

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

بعد تطبيق مقياسي القيم و الانضباط لأفراد عينة الدراسة والمكونة من 80 موظفا ، بعدما وزعنا الاستبيانات على 112 موظفا و تم استرجاع 92 استبياناً ، ألغى منهم 12 استبياناً . 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 و الانحراف المعياري و اختبارات ، والتي أسفرت على النتائج المبينة في الجداول المرقمة من (05) الى (12) .

1- عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى :

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

و للتحقق من صدق هذه الفرضية استخدمنا المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل بارسون للتأكد من وجود العلاقة الارتباطية كما هو موضح في الجداول رقم (03) و رقم (04)

جدول رقم (03) : المتوسط الحسابي لأفراد العينة

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

جدول رقم (04) : معامل الارتباط بين المتغيرين القيم الدينية و الانضباط المهني

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

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

نقد تحققت الفرضية الأولى أي أنه توجد علاقة ارتباطية ايجابية و دالة احصائيا بين درجات القيم الدينية في العمل و درجات 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.

و هذه النتيجة توافقت مع دراسة (عجال ، 2010) التي أشارت وجود علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية و جودة التعليم العالي ، اذ أن القيم تساهم في جودة العمل. و كذا دراسة (حنين نعمان ، 2013) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين الانضباط الوظيفي و الأداء الوظيفي للعاملين الاداريين في وزارة التربية و التعليم في قطاع غزة ، و أيضا 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 ، و يتضح ذلك من أن سلوك الأفراد تابع

من ايمانهم بالله تعالى و حبهم للرسول - صلى الله عليه و سلم - الظاهر في الاقتداء بسنته ، إضافة إلى 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 بالإتقان في العمل و الإخلاص فيه و هذا لا يتأتى الا بالانضباط و الالتزام في العمل.

2- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية :

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

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول رقم (05) .

جدول رقم (05) 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 0.05 دالة
	إناث	31	53.3548	4.52068	0.275		

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

و منه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين الذكور و الإناث 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 و الإناث.

و هذه النتيجة قد توافقت مع دراسة (أحمد التل ، 1996) حول القيم الإسلامية و أثرها على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الأردنية التي أشارت الى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على القيم و علاقتها بالإنتاج .

وهذا يدل على أن عامل الجنس لا يؤثر في القيم الدينية سواء كانوا ذكورا أم إناثا.

3- عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة :

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى الانضباط المهني " تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول رقم (06) .
جدول رقم (06) 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 0.05 دالة
	إناث	31	51.6452	4.70141	0.067		

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

و منه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين الذكور و الإناث 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 و الإناث.

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

4- عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة :

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

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار ت كما هو موضح في الجدول رقم (07)

جدول رقم (07) يبين الفروق بين ذوو الخبرة الطويلة و ذوو 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 0.05 دالة
	ذوو	46	51.0435	4.87149	1.214		

						الخبرة القصيرة
--	--	--	--	--	--	-------------------

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

و منه نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية أي أنها لا توجد فروق بين ذوي الخبرة الطويلة و ذوي الخبرة القصيرة 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 ذوي الخبرة الطويلة و ذوي 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 و هذا ما يؤكد أن الانضباط هو سلوك لا يتأثر بالخبرة و لكن بما يحمله الفرد من قيم و مبادئ و أخلاق.

و هذه 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 و الانضباط المهني لدى موظفي الادارة بمقر ولاية الجلفة ، كما تم جمع البيانات بالمقاييس ، وقمنا بالمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).

لقد تحققت الفرضية العامة للدراسة انطلاقا من النتائج المتوصل إليها، التي تنص على أنه توجد علاقة ارتباطيه بين درجات القيم الدينية في العمل و درجات الانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة.

بينما لم تتحقق الفرضية الثانية التي تنص على أنه توجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى القيم الدينية في العمل.

و أيضا بالنسبة للفرضية الثالثة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في مستوى الانضباط المهني.

و كذلك الحال بالنسبة للفرضية الرابعة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوو الخبرة القصيرة و ذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني.

إذن تكون دراستنا قد ساعدت على إثراء هذا الموضوع و المتعلق بالأثر الكبير للقيم بالنسبة للذكور و الإناث على حد سواء و ذلك في مجالات الحياة و خاصة الجانب المهني .

إضافة إلى ذلك فقد خلصنا إلى أن الانضباط المهني لا يتأثر بالجنس و لا بالخبرة.