

تمهيد : _____

يختلف البحث العلمي عن غيره من البحوث بأنه يخضع لتقنيات و ضوابط اتفق عليها الباحثون في هذا المجال و ركزوا عليها غاية التركيز، حتى لا يصبح البحث العلمي مرتعا خصبا يكتب فيه من هب و دب.

و في بحثنا هذا استخدمنا هذه الضوابط التي تصبغ دراستنا بالموضوعية، فانطلقنا بأشكالية تمثل جوهر موضوع الدراسة و مروراً بأهداف و أهمية الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات بناء على تساؤلات و أخيراً قمنا بشرح للمفاهيم المتداولة في هذه الدراسة.

إشكالية الدراسة:

مع تطور بعض المجتمعات و مواكبتها للعصرنة و التكنولوجيا ، ظهرت بالمقابل مؤسسات تبحث في أسباب هذا التطور ولماذا تتخلف بعض المجتمعات الأخرى عن مواكبة هذا التطور. فكان مما خلصت إليه هذه المؤسسات أن السر في التقدم يكمن في إتباع مسار و منهج و خطة إستراتيجية من أجل النهوض بالمجتمع و تطويره.

و كان المورد البشري هو الغاية المرجوة من هذا التطور لأن تطور هذا الأخير من تطور المنظمة أو المؤسسة. و لأن المورد البشري هو ما يحمله الفرد من قيم و اتجاهات، و ما يملكه من قدرات و ما يكتسبه من مهارات، فان المؤسسة تزدهر بهذا المورد أو تزول.

و هذا المورد معرض كغيره من الموارد الأخرى لعدة عوامل داخلية كانت أو خارجية تعمل مجتمعة على تميزه و تطويره أو إهماله و انحطاطه.

إن الفرد الغير مهياً و الغير محصن سيكون عرضة للأهواء و التيارات المختلفة سواء منها البناءة أو الهدامة.

و لعل المفهوم المتداول في عصرنا الحالي " الفساد الإداري " هو ما يعكس الصورة السلبية للمورد البشري الغير مشبع بالقيم و المبادئ سواء الأخلاقية أو الاجتماعية أو الدينية.

تشير منظمة الشفافية العالمية و هي منظمة تأسست في عام 1995 و مقرها في برلين و شعارها " الاتحاد العالمي ضد الفساد " في تقريرها السنوي لسنة 2013 إلى أن الفساد الإداري اكتسح كل الدول و لكن بدرجات مختلفة، و للأسف تحتل الدول العربية المراتب الأولى، في حين أن الدول الغربية تتصدر المقدمة في درجة الشفافية و

النزاهة في المعاملات الإدارية.(www.transparency.org)

في بحث بعنوان قيم العمل و أثرها على الأداء الوظيفي أعده شقران الرشيدى و شارك فيه مجموعة من أساتذة جامعة الملك سعود ، يقول الباحث محمد البكر (أستاذ

السلوك التنظيمي و عضو هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة بجامعة الملك سعود) : " أن غياب قيم العمل يوجد الفساد الإداري و يشيع المحسوبية و الواجهة" و يقول الباحث إبراهيم عارف (عضو هيئة التدريس و المشرف على التعاون الدولي و الجمعيات العلمية بجامعة الملك سعود): "قيم العمل من أهم الركائز التي تقوم عليها تنمية و تطوير المجتمعات".

كما يضيف الباحث محمد البكر أنه فيما يتعلق بوجود قيم العمل في واقع حياتنا الوظيفية أم لا، و جب التطرق أولاً لمفهوم القيم لدى الموظفين هل هذا المفهوم موجود في حياتنا الاجتماعية و الحياة اليومية أم لا.

يكاد يجمع الباحثون في هذا المجال على أن السر وراء تقدم الدول الغربية على الدول العربية هو الحضور القوي لهذا المفهوم ألا و هو القيم الأخلاقية و منها قيم العمل. يرى الباحث حزاب الرئيس (أستاذ الإعلام و عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود) أن الفرق بيننا و بين الدول الغربية من حيث الالتزام بالوقت و الإنتاجية و الالتزام بالقوانين هو فرق شاسع ، و إن هذه العوامل تعد من السمات الرئيسية في ثقافة المنظمة.

يقول ساهر عبد الكاظم مهدي نقلا عن كتاب : Dobel .j. Patrik . The Corruption of State American Political Science Review Vol 72 : 1978

الفساد الإداري "هو القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة و التي تخدم المصلحة العامة".

يقول الباحث عبد المجيد النشواتي في كتابه علم النفس التربوي : " فكل فرد نظام قيمي هرمي، يحكم سلوكه و يعكس بشكل أو بآخر حاجاته و اهتماماته و النظام الاجتماعي و الثقافي الذي يعيش فيه". (النشواتي ، 2003 ، ص 483).

من هذا المنطلق و حرصاً منا على دراسة هذا الموضوع المعلق بالقيم الأخلاقية الدينية و علاقتها بالانضباط فقد قمنا بصياغة إشكالية مفادها :

هل حقيقة أن القيم الدينية تؤثر على مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الحلفة؟

و قد تفرعت عن هذه الإشكالية أربعة فرضيات تمت صياغتها بالشكل التالي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية بين درجات القيم الدينية في العمل و درجات الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى القيم الدينية في العمل لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة و ذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.

تساؤلات الدراسة:

جاءت هذه الدراسة بالتساؤلات التالية :

- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجات القيم الدينية و درجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى القيم الدينية لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة و ذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة ؟

فرضيات الدراسة :

- 1-توجد علاقة ارتباطية بين درجات القيم الدينية و درجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة.
- 2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى القيم الدينية لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.

3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.

4-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة و ذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في مدى أهمية الانضباط على المستوى الشخصي و في الجانب المهني أو الوظيفي بصفة خاصة ، و كذا أهمية ربط القيم الدينية بالحياة العملية للفرد و انعكاسها على أداء الفرد الشخصي و المهني أي عدم الفصل بين الدين و معتقداته و أوامره و نواهيها عن الحياة الاجتماعية للفرد عامة و الحياة المهنية خاصة.

الى جانب اهتمامنا بهذا الموضوع و قلة تناوله في الدراسات العربية و أيضا ضرورة التركيز على ترسيخ القيم كونها المحرك الرئيسي في العمل و عدم الاقتصار على الجوانب المادية و التقنية للعمل.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى :

1- التعرف على العلاقة بين القيم الدينية و الانضباط في العمل لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة.

2- التعرف على تأثير متغير الجنس على مستوى القيم الدينية.

3- التعرف على تأثير متغير الخبرة على مستوى الانضباط المهني.

تحديد المفاهيم:

مفهوم القيم نظريا :

يعرفها الزيود (2006): "على أنها مجموعة من المعتقدات و المبادئ الكامنة لدى الفرد و التي تعمل على توجيه سلوكه و ضبطه، و تنظيم علاقاته في المجتمع (وسط الجماعة) في جميع نواحي الحياة". (أحمد برهوم ، 2009 ، ص 14)

و يعرفها رشاد عبد العزيز (1996): " بأنها معتقدات و أحكام مصدرها القران الكريم و السنة ، و يتمثلها و يلتزم بها الانسان المسلم و بالتالي تتحدد في ضوئها علاقته بربه و اتجاهاته نحو حياته في الآخرة ، كما يتحدد موقفه من بيئته الانسانية و المادية " (عبد العزيز ، 1996 ، ص 199).

و يعرفها حامد زهران (2000) "أن القيم تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية معممة نحو الأشخاص و الأشياء و المعاني و أوجه النشاط " (زهران ، 2000 ، ص 158)

مفهوم القيم الدينية إجرائيا :

هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند إجابته على مقياس القيم الدينية و المتضمن بعض السلوكيات مثل الإخلاص ، الأمانة ، الصبر ، التعاون الخ .

مفهوم الانضباط نظريا :

كما جاء في معجم علم النفس و التربية يعني الانضباط ضبط الميول و السلوك بإرادة الفرد نفسه أو بتأثير سلطة خارجية . (معجم علم النفس و التربية ، 1984).

و يعرف الباحث زكريا خنجي الانضباط الوظيفي في مقال له نشر بجريدة أخبار الخليج بتاريخ 2015/11/15 بأنه الالتزام باللوائح و القوانين السارية و المطبقة في المؤسسة و التي عادة ما تكون موجودة في العهود و المواثيق.

مفهوم الانضباط المهني اجرائيا :

هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند إجابته على مقياس الانضباط المهني و المتضمن بعض السلوكيات مثل الالتزام باللباس الرسمي ، الالتزام بالقوانين الإدارية ، المحافظة على الوقت ، انجاز المهام الخ.

مفهوم الموظف إجرائيا:

هو الفرد الذي يعمل في الإدارة مقابل أجر يدفع له شهريا و بالمقابل يقوم بالأعمال التي توكل إليه، و يلتزم بالقوانين و الأنظمة و التعليمات التي تفرضها الإدارة. و هنا الموظف هو الذي يعمل بمقر ولاية الجلفة.

مفهوم الإدارة إجرائيا :

هي مؤسسة أو منظمة تشرف عليها الدولة، و الموظف هو العنصر البشري فيها و هما أي الإدارة و الموظف يعملان على تحقيق حاجات المجتمع. و الإدارة المقصودة هنا هي مقر الولاية و المتواجدة بعاصمة الولاية.