعاونكم مسبقا

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أخلص عملي لله وحده			
02	أطمع أن يكافئني الله عز وجل على اخلاصي في العمل			
03	أعامل بلطف كل من يعتدي علي في العمل			
04	أتسامح بسرعة مع من تشاجرت معهم			
05	أحفظ أسرار العمل			
06	أشعر بأن ما أقوم به من عمل هو أمانة			
07	أتعاون مع زملائي في العمل			
08	أحس بتأنيب الضمير إن قصرت في عملي			
09	أحسن التعامل مع المواطنين جميعا			
10	أشعر بأن ما أقوم به من عمل هو عبادة			
11	أحرص على نظافتي و نظافة المكان الذي أعمل فيه			
12	أحاسب نفسي آخر النهار على مدى تأدية مهامي في العمل			
13	ألتزم بالصدق مع كل من أتعامل معهم			
14	أعامل باحترام مع من هم فوقني في سلم المسؤولية			
15	أعامل برفق من هم دوني في سلم المسؤولية			
16	أسدي النصح لزملائي في العمل			
17	أشارك في الأعمال التطوعية التي تقيمها المؤسسة			
18	ما يدفعني للعمل بجد نابع من أن الله يراقبني			
19	أرى أن التزامي بعملي هو جزء من التزامي بديني			
20	أعتبر كل زملائي في العمل إخوة			

الملحق رقم 02

مقياس الانضباط المهني

من إعدادنا (مريم ضبع، حسين غريب، بن شنة سعد، 2016)

تعليمية:

في إطار إجراء بحث ميداني، نضع أمامكم مجموعة من العبارات والمطلوب منكم الإجابة عنها

بصراحة بوضع علامة X في أحد الخانات الثلاث، ونعتمد بسرية المعلومات المقدمة، وشكرا على تعاونكم مسبقا

الرقم	العبارة	دائما	أحيانا	أبدا
01	أحترم مواقيت الدخول والخروج من العمل			
02	ألتزم باللباس القانوني أثناء العمل			
03	أمتثل لكل القوانين الداخلية في العمل			
04	أتعامل مع المواطنين وفقا للقوانين الداخلية للعمل			
05	أقوم بعملتي على أكمل وجه			
06	أتغيب عن عملي عند الضرورة القصوى فقط			
07	أواصل العمل إلى ساعات متأخرة إذا تطلب الأمر			
08	ألتزم بتطبيق الأوامر الصادرة من مسؤولي المباشر			
09	أرفض الهدايا من المواطنين بعد قضاء مصالحهم			
10	أعطي أولوية للمصلحة العامة على مصلحتي الشخصية			
11	أعتقد أن الوظيفة تكليفا لا تشريفا			
12	أحاول أن أطور من مهاراتي المهنية			
13	أحاول أن أكون قدوة للآخرين في سلوكي			
14	أسعى لتحقيق أهداف المؤسسة التي أعمل بها			
15	أقوم بأعمالي الشخصية خارج أوقات الدوام			
16	أحافظ على سلامة أجهزة المؤسسة الموضوعة تحت تصرفي			
17	أشعر بالمتعة أثناء أدائي لعملي			
18	أنزعج عندما أرى سلوكا سيئا من زملائي تجاه المواطنين			
19	أفرح عندما أرى سلوكا حسنا من زملائي تجاه المواطنين			
20	أحب العمل مع زملائي في المهنة			