



المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية

العدد السبعون شهر (مارس) 2024

ISSN: 2617-9563

تأثير الوازع الديني على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية

الناشر حسن حمد سرور طالب دكتوراه بجامعة الجنان طرابلس – لبنان

hassan.srou7@hotmail.com

الاستاذ الدكتور عبد الله رزق جامعة الجنان



ملخص الدراسة

تمحور عنوان الدراسة حول تأثير الوازع الديني على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تجريبية أجريت على العاملين في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية – لبنان (التعليمية والرعاية). وهدفت الدراسة الى وضع إطار نظري يشخص مكونات وخصائص الوازع الديني في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية وما يتصل به من قدرات تعزز المواقع الوظيفية في تحقيق الأداء الوظيفي ، والتعرف على عناصر خصائص الأداء الوظيفي في مؤسسات الجمعية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسات الجمعية التعليمية والرعاية حيث تم إختيار عينة عشوائية مكونة من (١٣١) موظفاً، وأعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبيان كأداة للدراسة، وقد تم إختيار فرضيات الدراسة بإستخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ان مؤسسات جمعية المبرات الخيرية تمتلك وازع ديني قيم وان موظفي الجمعية يعتبرون أن الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية هذا بالإضافة الى إعتبار الموظفين أن الاخلاق والقيم تلعب دوراً مهماً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية، وان التحفيز للعباء يساهم في تطوير المهارات والقدرات الشخصية في العمل . وقد أوصت الدراسة بجملة من التوصيات والمقترحات والتي يأمل الباحث أن يتم الاستفادة منها في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية وسائر الجمعيات الاهلية.

الكلمات المفتاحية : الوازع الديني ، الأداء الوظيفي، جمعية المبرات الخيرية – لبنان

Abstract

The title of the study revolved around the impact of religious motivation on job performance through an experimental study conducted on employees in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association – Lebanon (educational and welfare). The study aimed to develop a theoretical framework that identifies the components and characteristics of religious motivation in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association and its associated capabilities that enhance job positions in



achieving job performance. It also aimed to identify the elements of job performance characteristics in the association's institutions.

The study community consisted of employees in the educational and welfare institutions of the association, where a random sample of (131) employees was selected. The researcher relied on the descriptive-analytical approach and used a questionnaire as a research tool. The study hypotheses were selected using a set of statistical methods.

The study concluded several findings, including that the charitable institutions of Al-Mabarrat Association possess strong religious motivation and that the association's employees consider faith as a source of inspiration and motivation to achieve professional goals. Additionally, employees believe that ethics and values play an important role in determining the path to success for charitable institutions. Moreover, motivation for giving contributes to the development of skills and personal abilities at work. The study recommended a set of recommendations and proposals, which the researcher hopes will be utilized in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association and other non-profit organizations.

Keywords: religious motivation, job performance, Al-Mabarrat Association – Lebanon

مقدمة الدراسة

بالرغم من أن الدين يلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوكيات الأفراد في مختلف المجتمعات، سواء كان هذا التأثير على العلاقة بين الفرد وخالقه، أو بين الفرد وغيره من الأفراد، أو بين الفرد وعمله، والذي بدوره يؤثر إيجابياً أو سلبياً على المجتمع، فهناك عدد من الباحثين أظهرت دراساتهم "أن النمو الاقتصادي يستجيب بشكل إيجابي للمعتقدات الدينية" (Barra and McCleary, 2003)، "وأن هناك تكامل بين الدين والعمل كما أظهرت دراسة



(Lynn, Naughton and Vandwe VEEN 2011) لا يزال عدد كبير من الإقتصاديين لا يعتقدون بوجود علاقة بين الدين والإقتصاد لا على مستوى الأفراد ولا على مستوى الدول وهذا ما أظهرته دراسة (Durlauf et al, 2012) " أنه لا يوجد دليل على أن درجة التدين مهمة من الناحية الكمية للنمو" ونحن نقرأ في القرآن الكريم الآيات التي تؤكد هذه العلاقة ، الأ وهي ربط الدين بالرزق، بقول الله تعالى " وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا " وفي سورة أخرى يقول "فَقُلْتُ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ إِنَّهُ كَانَ غَفَّارًا * يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا * وَيُمْدِدْكُمْ بِأَمْوَالٍ وَبَنِينَ وَيَجْعَلْ لَكُمْ جَنَّاتٍ وَيَجْعَلْ لَكُمْ أَنْهَارًا " فتقوى الله سبحانه والإستغفار يجلب الرزق والمال، وعلى عكس ذلك، هناك الكفر والمعاصي التي تحجب الرزق والمال حيث يقول سبحانه وتعالى " وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ "

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تتحدّر مشكلة الدراسة بطرح الاشكالية الرئيسية التالية : ما تأثير الوازع الديني على الأداء الوظيفي عند العاملين في مؤسسات جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟ ويتفرع عن هذه الاشكالية التساؤلات الفرعية التالية :

- 1- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟
- 2- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟
- 3- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟

ثانياً : أهداف الدراسة

سعت الدراسة الى إظهار دور الوازع الديني في تحقيق الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات جمعيّة المبرّات الخيريّة – لبنان من خلال الاهداف التالية :

- 1- فهم العلاقة بين تعزيز الوازع الديني والأداء الوظيفي .



- ٢- تحديد عناصر الوازع الديني الرئيسية: تحديد العوامل التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الوازع الديني وبالتالي الأداء الوظيفي
- ٣- تحليل التأثير على الاداء الإقتصادي : دراسة كيف يمكن للوازع الديني أن يلعب دوراً في تحسين الاداء الاقتصادي لجمعية المبرّات الخيريّة
- ٤- إستنتاج توصيات تساعد في توجيه السياسات والإستراتيجيات التي تعزز الوازع الديني والأداء الوظيفي
- ٥- توفير إطار للمقارنة بين جمعية المبرّات الخيريّة مع الجمعيات الأخرى لفهم كيف يمكن تحسين الأداء من خلال الوازع الديني .

الإطار النظري

أولاً : مفهوم الوازع الديني :

الوازع الديني هو تلك الحالة التي يهدف الدين الى خلقها وإيجادها في نفس الانسان والتي تحث الفرد على الالتزام بالقيم والتصرف وفقاً للتعالم والمبادئ الدينية التي يؤمن بها . يعتمد الوازع الديني على الايمان والعقيدة، ويتضمن الالتزام بالأخلاقيات والقيم الدينية في تحديد سلوكيات الفرد وإتخاذ القرارات. يعتبر الوازع الديني مصدراً للتوجيه الأخلاقي والروحي للشخص، ويؤثر في تشكيل سلوكه وتفكيره بما يتوافق مع مبادئ الدين الذي يدين به.

ثانياً: خصائص الوازع الديني

كما ورد فإن الوازع الديني هو القوة الداخلية التي تدفع الانسان لاتباع القيم والمعتقدات الدينية ويتميز بالخصائص التالية :

- المصادقية : يتمتع الوازع الديني بقوة الايمان والثقة في القيم الدينية والتزامها.
- المسؤولية: يشجع الوازع الديني على تحمل المسؤولية تجاه الخالق والمجتمع.
- الالتزام بالاخلاق : يدفع الفرد للعمل بما يعتبره الخير وفقاً لتعاليم دينية.
- التواضع والتقبل : يحفز الفرد على التواضع وقبول الرأي الاخر .
- التأثير على السلوك: يؤثر الوازع الديني على سلوك الفرد وقراراته في حياته اليومية وعلاقته مع الاخرين .



- الشعور بالأمان والراحة النفسية : حيث يعتمد الفرد على الايمان بقدره الله على ارشاده وحمايته في جميع الظروف.

ثالثاً: مكونات الوازع الديني

- الايمان بالله : يشمل الايمان يتوحيد الله والاعتقاد بصفاته السماوية.
- العبادة: تشمل الصلاة ، الصوم وغيرها من الطقوس والعبادات الموصي بها .
- الاخلاق: تتضمن الصدق، العدالة ، الرحمة ، الصبر، الكرم، وغيرها من القيم الأخلاقية
- الأمل والتوكل على الله : الاعتماد على الله والاعتقاد بمساعدته ورعايته.
- الأمان والخير: ممارسة العمل الصالح ومساعدة الاخرين وتعزيز العدل والمحبة في المجتمع.

رابعاً: مفهوم الأداء الوظيفي

- يشير الأداء الوظيفي الى مدى كفاءة وفاعلية الفرد في أداء مهامه ومسؤولياته في بيئة العمل . يتضمن ذلك تحقيق الأهداف المحددة، وتطوير المهارات اللازمة، وتحقيق النتائج المرجو بفعالية وفي الوقت المناسب.

خامساً : عناصر الأداء الوظيفي

- تحديد الأهداف : تحديد الأهداف الوظيفية المحددة والواقعية التي يجب على كل موظف أن يسعى لتحقيقها خلال المهل الزمنية المحددة .
- تقييم الأداء: إجراء تقييم دوري لأداء الموظفين لتحديد مدى تحقيقهم للأهداف وتقديم التغذية الراجعة لتحسين الأداء في المستقبل .
- تطور المهارات: توفير الفرص لتطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب ولتعزيز قدراتهم وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم.
- تحفيز وإشراك الموظفين : توفير بيئة عمل تشجع على الابداع وتعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية والرضا الوظيفي.
- إدارة الأداء السلبي : من خلال تحديد أسبابه وتقديم الدعم والتوجيه لتحسين الأداء وإتخاذ الإجراءات اللازمة.



سادساً: خصائص الأداء الوظيفي

- الكفاءة: القدرة على إتمام المهام بدقة وفعالية مع الحفاظ على مستوى عالٍ من الجودة .
- تحقيق الأهداف: القدرة على تحقيق الأهداف المحددة بنجاح وفي الوقت المناسب .
- المبادرة : القدرة على إتخاذ الخطوات اللازمة بمبادرة وتفانٍ دون الحاجة الى اشراف مستمر.
- التعلم والتطوير: القدرة على التعلم المستمر وتطوير المهارات والمعرفة لتحسين الأداء.
- التعاون: القدرة على العمل الفعال من ضمن فريق عمل، وتبادل المعرفة والخبرات .
- الابداع: القدرة على البحث عن حلول جديدة وإيجاد طرق مبتكرة لتنفيذ المهام .
- المسؤولية : الالتزام بالمسؤولية وتحمل النتائج والتصرف بشكل مسؤول في تنفيذ المهام
- المرونة : القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل .
- الاتصال: القدرة على التواصل الفعال مع الزملاء والعملاء والجهات الخارجية لتبادل المعلومات وتحقيق الأهداف بشكل أفضل .
- الموثوقية: القدرة على الاعتماد عليه في تنفيذ المهام بمواعيد تسليم محددة وبجودة متسقة.

الدراسة التطبيقية

أولاً: منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يجمع هذا المنهج بين الوصف والتحليل، ويقوم بوصف الظواهر كما هي واقعاً، ثم يحللها ويبحث عن العلاقات بينها.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

استناداً إلى هدف الدراسة، تم أخذ عينة مقصودة مؤلفة من ١٣١ موظفًا بين أكاديمي وإداري في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية.

ثالثاً: صدق الاستبانة وثباتها



جدول ١: اختبار معامل ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	فقرات الاستبيان
١٥	0.793	الإيمان والعقائد
٥	0.817	التحفيز للخير والعطاء
٥	0.905	الأخلاق والقيم
١٣	0.902	تحقيق الأداء الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول ١، قيمة معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت نسبتها ٠,٧٩٣ لفقرات الإيمان والعقائد، ٠,٨١٧ لفقرات التحفيز للخير والعطاء، ٠,٩٠٥ لفقرات الأخلاق والقيم، و ٠,٩٠٢ لفقرات تحقيق الأداء الوظيفي. هذه النسب هي عالية بشكل كاف لإظهار ارتفاع في الاتساق الداخلي. لذا، يمكن الاعتماد عليها في نتائج الدراسة.



الإيمان والعقائد

جدول ٢ الإيمان والعقائد

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	الرقم	
الثالثة عشر	موافق بشدة	٠,٥١٧	٤,٦٧	أعتبر الإيمان جزءاً أساسياً من هويتي الشخصية						التكرار	١
				91	40	-	1	-	-		
				68.9%	30.3%	-	0.8%	-	-		
التاسعة	موافق بشدة	٠,٥٤٥	٤,٥٢	أعتبر الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية						التكرار	٢
				71	58	3	-	-	-		
				53.8%	43.9%	2.3%	-	-	-		
الثامنة	موافق بشدة	٠,٥٩٩	٤,٥١	أعتقد وجود قيم دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة						التكرار	٣
				72	57	1	2	-	-		
				54.5%	43.2%	0.8%	1.5%	-	-		
السابعة	موافق بشدة	٠,٧١٥	٤,٤٨	أشعر أن الإيمان يلعب دوراً في تحمل التحديات والمهنية والضغط						التكرار	٤
				74	52	2	3	1	-		
				56.1%	39.4%	1.5%	2.3%	0.8%	-		
الثانية	موافق	٠,٨٦٩	٤,٠٩	أعتقد أن الإلتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجابياً على الفعالية في العمل						التكرار	٥
				42	73	5	11	1	-		
				31.8%	55.3%	3.8%	8.3%	0.8%	-		
الأولى	موافق	٠,٨٣٣	٤,٠١	أعتقد أن العقائد الدينية تؤثر على القرارات الإستراتيجية						التكرار	٦
				33	79	9	10	1	-		
				25%	59.8%	6.8%	7.6%	0.8%	-		
الرابعة	موافق	٠,٧٠٩	٤,٣	يؤثر على قراراتي في العمل						التكرار	30
				55	66	7	4	-	-		
				41.7%	50%	5.3%	3%	-	-		
الخامسة	موافق	٠,٥٨٤	٤,٤٥	أعتبر إيماني مصدراً للراحة في مكان عملي						التكرار	31



	بشدة			64	64	3	1	-	التكرار	
				48.5%	48.5%	2.3%	0.8%	-	النسب	
الثانية عشر	موافق بشدة	٠,٥٠٢	٤,٦٢	يجعني إيماني بالله أقدم أفضل عمل						32
				83	48	1	-	-	التكرار	
				62.9%	36.4%	0.8%	-	-	النسب	
الثالثة عشر	موافق بشدة	٠,٧٥٥	٤,٢٢	تعزز من أدائي ممارسة العبادات المفروضة في مكان العمل						33
				49	69	8	6	-	التكرار	
				37.1%	52.3%	6.1%	4.5%	-	النسب	
السادسة عشر	موافق بشدة	٠,٥٥٨	٤,٤٦	أعتبر إيماني سبباً لنشاطي في العمل						34
				64	66	1	1	-	التكرار	
				48.5%	50%	0.8%	0.8%	-	النسب	
الرابعة عشر	موافق بشدة	٠,٤٣	٤,٧٦	أجزم أن الله يساعدي في عملي						35
				100	32	-	-	-	التكرار	
				75.8%	24.2%	-	-	-	النسب	
العاشر	موافق بشدة	٠,٥٢٥	٤,٥٨	أعتبر إيماني مصدر إلهامي في العمل						36
				79	51	2	-	-	التكرار	
				59.8%	38.6%	1.5%	-	-	النسب	
الحادية عشر	موافق بشدة	٠,٥٢٢	٤,٦	إيماني جزء أساسي من شخصيتي						37
				81	49	2	-	-	التكرار	
				61.4%	37.1%	1.5%	-	-	النسب	
الخامسة عشر	موافق بشدة	٠,٤٢١	٤,٧٧	علاقتي مع الله مهمة جداً بالنسبة لي						38
				102	30	-	-	-	التكرار	
				77.3%	22.7%	-	-	-	النسب	
موافق بشدة		٠,٣١٤	٤,٤٧	متوسط الإيمان والعقائد						

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام للإيمان والعقائد والنتيجة تظهر في الجدول ٢، والتي تعادل (٤,٤٧)

أي تقريبا (٤,٥) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "الإيمان والعقائد" اتجه



نحو "موافق بشدة"، مع انحراف معياري (٠,٣١٤) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم ١: (أعتبر الإيمان جزءاً أساسياً من هويتي الشخصية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالثة عشر. حيث اختار ٦٨,٩% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٠,٣% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "لا أدري" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢: (أعتبر الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها التاسع. حيث اختار ٥٣,٨% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤٣,٩% منهم اختار "موافق"، ٢,٣% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣: (أعتقد وجود قيم دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار ٥٤,٥% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤٣,٢% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٤: (أشعر أن الإيمان يلعب دوراً في تحمل التحديات والمهنية والضغط) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها السابع. حيث اختار ٥٦,١% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٩,٤% منهم اختار "موافق"، ١,٥% "لا ادري"، ٢,٣% "غير موافق"، و ٠,٨% "غير موافق بشدة".



الفقرة رقم ٥: (أعتقد أن الإلتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجابياً على الفعالية في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار ٥٥,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣١,٨% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣,٨% "لا ادري"، ٨,٣% "غير موافق"، و ٠,٨% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٦: (أعتقد أن العقائد الدينية تؤثر على القرارات الإستراتيجية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار ٥٩,٨% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٥% منهم اختار "موافق بشدة"، ٦,٨% "لا ادري"، ٧,٦% "غير موافق"، و ٠,٨% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٠: (يؤثر على قراراتي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار ٥٠% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٤١,٧% منهم اختار "موافق بشدة"، ٥,٣% "لا ادري"، ٣% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣١: (أعتبر إيماني مصدراً للراحة في مكان عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار ٤٨,٥% من أفراد العينة "موافق" و "موافق بشدة"، ٢,٣% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٢: (يجعلني إيماني بالله أقدم أفضل عمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار ٦٢,٩% من أفراد العينة "موافق بشدة"،



بينما ٣٦,٤% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٣: (تعزز من أدائي ممارسة العبادات المفروضة في مكان العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار ٥٢,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٧,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٦,١% "لا ادري"، ٤,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٤: (أعتبر إيماني سبباً لنشاطي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السادس. حيث اختار ٥٠% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٤٨,٥% منهم اختار "موافق بشدة"، ٠,٨% "لا ادري" و "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٥: (أجزم أن الله يساعدي في عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع عشر. حيث اختار ٧٥,٨% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٢٤,٢% منهم اختار "موافق"، في حين لم يختار أحد "لا ادري"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٦: (أعتبر إيماني مصدر إلهامي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار ٥٩,٨% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٨,٦% منهم اختار "موافق"، ١,٥% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".



الفقرة رقم ٣٧: (إيماني جزء أساسي من شخصيتي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الحادي عشر. حيث اختار ٦١,٤% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٧,١% منهم اختار "موافق"، ١,٥% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٣٨: (علاقتي مع الله مهمة جداً بالنسبة لي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس عشر. حيث اختار ٧٧,٣% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٢٢,٧% منهم اختار "موافق"، في حين لم يختار أحد "لا ادري"، غير موافق" و"غير موافق بشدة".



التحفيز للخير والعطاء

جدول ٣ التحفيز للخير والعطاء

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
الرابعة	موافق بشدة	0.512	4.57	أعتبر أنه لدي دافع قوي للقيام بعمل الخير والعطاء في مجال عملي						٧
				76	55	1	-	-	التكرار	
				57.6%	41.7%	0.8%	-	-	النسب	
الخامسة	موافق بشدة	0.5	4.63	أعتقد أن العمل في بيئة محفزة للعطاء يساهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء						٨
				84	47	1	-	-	التكرار	
				63.6%	35.6%	0.8%	-	-	النسب	
الثالثة	موافق بشدة	0.682	4.48	أعتبر التحفيز للعطاء يساهم في تطوير مهارتي وقدراتي الشخصية في العمل						٩
				72	55	2	2	1	التكرار	
				54.5%	41.7%	1.5%	1.5%	0.8%	النسب	
الأولى	موافق	0.558	4.37	أعتقد أنه للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والخيرية دور في بناء فرق العمل الفعالة						١٠
				54	73	5	-	-	التكرار	
				40.9%	55.3%	3.8%	-	-	النسب	
الثانية	موافق	0.593	4.42	أعتقد أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على إتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل						١١
				59	71	1	-	1	التكرار	
				44.7%	53.8%	0.8%	-	0.8%	النسب	
موافق بشدة		٠,٤٣٥	٤,٤٩	متوسط التحفيز للخير والعطاء						

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



تم حساب المتوسط العام للتحفيز والعطاء والنتيجة تظهر في الجدول ٣، والتي تعادل (٤,٤٩) أي ما يقارب (٤,٥) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "التحفيز للخير والعطاء" اتجه نحو "موافق بشدة"، مع انحراف معياري (٠,٤٣٥) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم ٧: (أعتبر أنه لدي دافع قوي للقيام بعمل الخير والعطاء في مجال عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار ٥٧,٦% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤١,٧% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٨: (أعتقد أن العمل في بيئة محفزة للعطاء يسهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار ٦٣,٦% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٥,٦% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٩: (أعتبر التحفيز للعطاء يساهم في تطوير مهارتي وقدراتي الشخصية في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار ٥٤,٥% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤١,٧% منهم اختار "موافق"، ١,٥% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، و٠,٨% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٠: (أعتقد أنه للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والخيرية دور في بناء فرق العمل الفعالة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار



٥٥,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٤٠,٩% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣,٨% "لا

ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١١: (أعتقد أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على إتخاذ قرارات أفضل في

سياق العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار

٥٣,٨% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٤٤,٧% منهم اختار "موافق بشدة"، ٠,٨% "لا

ادري"، ٠,٨% "غير موافق بشدة"، في حين لم يختار أحد "غير موافق".



الأخلاق والقيم

جدول ٤ الأخلاق والقيم

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة	
الخامسة	موافق بشدة	0.636	٤,٥	أعتقد الأخلاق والقيم جزءاً أساسياً من هوية جمعية المبرات الخيرية						١٢
				74	52	4	2	-	التكرار	
				56.1%	39.4%	3%	1.5%	-	النسب	
الثالثة	موافق بشدة	0.64	٤,٤	أعتبر أن الأخلاق والقيم لعبت دوراً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية						١٣
				63	60	8	1	-	التكرار	
				47.7%	45.5%	6.1%	0.8%	-	النسب	
الأولى	موافق	0.641	٤,٣	أعتقد أن وجود قواعد أخلاقية في جمعية لمبرات الخيرية يعزز الفعالية التنظيمية						١٤
				49	77	4	1	1	التكرار	
				37.1%	58.3%	3%	0.8%	0.8%	النسب	
الثانية	موافق	0.586	٤,٣٣	أعتقد أن إحترام الأخلاق في جمعية لمبرات الخيرية مصدر تحفيز لتحقيق أهدافها المهنية						١٥
				50	76	5	1	-	التكرار	
				37.9%	57.6%	3.8%	0.8%	-	النسب	
الرابعة	موافق بشدة	0.597	4.45	أعتقد أن الإلتزام بالأخلاق في جمعية لمبرات الخيرية يسهم في تعزيز سمعة الجمعية وجاذبيتها للموظفين						١٦
				65	64	1	2	-	التكرار	
				49.2%	48.5%	0.8%	1.5%	-	النسب	
موافق		٠,٥٣٤	٤,٤١	متوسط الأخلاق والقيم						

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



تم حساب المتوسط العام للأخلاق والقيم والنتيجة تظهر في الجدول ٤، والتي تعادل (٤,٤١) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "الأخلاق والقيم" اتجه نحو "موافق"، مع انحراف معياري (٠,٥٣٤) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم ١٢: (أعتقد الأخلاق والقيم جزءاً أساسياً من هوية جمعية المبررات الخيرية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار ٥٦,١% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٣٩,٤% منهم اختار "موافق"، ٣% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٣: (أعتبر أن الأخلاق والقيم لعبت دوراً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبررات الخيرية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار ٤٧,٧% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤٥,٥% منهم اختار "موافق"، ٦,١% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٤: (أعتقد أن وجود قواعد أخلاقية في جمعية لمبررات الخيرية يعزز الفعالية التنظيمية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار ٥٨,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٧,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٥: (أعتقد أن إحترام الأخلاق في جمعية لمبررات الخيرية مصدر تحفيز لتحقيق أهدافها المهنية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث



اختار ٥٧,٦% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٧,٩% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣,٨% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق" في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٦: (أعتقد أن الإلتزام بالأخلاق في جمعية لمبرات الخيرية يسهم في تعزيز سمعة الجمعية وجاذبيتها للموظفين) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار ٤٩,٢% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما ٤٨,٥% منهم اختار "موافق"، ٠,٨% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق" في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".



تحقيق الأداء الوظيفي

جدول ٥ تحقيق الأداء الوظيفي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة
السادسة	موافق	٠,٦٦٤	٤,٢٣	يعمل موظف جمعية المبرات بكفاءة دون هدر الموارد					
				٤٦	٧٣	١١	٢	-	التكرار
				٣٤,٨%	٥٥,٣%	٨,٣%	١,٥%	-	النسب
التاسعة	موافق	٠,٥٥٩	٤,٣٣	يلتزم بمعايير عملي بشكل فعال					
				٤٩	٧٧	٦	-	-	التكرار
				٣٧,١%	٥٨,٣%	٤,٥%	-	-	النسب
العاشر	موافق	٠,٥٢٢	٤,٣٤	يتحمل مسؤولية أعماله					
				٤٨	٨١	٣	-	-	التكرار
				٣٦,٤%	٦١,٤%	٢,٣%	-	-	النسب
الثامنة	موافق	٠,٦٠٦	٤,٢٧	يقبل التغيير ويتكيف مع الظروف الجديدة					
				٤٥	٨٠	٥	٢	-	التكرار
				٣٤,١%	٦٠,٦%	٣,٨%	١,٥%	-	النسب
الثانية	موافق	٠,٦٩٢	٤,١٣	يعبر عن رأيه ومقترحاته					
				٣٥	٨٤	٩	٣	١	التكرار
				٢٦,٥%	٦٣,٦%	٦,٨%	٢,٣%	٠,٨%	النسب
العاشر	موافق	٠,٥٣٦	٤,٣٤	يعمل على تطوير ذاته					
				٤٩	٧٩	٤	-	-	التكرار
				٣٧,١%	٥٩,٨%	٣%	-	-	النسب
الخامسة	موافق	٠,٦٢٢	٤,٢٢	يتمتع بتواصل جيد مع زملائه					
				٤١	٨١	٨	٢	-	التكرار
				٣١,١%	٦١,٤%	٦,١%	١,٥%	-	النسب
السابعة	موافق	٠,٥٢٦	٤,٢٤	يشارك بفعالية ضمن اجتماعات العمل					
				٣٧	٩١	٣	١	-	التكرار
				٢٨%	٦٨,٩%	٢,٣%	٠,٨%	-	النسب



الرقم	الدرجة	موافق	٠,٥٧٨	٤,٢٧	يتشارك الخبرة والمعرفة مع زملائه					
					التكرار	النسب	٢	٣	٨٥	٤٢
٢٥	الثامنة	موافق	٠,٥٧٨	٤,٢٧	٢	٣	٨٥	٤٢	٠	٠
					%١,٥	%٢,٣	%٦٤,٤	%٣١,٨	٠	٠
٢٦	الثامنة	موافق	٠,٥١١	٤,٢٧	يؤدي وظيفته بدقة وأقل قدر من الأخطاء					
					التكرار	النسب	٤	٨٨	٤٠	٠
٢٧	الرابعة	موافق	٠,٦٠٢	٤,٢	يتجاوب ويلتزم بالمهل لإنجاز العمل					
					التكرار	النسب	٣	٨٨	٣٧	٠
٢٨	الثالثة	موافق	٠,٦١٩	٤,١٤	يقدر الأعمال التي يقوم بها الزملاء في العمل					
					التكرار	النسب	٤	٩١	٣٢	٠
٢٩	الأولى	موافق	٠,٨٩٧	٣,٨٩	لديه شغف وحافز لأداء وظيفته					
					التكرار	النسب	٢	٧١	٣٠	٠
					متوسط تحقيق الأداء الوظيفي					
موافق			٠,٤١٩	٤,٢٢						

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام لتحقيق الأداء الوظيفي والنتيجة تظهر في الجدول ٥، والتي تعادل (٤,٢٢) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "تحقيق الأداء الوظيفي" اتجه نحو "موافق"، مع انحراف معياري (٠,٤١٩) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم ١٧: (يعمل موظف جمعية المبرات بكفاءة دون هدر الموارد) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السادس. حيث اختار ٥٥,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٤,٨% منهم اختار "موافق بشدة"، ٨,٣% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".



الفقرة رقم ١٨: (يلتزم بمعايير عملي بشكل فعّال) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها التاسع. حيث اختار ٥٨,٣% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٧,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٢,٣% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ١٩: (يتحمّل مسؤولية أعماله) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار ٦١,٤% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٦,٤% منهم اختار "موافق بشدة"، ٢,٣% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٠: (يقبل التغيير ويتكيّف مع الظروف الجديدة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار ٦٠,٦% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٤,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣,٨% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢١: (يعبّر عن رأيه ومقترحاته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار ٦٣,٦% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٦,٥% منهم اختار "موافق بشدة"، ٦,٨% "لا ادري"، ٢,٣% "غير موافق"، و٠,٨% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٢: (يعمل على تطوير ذاته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار ٥٩,٨% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٧,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".



الفقرة رقم ٢٣: (يتمتع بتواصل جيد مع زملائه) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار ٦١,٤% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣١,١% منهم اختار "موافق بشدة"، ٦,١% "لا ادري"، ١,٥% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٤: (يشارك بفعالية ضمن اجتماعات العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السابع. حيث اختار ٦٨,٩% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٨% منهم اختار "موافق بشدة"، ٢,٣% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٥: (يتشارك الخبرة والمعرفة مع زملائه) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار ٥٩,١% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٥,٢% منهم اختار "موافق بشدة"، ٤,٩% "لا ادري"، ٠,٨% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٦: (يؤدي وظيفته بدقة وأقل قدر من الأخطاء) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار ٦٦,٧% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٣٠,٣% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٧: (يتجاوب ويلتزم بالمهل لإنجاز العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار ٦٦,٧% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٨%



منهم اختار "موافق بشدة"، ٣% "لا ادري"، ٣,٢% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٨: (يقدر الأعمال التي يقوم بها الزملاء في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار ٦٨,٩% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٤,٢% منهم اختار "موافق بشدة"، ٣,٨% "لا ادري"، ٣% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم ٢٩: (لديه شغف وحافز لأداء وظيفته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار ٥٣,٨% من أفراد العينة "موافق"، بينما ٢٢,٧% منهم اختار "موافق بشدة"، ١٤,٤% "لا ادري"، ٧,٦% "غير موافق"، و ١,٥% "غير موافق بشدة".



اختبار الفرضيات

٤- الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوازع الديني وتحقيق الأداء

الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول ٦ نتائج تحليل العلاقة بين الوازع الديني الأداء الوظيفي

ملخص النموذج					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير	
٠,٧٣		٠,٥٣	٠,٥	٠,٣٩	
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	٥,٢٩	٣	١,٧٦	١٢,٧٧	٠,٠٠
الخطأ	١٧,٦٧	١٢٨	٠,١٤		
الكلية	٢٢,٩٦	١٣١			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري	Beta		
(الثابت)	١,٨٣	٠,٥٣		٣,٤٥	٠,٠٠
الإيمان والعقائد	٠,٦٦	٠,١٢	٠,٤٩	٦,١٨	٠,٠٠
التحفيز للخير والعطاء	٠,٠٦-	٠,٠٩	٠,٠٦-	٠,٧٥-	٠,٠٢
الأخلاق والقيم	٠,٠٦-	٠,٠٧	٠,٠٧-	٠,٨٣-	٠,٠١

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (٠,٧٣) هو معامل ارتباط إيجابي عالٍ نسبيًا. ما يعني وجود

علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات.



وقد تبين أن معامل التحديد ($0,53$) أي أن 53% من التباين بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة (الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم). ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة.

بلغت قيمة F $12,77$ ذات مستوى دلالة $0,00$ (مستوى أقل من $0,05$) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغيرات المتمثلة بالإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم على المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي.

أيضاً، أظهر اختبار (t -test) مستوى دلالة مقبول لكل من المتغيرات المستقلة والتي بلغت ($0,01$ ، $0,02$ ، $0,00$ ، $0,00$) على التوالي، والتي هي أقل من $0,05$.

للتحقق من تأثير كل من المتغيرات المستقلة (الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم) على الأداء الوظيفي، تم إجراء اختباراً مستقلاً لكل من هذه المتغيرات على حدة.

١. الفرضية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء

الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول ٧ نتائج تحليل العلاقة الإيمان والعقائد وتحقيق الاداء الوظيفي

ملخص النموذج			
خطأ التقدير	تعديل R^2	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
$0,37$	$0,4$	$0,44$	$0,66$
تحليل التباين			



النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	٤,٩٨	١	٤,٩٨	٣٥,٩٨	٠,٠٠
الخطأ	١٧,٩٨	١٣٠	٠,١٤		
الكلية	٢٢,٩٦	١٣١			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري	Beta		
(الثابت)	١,٤٥	٠,٤٦		٣,١٢	٠,٠٠
الإيمان والعقائد	٠,٦٢	٠,١٠	٠,٤٧	٥,٩٨	٠,٠٠

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (٠,٦٦) هو معامل ارتباط إيجابي متوسط. ما يعني وجود علاقة إيجابية قوية نسبياً بين المتغيرين.

وقد تبين أن معامل التحديد (٠,٤٤) أي أن ٤٤% من التباين بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل (الإيمان والعقائد). ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل.

بلغت قيمة F ٣٥,٩٨ ذات مستوى دلالة ٠,٠٠ (مستوى أقل من ٠,٠٥) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغير المستقل على المتغير التابع. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعية المبرات.

كما أشار اختبار (t-test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة ٠.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط الإيمان والعقائد والأداء الوظيفي على

الشكل التالي:



$$Y = 1.45 + 0.62 X_1$$

Y: المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X_1 : المتغير المستقل المتمثل بالإيمان والعقائد
علمًا أن:

٢. الفرضية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول ٨ نتائج تحليل العلاقة بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي

ملخص النموذج					
خطأ التقدير		تعديل R^2	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	
٠,٤٢		٠,٠١	٠,٠٤	٠,٢	
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	٠,٠٠١	١	٠,٠٠١	٠,٠٠٧	٠,٠٠
الخطأ	٢٢,٩٦	١٣٠	٠,١٨		
الكلية	٢٢,٩٦	١٣١			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري	Beta		
(الثابت)	٤,١٩	٠,٣٨		١١,٠١	٠,٠٠
التحفيز للخير والعطاء	٠,٠٠٧	٠,٠٨	٠,٠٠٧	٠,٠٨٤	٠,٠٠

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS



يظهر الجدول أن معامل الارتباط (٠,٢) هو معامل ارتباط إيجابي ضعيف. ما يعني وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، إنما ليست علاقة قوية.

وقد تبين أن معامل التحديد (٠,٠٤) أي أن ٤% فقط من التباين بين المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل. ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل.

بلغت قيمة F ٠,٠٠٧ ذات مستوى دلالة ٠,٠٠ (مستوى أقل من ٠,٠٥) ما يعني وجود أثر معنوي (إنما ضعيف) للمتغير المستقل المتمثل بالتحفيز للخير والعطاء على المتغير التابع المتمثل بتحقيق الأداء الوظيفي. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعيات المبرات.

كما أشار اختبار (t-test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة ٠.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط بين التحفيز للخير والعطاء والأداء الوظيفي على الشكل التالي:

$$Y = 4.19 + 0.007 X_2$$

Y: المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X_2 : المتغير المستقل المتمثل بالتحفيز للخير

والعطاء

علمًا أن:



٣. الفرضية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي

عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول ٩ نتائج تحليل العلاقة الأخلاق والقيم والأداء الوظيفي

ملخص النموذج					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير	
٠,٦٩		٠,٤٨	٠,٤٢	٠,٤٢	
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	٠,٠١	١	٠,٠١	٠,٠٥	٠,٠٠
الخطأ	٢٢,٩٥	١٣٠	٠,١٨		
الكلية	٢٢,٩٦	١٣١			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري	Beta		
(الثابت)	٤,٢٩	٠,٣١		١٤,٠٥	٠,٠٠
الأخلاق والقيم	٠,٢-	٠,٠٧	٠,٠٢-	٠,٢٢-	٠,٠٠

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (٠,٦٩) هو معامل ارتباط إيجابي عالٍ نسبياً. ما يعني وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

وقد تبين أن معامل التحديد (٠,٤٨) أي أن ٤٨% من التباين بين المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل. ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل.



بلغت قيمة F ٠,٠٥ ذات مستوى دلالة ٠,٠٠ (مستوى أقل من ٠,٠٥) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغير المستقل المتمثل على المتغير التابع. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعية المبرات.

كما أشار اختبار (t -test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة ٠٠.

يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط بين الأخلاق والقيم والأداء الوظيفي على الشكل التالي:

$$Y = 4.29 - 0.2 X_3$$

Y : المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X_3 : المتغير المستقل المتمثل بالأخلاق والقيم

علمًا أن:



نتائج الدراسة

من خلال ما سبق تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. بناءً على إجابات أفراد عينة الدراسة يمكن القول بأن مؤسسات جمعية المبرات الخيرية تمتلك وازع ديني قيم يتمثل بالأبعاد التالية: الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، والأخلاق والقيم. حيث كانت أغلب الإجابات "موافق" و"موافق بشدة" على وجود هذه الأبعاد.
2. يعتبر موظف المبرات أن الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية، فقد كان رأي 97,7% من العاملين في مؤسسات جمعية المبرات بين موافق وموافق بشدة.
3. يعتقد موظف الجمعية أن وجود علاقة دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة. في عمله على جودة الخدمة التي يقدمها، حيث كان رأي 97,7% من الموظفين بين موافق وموافق بشدة.
4. كما أن 87,1% من الموظفين كان رأيهم بين موافق وموافق بشدة على أن الموظف يعتقد أن الالتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجاباً على الفعالية في العمل.
5. يعتبر موظف الجمعية أن الأخلاق والقيم تلعب دوراً مهماً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية حسب 95,4% من الموظفين، حيث كان رأيهم بين موافق وموافق بشدة.



٦. كما يعتبر موظف الجمعية أنّ التحفيز للعطاء يساهم في تطوير مهاراته وقدراته الشخصية في العمل ٩٦,٢%، من آراء موظفي الجمعية التي كانت بين موافق وموافق بشدة.

٧. يعتقد الموظفون بأنّ العمل في بيئة محفزة للعطاء يساهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على اتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل حسب ٩٩,٢% و ٩٨,٥% من رأي موظفي الجمعية على التوالي.

التوصيات :

- تعزيز الوازع الديني عند العاملين في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية بأبعاده المختلفة (الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الاخلاق والقيم...).
- ضرورة وجود علاقة دينية مشتركة بين العاملين في جمعية المبرات الخيرية لما لذلك من أثر إيجابي على تفاعل فرق العمل .
- غرس منظومة قيم وأخلاق لدى العاملين في الجمعية لما لذلك من دور في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية.
- المحافظة على بيئة عمل محفزة للعطاء الامر الذي يساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي بين العاملين .
- إشعار العاملين بالجمعية بالمسؤولية الاجتماعية مما يؤثر على إتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل .
- العمل على تنفيذ برامج تدريبية تهدف الى تطوير العلاقات والمسؤولية الاجتماعية وحب العطاء لعمل الخير .



المراجع العربية :

١- القرآن الكريم

المراجع الاجنبية :

- 1- Barro,R.J., & McCleary, R.(2003).Religion and economic growth: National Bureau of Economic Research.
- 2- Durlauf, S.N, Kourtellos,& Tan,C.M.(2012).Is God in the details? A reexamination of the role of religion in economic growth. Journalof Applied Econometrics,27(7),1059-1075.
- 3- Lynn,M.L.,Naughton,m.j.,&VanderVeen,S.(2011).Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration.Human relations,64(5),675-701.

الدراسات المقترحة :

- اجراء هذه الدراسة بمتغيراتها على منظمات اهلية أخرى داخل وخارج لبنان.
- إجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى ذات صلة بالأداء الوظيفي.