

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

القيم الدينية والانضباط المهني

دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي _ ولاية غرداية _

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

في تخصص: علم اجتماع التربية

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبة:

- أ.د. قمانة محمد

- فنيش فطيمة

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. قرليفة حميد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. قمانة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. مهيري دليلة	أستاذ محاضر -أ-	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي : 2023/2024 الموافق لـ 1444/1445 هـ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

القيم الدينية والانضباط المهني

دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي _ ولاية غرداية _

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

في تخصص: علم اجتماع التربية

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبة:

- أ.د. قمانة محمد

- فنيش فطيمة

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
أ.د. قرليفة حميد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. قمانة محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. مهيري دليلة	أستاذ محاضر -أ-	جامعة غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي : 2023/2024 الموافق لـ 1444/1445 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على نبيه المصطفى عليه الصلاة وأزكى التسليم نسأل الله أن يتقبل منا هذا العمل وأن ينتفع به كل طالب علم ،ونسأل الله النصر و التمكين لأهل فلسطين .

تهدي ثمرة نجاح هذا العمل إلى اللذين قال الله فيهما "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا "حفظهما الله ،إلى الزوج الكريم وولديا ساجدة وعبد المغيث راعاهم الله ، إلى أخواتي و إخوتي وأزواجهم وزوجاتهم وأولادهم .

إلى كل من ساعدنا فيإنجاز هذا العمل وأتوجه بخالص الشكر والإمتنان صاحبة العطاء

صديقتي

الدكتورة عبد العالي ربحة التي لم تبخل عليا بنصائحها وآرائها ووقتها وجهدها المبذول

جزاها الله كل خير ، الدكتور رفاقة السعيد والأستاذة مداح مسعودة والأستاذة شنيبي خديجة والأستاذة أحلام .

شكر و عرفان

نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم في انجاز هذا العمل واخرجه الى النور واعطائه صيغة اكاڤمفة
ونخص بالذكر الدكتور **قمانة محمد**، كما نتمنى ان تساهم هذه المذكرة في إثراء البحث العلمي وتكون
باكورة للأجيال القادمة للبحث في هذا الموضوع.

قائمة المحتويات

الملخص:

تهدف الدراسة الى التعرف على أثر القيم الدينية على الانضباط المهني في البيئة الاستشفائية لولاية غرداية وشملت الدراسة على عينة عشوائية منتظمة ب 81 استبيان موزعة على مبحوثو الشبه طبي حيث أستخدم برنم الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لجمع البيانات وفق المنهج الكمي وهذا لغرض اثراء الموضوع وتدعيمه أكثر، وخضعت متغيرات الدراسة الى مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها التأثير بين القيم الدينية والانضباط المهني.

وفي الأخير توصلت الدراسة الى صحة الفرضيات المقترحة حيث تؤكد ان القيم الدينية لها مكانة في البيئة الصحية الاستشفائية بالإضافة ان الأسلوب المطبق يؤثر على الانضباط المهني لفئة الشبه طبي للكشف عن أدائهم المهني ومدى احترامهم للوقت، كما خرجت الدراسة بنتائج وتوصيات: ضرورة تعميم والحرص على التحلي بالقيم الدينية والعمل بها لتحقيق أداء المطلوب واهداف المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القيم الدينية _ الانضباط المهني.

Study abstract :

The study aims to identify the impact of religious values on professional discipline in the hospital environment of Ghardaia state . the study included a regular random sample of 81 questionnaires distributed to paramedical respondents . the statistical package for social sciences (spss) program was used to collect data according to the quantitative approach . this purpose is to enrich and support the subject further . the study variables were subjected to a set of statistical methods , the most important of which is the impact between religious values and professional discipline .

Finally , the study concluded that the proposed hypotheses are valid , as it confirms that religious values have a place in the health hospital environment , in addition to the fact that the applied method affects the professional discipline of the paramedical category to reveal their professional performance and the extent of their respect for time . the study also came out with the following results and recommendation :

The necessity of generalizing and ensuring adherence to religious values and working with them to achieve the required performance and goals of the organization .

Keywords : Religious values _ professional discipline .

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر وعرهان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	جدول المختصرات
	ملخص
أ	مقدمة

الفصل الأول المدخل المنهجي للدراسة

04	تمهيد
04	(1) - أسباب اختيار الموضوع
05	(2) - أهمية الدراسة
06	(3) - إشكالية الدراسة
07	(4) - فرضيات الدراسة
07	(5) - تحديد وتحليل مفاهيم الدراسة
09	(6) - المقاربة السوسولوجية لدراسة
10	(7) - الدراسات السابقة

الفصل الثاني: القيم والتنشئة الدينية

13	تمهيد
14	المبحث الأول: التنشئة الدينية
14	المطلب الأول: مفهوم التنشئة الدينية
15	المطلب الثاني: أهداف التنشئة الدينية
16	المطلب الثالث: خصائص التنشئة الدينية
17	المطلب الرابع: أهمية التنشئة الدينية

قائمة المحتويات

18	المطلب الخامس: مصادر التنشئة الدينية
19	المبحث الثاني: القيم الدينية
19	المطلب الأول: مفهوم القيم الدينية
22	المطلب الثاني: خصائص القيم الدينية
24	المطلب الثالث: وظائف القيم الدينية
24	المطلب الرابع: تصنيف القيم الدينية
	المطلب الخامس: القيم الدينية للعمل وإحترام الوقت
26	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الانضباط (الالتزام) المهني وقيم العمل

28	المبحث الأول: الانضباط المهني
28	المطلب الأول: مفهوم الانضباط المهني
29	المطلب الثاني: أنواع الانضباط المهني
31	المطلب الثالث: مراحل الانضباط المهني
31	المطلب الرابع: العوامل المساعدة في تكوين الانضباط المهني
33	المطلب الخامس: أهمية العوامل المساعدة في الانضباط المهني
33	المطلب السادس: الإنضباط المهني للوقت ولأداء المهام
33	المبحث الثاني: قيم العمل
36	خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الجانب الميداني

38	المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات
38	المطلب الأول: مجالات الدراسة
40	المطلب الثاني: المنهج المتبع في الدراسة
41	المطلب الثالث: أدوات وتقنيات جمع بيانات الدراسة
42	المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة
50	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة والنتائج العامة لها
50	المطلب الأول: تحليل ومناقشة الفرضية الأولى

قائمة المحتويات

59	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة الفرضية الثانية
68	المطلب الثالث: النتائج العامة للدراسة
72	الخاتمة
75	قائمة المراجع
81	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	التحليل المفاهيمي للدراسة	08
02	يوضح دليل شبكة الملاحظة	43
03	توزيع افراد العينة حسب السن	42
04	توزيع افراد العينة حسب الجنس	43
05	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	44
06	توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	45
07	توزيع افراد العينة حسب مكان السكن	46
08	توزيع افراد العينة حسب الرتبة المهنية	47
09	يوضح العلاقة بين زملاء المبحوث للعمل وتأثير ذلك على مدى انجاز المبحوثين للعمل	49
10	يوضح العلاقة بين الكيفية التي يقوم بها الزملاء بالعمل وتأثير ذلك على الكيفية التي بها المبحوثين	50
11	يوضح العلاقة بين رأي المبحوثين حول علاقتهم مع مسؤوليهم	51
12	يوضح العلاقة بين مبدا العمل الذي يسند عليه الموظفين وتأثير ذلك مدى مساعدة المريض	53
13	يوضح العلاقة بين حاجة المريض للمستلزمات الطبية ومساعدة المرضى من احد الزملاء	54
14	يبين في حالة ما اذا عرض عليك عمل جديد له امتيازات	56
15	يوضح اداء العمال	57
16	يوضح العلاقة بين التزام الموظفين بتوقيت العمل وتأثير ذلك على سلوك الموظفين	57
17	يوضح العلاقة بين سلوك الموظفين اثناء مواجهة مشكلاته في فترة العمل وعلاقة ذلك بسلوكه في حالة تاخر الموظف على الدوام	59
18	يوضح العلاقة بين موقف المبحوث من معالجة المريض اذا واجهته مشكلة في نفس الوقت وبين طبيعة المشاكل بين الموظفين	61
19	يوضح العلاقة في حالة ما انتهى وقت الدوام لاحد الزملاء في العمل وكانت هناك حالة طارئة ولم يلتحق الزميل المدوام	62

قائمة الجداول

63	يوضح خالة ما استدعى العمال العمل وقت العطلة	20
63	يوضح موقف المبحوث من طلب المسؤول انجاز عمل اضافي وعلاقة ذلك بنظرة زملائه للعمل	21
64	يوضح العلاقة بين الطريقة التي يؤدي بها المبحوثين عملهم وتأثير ذلك على مدى انجازهم لاعمالهم	22
65	يوضح العلاقة التي تجمع المسؤول بالموظفين ومدى التجارب في العمل معه	23

قائمة الاشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
43	توزيع افراد العينة حسب السن	01
44	توزيع افراد العينة حسب الجنس	02
45	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
46	توزيع افراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	04
47	توزيع افراد العينة حسب مكان السكن	05
48	توزيع افراد العينة حسب الرتبة المهنية	06

مقدمة

المقدمة

إن القيم هي المقياس الجوهرى لسلوك الفرد حيث أنها تضبطه، وهي التي تحدد أهداف الفرد وغاياته وهي الوسيلة لتحقيقها.

إن القيم ليس الثابتة عبر الزمن ولكنها تتغير بشكل نسبي عبر المراحل العمرية للفرد وحسب اهتماماته وميولاته الشخصية وحسب المجتمع الذي يعيش فيه، ولأن القيم مرتبطة بالنظام الأخلاقي للمجتمع فلها تأثير وضوابط للحكم على تصرفات الفرد وتوجيهها الى انتاج طريق قويم.

وتعتبر القيم الدينية من المواضيع البالغة الأهمية حيث أنها تؤثر في كل الجوانب المختلفة لشخصية الفرد، ويرجع هذا التأثير لتشعباتها الكثيرة ولعلاقتها بكل التخصصات والميادين الحياتية فان دورها فاعل في بلورة وتكوين شخصية الفرد، ولأن القيم الدينية اندثرت واضمحت في جل التعاملات الاجتماعية منها والتنظيمية الخاصة، وجب علينا كباحثين أن نتوجه الى دراسة هذا الموضوع لكي نزيل عنه الغموض، ونحاول كذلك تعميم العمل به في التنظيمات للخروج من جل المشكلات التي تواجهها .

إن القيم الدينية تؤثر بشكل كبير على قيم التنظيمية من حيث أن الفرد يكون متشعبا بها من خلال التنشئة الاجتماعية التي تمر عبر كل مراحل حياته العمرية، فلها تأثير على تعامله وتفاعله مع جماعة العمل والأنظمة القانونية للمنظمة.

إن الالتزام بالقيم الدينية والتحلي بالأخلاق الفاضلة يؤدي بالفرد الى الجدية في عمله والانضباط في تعامله وتفاعله وانتمائه الى اعضاء المجتمع (النسق المفتوح و النسق المغلق)، ولأن الانسان اجتماعي بطبعه فهذا يؤدي به الى التأثير والتأثر في المجتمع أو الوسط الذي يحل فيه، ويكون هذا من خلال تصرفاته سواء كانت ايجابية ام سلبية، وهو ما يسمى بالاندماج الاجتماعي، والتكيف مع المتغيرات التي تطرا على النسق القيمي للمجتمع.

وباعتبار المنظمة تتكون من افراد وجهازا تنظيمي هؤلاء الافراد يحملون بدورهم قيما دينية تتمثل في تكوين شخصيتهم وتميزهم عن باقي الأفراد الآخرين، فهم يؤثرون على المنظمة ويكتسبون منها قيما تنظيمية يتأثرون بها خلال تفاعلهم مع القوانين والضوابط التي تفرضها التشريعات التنظيمية وينتج عن كل هذا سلوك تنظيمي، ناجم عن التحلي الفرد وتشعبه بالقيم الدينية حيث انها تؤدي به الى احترام القوانين واحترام الوقت واداء مهامه والانضباط في عمله وبهذا تتكون له روح المسؤولية

واحترام الآخرين (زملائه في العمل)، وطاعة المسؤول وكذلك يمتلك قيم تنظيمية من ولاء واثقان للعمل واحترام توقيت العمل والالتزام باللوائح القانونية للمنظمة.

تم تقسيم هذا البحث الى :

الفصل الأول: المدخل المنهجي.

الفصل الثاني: القيم و التنشئة الدينية، قسم الى **مبحث اول:** التنشئة الدينية، **مبحث ثاني:** القيم الدينية للعمل.

الفصل الثالث: الانضباط (الالتزام) المهني وقيم العمل، وفيه **المبحث الأول:** الانضباط المهني للوقت وأداء المهام . **والمبحث الثاني:** قيم العمل .

اما **الفصل الرابع:** الجانب الميداني وقسم الى **مبحثين، المبحث الأول :** خصائص مجتمع الدراسة ، منهج وأدوات جمع البيانات **والمبحث الثاني:** تحليلي ومناقشة فرضيات الدراسة .

الفصل الأول: المدخل المنهجي

تمهيد :

إن الدراسة المنهجية توصلنا إلى الإلمام بجوانب موضوع الدراسة إماما بغرض الوصول إلى والربط بين عناصر المقدمة من أجل إبراز مدى أهمية موضوع بحثنا .

1. اسباب اختيار الموضوع:

تحكمت عدة عوامل في اختيارنا لهذا الموضوع، فمنها ما هو شخصي ومنها ما هو نابع من خلال ملاحظتنا للواقع الميداني.

1.1. الأسباب الموضوعية :

✓ يعتبر الموضوع القيم الدينية من المواضيع التي تكتسي أهمية بالغة، وحساسية فائقة في المجالين الاجتماعي والمهني.

✓ أهمية القيم الدينية والأثر الإيجابي الذي تحدثه في السلوك الخاصة في ظل ما نلحظه من تشوهات لمظاهر السلوك في الوقت الحاضر مما أدى إلى ظهور بعض التصرفات الأخلاقية والمنافية للقيم الدينية.

✓ قله أو ندره البحوث الأكاديمية التي تناولت موضوع القيم الدينية والانضباط المهني في جامعة غرداية.

✓ كون الموضوع يدخل في اطار السوسيولوجي بصفه عامة وفي الإطار التنظيمي بصفه خاصة.

✓ موضوع القيم الدينية موضوع هام لكن التحلي والتمسك به في الواقع التنظيمي قليل.

✓ أهمية القيم الدينية ومدى تأثيرها على المنظمات او التنظيمات.

✓ المشاكل التنظيمية التي تحدث في المنظمات لقلة الوازع الديني للعمال.

✓ الدعوة للتحلي بالقيم الدينية داخل النسق أو خارجه (المجتمع – المؤسسة) للخروج من المشاكل التي تسيطر على استقرار المجتمع من كل النواحي.

2.1. الأسباب الذاتية:

✓ من أهم الأسباب التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو ما يتم تداوله عن مستشفى مدينة متليلي بالمعاملة الحسنة المريض نتيجة إضفاء الجانب الديني وهذا كان نتيجة ملاحظة ميداني معاشه في الواقع.

- ✓ الفضول العلمي للتعمق ومعرفة هذه الظاهرة حيث أننا ننطقها ولا نعمل بها
- ✓ أهمية وحساسية هذا الموضوع من خلال الجانب الإنساني للمريض (التعامل)
- ✓ الرغبة في تحسين الظروف المنظمات وإعطائها طابع أو صبغة إسلامية.
- ✓ كون الطموح الشخصي بتعميم العمل بالقيم الدينية على جميع المؤسسات الجزائرية والعربية.

2. أهمية الدراسة :

✓ إن أهمية هذه الدراسة إلى كونها تبحث في مثل هذا الموضوع عن تأثير القيم الدينية على الانضباط المهني في البيئة الاستشفائية التي لها خصوصياتها والتي تميزها عن باقي المؤسسات الحكومية وخاصة الخدماتية منها وهي بذلك أول دراسة على المستوى الاستشفائي المحلي في هذا المجال في حدود علمنا فهي تهدف إلى :

- ✓ تحديد مستوى ادراك عينة الدراسة لأهمية التحلي بهذه القيم في زيادة الانضباط.
- ✓ التعرف على واقع القيم الدينية في المؤسسة الاستشفائية كونها تتعامل مع المواطنين بصفة عامة ومع المريض بصفة خاصة.
- ✓ معرفة مستوى الانضباط المهني لدى الممرضين داخل المستشفى.
- ✓ التعرف على مدى إسهام أو تأثير بعض من هذه القيم في انضباط العمال مهنيًا داخل المستشفى.

✓ تناولها كموضوع اداري يهم جميع التنظيمات من خلال الانضباط داخل الاطار التنظيمي وكموضوع اجتماعي من خلال القيم الدينية التي يتحلى بها الفرد وتجسيدها في النسق المغلق (المنظمة وبين الافراد والمريض).

✓ كما نأمل أن تؤدي هذه الدراسة إلى إثراء المعرفة بالتأثيرات المختلفة للقيم الدينية على الانضباط المهني للمصالح الاستشفائية، وبالتالي عينة الدراسة وخاصة أنه في هذا المجال من الدراسة جانب تنظيمي وجانب اجتماعي واخر ديني بالإضافة إلى الجانب الإنساني الذي لا يجب أن يستهان به في ظل هذه التغيرات والصراع التنظيمي وهذا للتمسك بالثقافة الاجتماعية وثقافة العامل.

- ✓ إثراء المكتبة الجامعية في مجال القيم الدينية والانضباط المهني الذي لم يحظى بالكثير من الاهتمام.

3. الإشكالية :

تعتبر القيم أهداف وغايات شخصية أو اجتماعية، وتعد نواتج ثقافية من المجتمعات التي يعيش فيها الفرد، وحيث أن القيم هي أحد موجهات السلوك الإنساني فهي تؤدي إلى تقويم السلوك وهذا يؤدي بالفرد الى تسوية سلوكه والابتعاد عن المفاهيم الخاطئة والأفكار المتطرفة.

والدين هو مستودع القيم والمثل العليا، وهناك اتصال قوي بين الدين والقيم ولأن القيم الدينية هي التي تحدد أنماط سلوك الفرد وتحركها باعتبارها مرجع في الحكم على أفعاله، وإطارا لتحقيق تماسك المجتمع.

فالدين من وجهة نظر علماء الاجتماع والأنثروبولوجيا يمثل ظاهرة اجتماعية لازمت الإنسانية من منظورها حيث لا يوجد مجتمع من المجتمعات إلا وقام على أساس ديني يساعد على إيجاد التجانس في العقيدة بين أفرادهم ويرسي أساسا من المعايير الأخلاقية، فالدين في المجتمع يعتبر أساس العلاقات الاجتماعية والأخلاقية، وهو يمثل جوهر الحياة وموجه السلوك البشري وضرورة فردية واجتماعية لتنظيم وتحقيق الاستقرار الاجتماعي المتمثل داخل المؤسسات، ولأن الفرد اجتماعي بطبعه فهو ينتج علاقات اجتماعية مع غيره وهو العامل داخل المؤسسة حيث تضبط تصرفاته بقوانين تنظيمية تجعله أكثر انضباطا والتزاما في عمله، وحيث أن الانضباط التنظيمي (المهني)

هو استثمار المتبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية ويترتب عليه سلوك الفرد وهو سلوك يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه ، من جانب المنظمة ورغبة الفرد في اعطاء جزء من أجل الإسهام في نجاح والاستمرارية المنظمة كالأستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤولية إضافية.¹

والعمل على تحقيق أهداف المنظمة ورغبتهم القوية في استمرار في المؤسسة وعضويتهم داخلها دليل على التمسك المجتمع الجزائري بالقيم الدينية، ليس كل القيم الدينية بل البعض منها وتحليلهم بالثقافة الدينية التي تمثل ثقافة المجتمع الجزائري التي تعتبر امتدادا طبيعيا لتطور الاجتماعي والثقافي عرفه المجتمع الجزائري منذ أقدم العصور، فهي ثقافته عريقة وقد تشكلت هذه الثقافة عبر محطات تاريخية وابعاد تاريخية ساهمت في تكوين النسق الثقافي الاجتماعي الجزائري فهناك البعد الامازيغي،

¹ اميرة محمد رفعت حواس، اثر الالتزام التنظيمي والثقة في علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الاعمال، طلبة التجارة جامعة القاهرة2003.

البعد العربي الإسلامي، بالإضافة إلى بعض الأبعاد الجغرافية كالبعد المتوسطي والبعد الأفريقي والبعد المحلي.

يعتبر العمل في المؤسسات الاستشفائية أكثر المهن التي تتطلب تمسك العامل بالقيم الدينية والإنسانية وذلك للطابع الإنساني للمهنة، وعليه تعتبر القيم ذات أهمية بالغة في توجيه سلوكيات هؤلاء العمال، ومن هذا المنطلق نحاول دراسة هذه العلاقة بين متغير القيم الدينية ومتغير الانضباط المهني، ومن خلال طرحنا للتساؤل التالي:

✓ هل للقيم الدينية دور في التأثير على الانضباط المهني لدى عمال المستشفى؟

الأسئلة الفرعية:

✓ هل للقيم الدينية للعمل دور في التأثير على الانضباط في أداء المهام؟

✓ هل للقيم الدينية لاحترام الوقت دور في التأثير على الانضباط في الدوام المهني؟

4. الفرضيات:

الفرضية العامة:

للقيم الدينية دور في التأثير على الانضباط المهني لدى عمال المستشفى.

الفرضيات الجزئية:

✓ القيم الدينية للعمل دور في التأثير على الانضباط في أداء المهام.

✓ للقيم الدينية لاحترام الوقت دور في التأثير على الانضباط المهني في الدوام.

4. تحديد المفاهيم النظرية والإجرائية:

✓ المفهوم النظري للتنشئة الدينية: تعرف التنشئة الدينية "أنها عملية مقصودة تستلزم بنور

الشريعة وتهدف إلى تنشئة الجوانب الشخصية الإنسانية جميعاً لتحقيق العبودية لله

تعالى، يقوم بها أفراد ذو كفاءة عالية وتعليم أفراد آخرين وفق طرق ملائمة مستخدمين

محتوى تعليمياً محدداً وطرق تقويم ملائمة"¹.

✓ المفهوم الإجرائي للتنشئة الدينية: هي التي تقوم على أساس ديني حيث تقوم بتهيئة الفرد

و تكوينه دينياً لكي تكون له قاعدة يستطيع أن ينطلق منها في تعامله مع غيره من الأفراد.

أكرم عبد القادر أبو إسماعيل، التقويم الذاتي للشخصية في التربية الإسلامية، ط5، دار النشر والتوزيع، الأردن 2006م، ص 32.

✓ المفهوم الإجرائي للقيم الدينية: هي معايير وأحكام ذات مصدر ديني، ويكون الأفراد متشبعون بها من خلال عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقونها عبر المراحل العمرية المختلفة، ويكتسبونها كذلك من مختلف تفاعلهم مع الأفراد الآخرين وهي التي تكون موجهه لسلوكهم.

المفهوم النظري للقيم الدينية : يعرف محمد عبد الغني القيم بأنها "مجموعة من الاعتقادات المؤكدة والتي تمثل دستورا بالنسبة للفرد، حيث يؤمن بها وتحد منها شرعيه أفعاله وسلوكه ".¹

✓ المفهوم الإجرائي لقيم العمل : ونقصد استحضر رقابة الله في أداء مهامه المنوطة له والمحافظة على الممتلكات المؤسسة ويتوجب عليه أداءها على أكمل وجه في وقتها المحدد ودون تأجيلها أو إهمالها بإضافة الى ذلك حسن معاملة المريض.

✓ المفهوم النظري للانضباط المهني : إن الانضباط المهني هو " العملية التي يحدث فيها التطابق بين halletal ويرى أهداف الفرد وأهداف المنظمة."²

✓ المفهوم الإجرائي للانضباط المهني: هو العمل وفق معايير وقوانين والقيم التنظيمية للمؤسسة والعمل بأقصى جهد لتحقيق أهداف تلك المؤسسة وتحميد تلك القيم. ويقصد بها الالتزام العامل في ادائه واتقانه لعمله وانضباطه بالوقت.

¹ محمد عبد الغاني حسن، مهارات إدراك السلوك الإنساني ومتطلبات التحديث المستمر للسلوك، مركز تطور الأداء و التنمية، ط2، مصر الجديدة، 2004، _2005، ص89.

² أميرة محمد رفعت حواس، أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، طلبة التجارة جامعة القاهرة، 2003، ص 57.

التحليل المفاهيمي :

الجدول (01): التحليل المفاهيمي للدراسة

المؤشرات	الابعاد	المفاهيم
<ul style="list-style-type: none"> -الضمير المهني - التنشئة الدينية -التنشئة الاجتماعية - الحقوق و الواجبات. -الأمانة / الصدق -العلم تشريعات العمل وقانون العمل 	القيم الدينية للعمل	المتغير المستقل
<ul style="list-style-type: none"> -وقت الدخول والخروج من العمل . -الزيادة عن الوقت القانوني. - مزاوله أيام عطل الأسبوع . -الالتزام الديني العمل. 	القيم الدينية لاحترام الوقت	القيم الدينية
<ul style="list-style-type: none"> -الغياب . -التأخر. - احترام قوانين العمل . -السلوك التنظيمي. 	الوقت	المتغير التابع
<ul style="list-style-type: none"> -تؤجل عملك -تؤدي عملك - تطلب من زملائك المساعدة. -أداء العامل. 	أداء المهام	الانضباط المهني

6. المقاربة السوسولوجية :

اختيار النظرية النسقية ملائم لهذا البحث الذي يخص النسقين المغلق والمفتوح (المجتمع والمؤسسة) وفيما يلي تعريف هذه النظرية:

مفهوم النسق: system¹

عرف بارسونز parsons النسق الاجتماعي هو عدد من الأفراد المتفاعلين معا أو المنظمات أو البناءات المتساندة مع بعضها في إطار قيم وثقافة مشتركة فيما بينها .

وقد حدد سودكين sorokin النسق الاجتماعي هو التفاعل ذو معنى بين اثنين أو أكثر من الأفراد بحيث يكون هناك تأثير من أحد الطرفين على الآخر بشكل واضح .

ويرى بوكلي buckley ان النسق هو مجموعه من الأفراد المختلفة والتي تحقق مطلبين :

اولهما : أن هذه الأجزاء ترتبط مع بعضها البعض بشكل مباشر أو غير مباشر في شبكة من التأثير المتبادل .

ثانيهما : أن كل هذه الإجراءات مرتبطة بجزء أو أكثر من هذه المجموعة بشكل ثابت نسبيا خلال فتره من الزمن وتتميز هذه الانساق بخاصية هامة وهي تغيير الدائم المتبادل ليس فقط داخل النسق ولكن في علاقته مع البيئة الخارجية عبر الحدود بحيث يؤثر التعبير في أحد الاجزاء على باقي الأجزاء الأخرى وعلى النسق ككل والتغيير في البيئة يؤثر في النسق والعكس صحيح وتمثل هذه الانساق في:

النسق المغلق : closed system : حيث لا يوجد أي تبادل بينهما وبين الانساق الأخرى خارج حدود النسق فالنسق يستقبل مداخلاته من داخله كالانساق الفيزيقية الطبيعية وهذا ما أكدته النظرية التنظيمية التقليدية ، حيث كانت تنظر الى المؤسسة على أنها نسق مغلق ويكون الاهتمام مركزا على الوظائف الداخلية دون إهتمام بالقوى الخارجية وبعملية التغذية العكسية وهي عمليات هامة وأساسية في الحياة المنظمات.

وتؤكد نظرية الإدارة الحديثة عكس النسق المغلق، حيث تؤكد ان المنظمات نسق مفتوح "فرعي" وبين البيئة الخارجية ذات علاقة متبادلة مع البيئات الأخرى المختلف.

¹ محمد عبد الفتاح محمد، الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المجتمعات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث الأزاريبية ، الإسكندرية، 2009، ص 17- 18- 19.

النسق المفتوح open system : والذي يؤكد على تبادل الطاقة خارج حدودها مع الانساق الاجتماعية الأخرى فهو يستقبل من خارجه (البيئة الخارجية) مداخلات (الطاقة - الموارد) وفق احتياجاته وحدوده في هذا الصدد كما أنه يجد دائما من البيئة الخارجية ويتميز بعملية التغذية العكسية، وعلى هذا يمكن اعتبار المجتمع نسق أكبر وأي منطقة (اجتماعية-انتاجية) نسقا فرعي مفتوح وأن أي تغيير يحدث لابد أن يؤثر في الأخر، ويطرا التغيير في النسق الفرعي، أما الداخل والتابع من المشكلات التي تدخل توازن النسق أما التغيير من خارج النسق فإنه ينتج من حدوث اختلال في نسق القيم بالمجتمع كنسق أكبر.

7. الدراسات السابقة:

-الدراسة الأولى: القيم الدينية والسلوك المنضبط .

النتائج المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة هي : انطلقت الدراسة من تساؤلين اثنين هما :

- ✓ هل للقيم الدينية أثر على السلوك ؟
- ✓ هل الأساليب التربوية التي تتبعها الكشافة الإسلامية الجزائرية في المجال الديني لها اثر عن السلوك الكشفيين .

✓ تهدف هذه الدراسة الى بيان اثر القيم الدينية على السلوك وبيان اهم ضوابطه من خلال مؤسسة الكشافة الإسلامية ودورها في تنمية القيم الدينية لدى الافراد المنتمين اليها، وهذا من خلال الالتزام الأفراد بها في سلوكهم العام سواء في الأقوال أو الأفعال، وتم التوصل الى هذا من خلال تجسيد بعض القيم الدينية التي تم اختيارها في هذه الدراسة في سلوك الافراد ويتوضح ذلك من خلال: ✓ إن السلوك الأفراد نابع من إيمانهم بالله تعالى وأن أي فعل أو قول يصدر منهم يستشعرون مراقبه الله .

- ✓ حبهم للرسول صلى الله عليه وسلم وأثر هذا الحب يظهر في دفاعهم عنه، واقتدائهم بسنته .
- ✓ التزامهم بأداء الصلاة في وقتها.

✓ إن الصدقات التي يؤديها الأفراد هي معنوية أكثر منها مادية.

- ✓ التعبير عن الأخوة يكون بطرق مختلفة وهذا ما نعبّر عنه بالنسبة المختلفة من شخص الى آخر عند الكشاف المتقدم والجوال ولكن شيئا مهم هو تجسيد قيمة الأخوة وهذا ما تم التوصل اليه في عدة مواضع

- ✓ كما ان الدراسة توصلت الى ان الكشافة الإسلامية الجزائرية تساهم في عملية دعم وتنمية القيم الدينية الإسلامية في غرس الأفراد المنتمين اليها من خلال البرنامج الذي تعده لكل فئة في المجال الديني، وأيضا النشاطات التي يقوم بها الأفراد هي بدورها دعمت القيم الدينية لديهم، ويمكن بيان ذلك فيما يلي:
- ✓ الكشافة الإسلامية الجزائرية لها دور تربوي ديني اتجه الأفراد فتولي عقابهم عند الخطأ وعند التقصير في أداء الواجبات والفروض الدينية وقد أكد الأفراد على هذا الدور¹.

تنفق دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في النقاط التالية :

- كلا الدراستين عالجتا موضوع القيم الدينية .
- كلاهما تدعو إلى تعزيز علاقة الباحثين الفاعلين فيما بينهم و خاصة المرؤوسين والزملاء .
- كلاهما يقيسان طاعتهم لله عز وجل وحبهم للرسول صلى الله عليه وسلم من خلال سلوكهم وانضباطهم متمثلا بتشبعهم بالقيم والتنشئة الدينية .

أوجه الاختلاف :

- عينة الدراسة السابقة كانت على أفراد الكشافة الإسلامية بولاية المسيلة . في حين عينة دراستنا تهتم بأفراد الشبه الطيبي بلدية متليلي ولاية غرادية .
- الدراسة السابقة درست سلوك الباحثين من خلال قياس نسبة (الصدق، الأمانة) و تعديل مستوى سلوكه كان بتدعيمهم بدروس ومواعظ وإرشادات تظهر من خلال النشاطات التي يقومون بها .
- اما دراستنا فتقيس نسبة انضباط الممرض أثناء آدائه لعمله .
- أجريت الدراسة السابقة في سنة 2016 وهناك الكثير من التغيرات الاجتماعية التي طرأت منذ اجراء تلك الدراسات واجراء الدراسة الحالية .

صليحة رحالي، القيم الدينية والسلوك المنضبط ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، دراسة ميدانية بالمسيلة ،الكشافة الإسلامية نموذجاً ، سلسلة الرسائل الجامعية، 2008، 1.

الدراسة الثانية : القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية .

انطلقت الباحثة من _ نورهان فهمي _ من إشكالية رئيسية هي :

هل يدعم برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية للقيم الدينية لدى الطلبة الجامعيين ؟

تهدف هذه الدراسة الى تصميم برنامج لرعاية الشباب بدعم القيم الدينية التي تنعكس على كافة

جوانب شخصياتهم وقد اختارت الباحثة مجموعة من القيم الدينية التي تتعلق بدراستها وتمثل في:

_ العبادات وحددتها بالصلاة، الزكاة، وزيارة الأماكن المقدسة، والدعاء.

_الايمان: الايمان بالله وملائكته و الأنبياء والكتب السماوية، والايمان باليوم الاخر، و الايمان

بالقدر خيره وشره.

_الثقافة الدينية: وعرفتها بانها تزويد الفرد بالمفاهيم الصحيحة لحقائق الحياة وبفقه الحلال و

الحرام والحق والواجب .

_ ادراك أهمية الدين في الحياة.

_قيمة التعاون.

واعتمدت الباحثة على المنهج التجريبي وتصميماته.

_وتوصلت الباحثة الى نتائج خاصة بمجتمع البحث، ونتائج عامة:

النتائج الخاصة بمجتمع البحث : وتبين فيها الباحثة مدى دعم برنامج التدخل المهني للقيم

الدينية والتي حددتها في الدراسة ، فتوصلت إلى أن التدخل المهني للخدمة الاجتماعية الذي

طبق في الدراسة أدى إلى دعم القيم الدينية للطلاب من خلال الأنشطة ذات التوجيهات

والأبعاد الدينية (قيمة العبادات ، وتقديس الشعائر الدينية ، وقيمة الزكاة لدي الطلبة) ،

وتوصلت الباحثة إلى أن قيمة الدعاء إلى الله يتطلب وقتاً أطول في برنامج التدخل المهني .

وقد اتبنت الدراسة ضعف هذه القيمة .

وتوصلت كذلك إلى أن البرنامج الذي طرحته له اثر في التقليل من تأثير القيم الغربية ودعم القيم

الدينية للطلبة .

ومن النتائج العامة نجد: ان الطلبة اشد احتياجا الى تكثيف البرامج والأنشطة ذات قيم دينية ، وان المرحلة العمرية (الشباب) بخصائصها النفسية والاجتماعية تحتاج الى توجيه وتذكير دائم بالقيم الدينية

1.

الفصل الثاني: القيم والتنشئة الدينية

تمهيد:

إن التنشئة الدينية اشتمل من التربية الدينية والتعليم الديني فهما مظهر من مظاهرها، وجزء لا يتجزأ منها ، فغرس المبادئ والعقيدة الراسخة يكون من الأسرة بالدرجة الأولى فهي النواة الأساسية لغرس و بث المبادئ الرسيينة في شخصية الفرد التي تتمثل في القيم والمعايير بوجه عام، والمحيط الاجتماعي بالدرجة الثانية كالمسجد والمدرسة ...ويقع على عاتقهما غرس المبادئ والعقيدة الراسخة التي تزرع في الفرد ضوابط لكي يتأقلم مع المحيط الذي يعيش فيه والتي توجه توجيهها سليما تجعل منه مواطنا صالحا يساهم في تكوين المجتمع وإرساء قواعد القيم والتنشئة الدينية .

المبحث الأول: مفهوم التنشئة الدينية

المطلب الأول: تعريف التنشئة الدينية

تستمد التربية أو التنشئة الدينية (التنشئة الدينية الإسلامية أساسها من القرآن و السنة وكذا من أقوال و سلوكات السلف الصالح وآراء العلماء والمربين المسلمين، فالتربية الدينية الإسلامية وهي:

1

تنمية فكر الإنسان وتنظيم سلوكه وعواطفه على أساس الدين بقصد تحقيق أهداف الإسلام في حياة الفرد والجماعة في جميع نواحي الحياة أي ان التربية الدينية الإسلامية تهدف الى تنمية الانسان من جميع النواحي .

كما تعرف بانها علم اعداد الانسان المسلم بحياة كل من الدنيا والاخرة اعداداً كاملاً من الناحية الصحية والعقلية والاعتقادية والروحية و الأخلاقية و الاجتماعية ... الخ، في جميع مراحل نموه في ضوء المباني والقيم التي جاء بها الإسلام.

وتعرف كذلك بانها مصنع تربوي يمكن ان يشكل الفرد ويضعه في ضوء مثل عليا وقيم سامية، فهي تنشئ للفرد فرص النمو في مختلف الجوانب وتمده بجوانب النصح المتوازن بصورة يتلاءم فيها سلوكه م معتقداته وقيمه.

"ان مفهوم التربية الدينية الإسلامية لا يقتصر على المظاهر التعبدي فقط وإنما هو في الحقيقة مرتبط بالجانب التعبدي العام والذي يقى الفرد في جميع اعماله بطاعة الله .

وباختصار جلالة وتصور ثوابه وعقابه وهي: الإخلاص في العمل والعبادة وعدم أذية الناس، و القيام بواجب العبادة، وتربية النشء تربية صالحة جادة.²

ويمكننا القول ان التنشئة الدينية هي نزاهة الانسان في التعامل مع الآخرين في أقواله وافعاله و سلوكاته.

¹ صالح أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان الأردن ط 7، 2010، ص244.

² محمد عبد العزيز الدباع، مفهوم التربية الإسلامية، مجلة دعوة الحق، العدد1، منشورات وزارة الافاق والشؤون الإسلامية، المملكة المغربية، نوفمبر 1967.

من خلال التعاريف السابقة نستنتج ان التنشئة الدينية هي التنشئة متكاملة من جميع نواحي الحياة روحيا واجتماعيا تساهم في صنع افراد متوازنين سلوكيا مع معتقداتهم وقيمهم، فالتربية الدينية تهدف الى تحقيق الخير للمجتمع و الانسانية عن طريق اكتساب الافراد لتعاليم الدين الإسلامي.

المطلب الثاني: أهداف التنشئة الدينية

ان الهدف الأساسي من التنشئة الدينية هو تكوين الفرد واعداده لكي يبقى محافظا عليها طوال حياته مخلصا للعقيدة الإسلامية ولقيمتها التي نادى بها الدين الإسلامي، ومن خلال سلوك هذا الفرد تتجلى الاخلاق الإسلامية بصورة واضحة متكاملة ومتناسقة ، كما توجد هناك الأهداف العامة للتنشئة الدينية وهي:

- ✓ اعداد الشخصية الإسلامية الموافقة لما يلي:
- ✓ الايمان بالعقيدة الإسلامية عن طريق الفكر الهادف الذي يسعى لبلورة الشخصية الإسلامية .
- ✓ ترسيخ الانسجام الكامل بين الفكر و السلوك في حياة الناشئة.
- ✓ تنمية المهارات الأساسية لدى كل فرد .
- ✓ تمكين الافراد من الأساسيات عن طريق تعليم القراءة والكتابة وضروريات الدين .
- ✓ مساعدة المتعلمين على نقل الأفكار بسهولة عن طريق التعبير الكتابي والشفوي بلغة عربية قصصية.
- ✓ إتقان المهارات المتنوعة في شؤون الحياة .
- ✓ اتباع الأسلوب العقلي عن طريق تنمية الاستقبال في التفكير بما يساعد على التمييز بين المعلومات الصحيحة و الخاطئة .
- ✓ تحقيق النمو السلوكي المتكامل للأفراد في جميع ابعاد النمو الروحية والعقلية والجسمية والانفعالية والاجتماعية.
- ✓ تلبية حاجات المجتمع القائمة و المنتظرة في جميع المجالات بإيجاد برامج تعليمية تنص على انه يجب ممارسة المهن المتنوعة التي يحتاج اليها المجتمع .
- ✓ تزويد المتعلم بالثقافة الإسلامية الشاملة لشؤون الحياة .
- ✓ اتاحة الفرص امام الجميع بصورة متكافئة للحصول على نصيب من العلم والثقافة بما يتلاءم مع قدراتهم و استعداداتهم .

✓ تحقيق المطالب الدنيوية والمطالب الأخروية.¹

من خلال هذه الأهداف نخلص التنشئة الدينية تصبوا الى غرس قيمها الايمانية والعقائدية في شخصية الفرد لتعطي له البصمة الإسلامية وتحدث له بذلك الانسجام بين احكام الشريعة الإسلامية وسلوك الافراد، كما تهدف كذلك الى تنمية مهارات الفرد عن طريق التعلم والقراءة.

المطلب الثالث: خصائص التنشئة الدينية

للتنشئة الدينية الإسلامية عدة خصائص نذكر منها:

- 1- **الربانية** : أي التنشئة الدينية الإسلامية هي قواعد من عند الله تعالى .
- 2- **الإلزامية** : أي انها تتصف بصفة الجبر والالزام وعلى كل مسلم ان يلتزم بقيمها ومبادئها .
- 3- **الأخلاقية**: فالدين أخلاقي لأنه يدعو الى التمسك بالخلق النبيلة ويأمر بالمعروف وينهى عن المنكر.
- 4- **العملية الواقعية**: حيث راعت التربية الإسلامية واقع الانسان وظروفه وهدفت الى اسعاد الفرد والمجتمع والايان بالله وعبادته واعمارة الكون ووسيلته في ذلك الايمان والعمل.
- 5- **التوازن** : ان التربية الإسلامية تربية متوازنة لانها تستند على أساس متوازن ان تحرص على تحقيق هذا التوازن بين الدنيا والاخرة وكذا الجسد و النفس.
- 6- **الشمول** : فالتربية الدينية الإسلامية لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة او على ناحية واحدة من نواحي المخلوقات التي خلقها الله بل يشمل اهتمامها الموت والحياة ، الدنيا و الأخرة والانسان بكافة ابعاد نموه.
- 7- **التكامل**: ويقصد بذلك ان التربية الإسلامية تربية منسقة الأركان ليس فيها تعارض او تناقض .
- 8- **الإنسانية**: فالتربية الإسلامية رسالة عالمية ، جاءت للناس كافة ودعتهم الى تحقيق الوحدة والعدل و الحرية وغير ذلك من القيم الإنسانية.
- 9- **الوضوح**: وهو من السمات الرئيسية في التربية الإسلامية فالمبادئ الأخلاقية جلية معروفة، والخير المعروف بين، والردائل ايضاً معلومة واضحة.²

¹ عبد الرحمان عثمان حجازي، التربية الإسلامية في القيروان، المكتبة العصرية، بيروت لبنان، ط1، 1997، ص66

² حنان عبد الحميد العناني، تنمية المفاهيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية في الطفولة المبكرة، دار الفكر، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص141.

من خلال هذا يتبين لنا ان لخصائص التنشئة الدينية تأثير كبير على النواحي المختلفة للفرد، وهذا من خلال تعلقها وتحكمها في الاحكام التي يصدرها ولها المرجية التامة في كل صغيرة وكبيرة من شؤون الفرد الخاصة و العامة.

المطلب الرابع: أهمية التنشئة الدينية

تعتبر التنشئة الدينية تربية اجتماعية لكونها تعمل على تنظيم العلاقات داخل المجتمع سواء علاقة الفرد بالأسرة التي ينتمي لها او علاقة الجماعة بمجتمعها، كما تعمل هذه التنشئة على تنمية روح المسؤولية فردية ، كما تبرز أهمية التنشئة الدينية من خلال قيامها بوظائف داخل حياة الفرد و المجتمع .

ومن بين هذه الوظائف :

- 1- تقويم الناشئين و السمو بهم واسعادهم في حاضرهم ومستقبلهم .
- 2- تركي القلوب وتطمئن النفوس، تربي الضمائر وتطيعهم بالخصال الحميدة وتثير الناشئين طريق الهدى، فيحرصون على طاعة الله من جهة وقيام علاقاتهم بأبناء المجتمع على أساس متفق من الحب و التعاون من جهة أخرى.
- 3- تزويد الفرد بعقيدة مهنية، وترسيخ هذه العقيدة في نفسه بحيث نضج جزءا من تكوينه الكلي، وفي هذه الحالة انما تستجيب لمتطلبات الانسان وتشبع لديه حاجة أساسية من حاجاته النفسية.
- 4- تحديد الانسان للأحكام و المبادئ و القواعد و المهارات التي بها ينتظم سلوكه من تعامله مع ربه، اثناء العبادة وعن طريقها يكسب القيم والمثل والفضائل ومن خلالها يتسم الفرد بالسمو الروحي والصفاء النفسي والراحة والطمأنينة.
- 5- تزويد الفرد بذخيرة واسعة من المعلومات و المعارف المتصلة بمبادئ الدين واحكامه ومنهجته وتكسبه الكثير من الخبرات التي من شأنها العمل على تكوين شخصيته وتنميتها.
- 6- تمكين الفرد والمجتمع على حد سواء من التمسك بالدين روحا وعمليا مما يؤدي الى حياة طيبة للفرد و المجتمع
- 7- تمثل وسيلة لعصمة البناء وتسليمهم بما يقيهم وبقي المجتمع الإسلامي من طغيان الاتجاهات المادية.

8- الدور النفسي لتربية (التنشئة الدينية) الإسلامية بما يحققه للنفس الإنسانية من توافق داخلي وخارجي.¹

ان لأهمية التنشئة الدينية دور بارز وهذا لتعلقها بتكوين شخصية الفرد ومدى إعطائه القاعدة الصحيحة و السليمة التي يسير عليها، وبها يستمد المناهج التي تحميه من السقوط في الزلات وتخرجه من العرف المجتمعي الذي يعيش فيه، حيث ان المجتمع له ضغط على عدة جوانب من شخصية الفرد، بحيث يحس بانه مطالب بتأدية هذه الواجبات دون مناقشتها او الخروج عنها، لأنه سيجد نفسه في دوامة وحصار.

المطلب الخامس: مصادر التنشئة الإسلامية

توجد عدة مصادر للتنشئة الدينية نذكر منها:

1- القرآن الكريم : هو المصدر الأساسي الأول للتنشئة (التربية) الذي تستمد منه أهدافها ومبادئها وطرقها ورسائلها).

2- السنة النبوية : وهي المصدر الأساسي الثاني للتربية الدينية الإسلامية وهي كل ما أثر "عن النبي صلى الله عليه وسلم"، من قول او فعل او تقرير او صفة خلقية او سيرة. وهي الصورة العلمية التي طبق بها النبي صلى الله عليه وسلم واصحابه أوامر القرآن ومقاصده، والسنة النبوية لا تتعارف مع القرآن الكريم، ولا تحيد عنه، وانما هي إيضاح لما جاء به وتبيان، قال الله تعالى: "وانزلنا اليك الذكر لتبين للناس ما نزل اليهم".²

3- الاجماع : هو " اتفاق جميع المجتهدين من المسلمين في عصر من العصور بعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم على حكم شرعي في واقعة ". اذا ثبت الاجماع حول حادثة بذاتها فإنها تمثل اجماع آراء³ المجتهدين العلماء او العارفين بأصول التشريع . فهم لا يجتمعون إلا على الصانع وما يحقق المصلحة الشرعية".⁴

¹ صالح محمد أبو جادو، المرجع السابق، ص245-246.

² القرآن الكريم ، سورة النحل ، الآية44.

⁴ شهاب الدين القرافي، نفائس الأصول في شرح المحصول، ط1، ج6، مكتبة الباز مصطفى الباز، ص2543-2544.

4- الفكر التربوي لسلف الصالح و التابعين: والسلف الصالح " هم الأوائل الذين اتبعوا سنة الرسول صلى الله عليه وسلم وكانوا عليها اماما" وفي مقدمتهم الخلفاء الراشدون وصحابة رسول الله، وفكرهم التربوي النابع من الدين الإسلامي والمستمد من القرآن الكريم والسنة النبوية .
واما التابعون : هم من تبعهم بإحسان لتمسك بكتاب الله وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم، والتابعين من المهاجرين والانصار.

فمن خلاص هذه المصادر: يمكن ان نقول ان التربية الاسلامية هي تربية استمرارية انتقاليه من جيل الى آخر وهذه الميزة التي تتميز بها التربية الإسلامية عن بقية الأديان الأخرى، فيوجد هناك تسلسل في هذه المصادر، فبعض احكام التربية الدينية قد حكم بها الله تعالى وحده في كتابه، احكام أخرى من التربية منها رسول الله صلى الله عليه وسلم.¹

المبحث الثاني: القيم الدينية

المطلب الأول: مفهوم القيم بصفة عامة و القيمة الدينية

اهتم الباحثون وعلماء والمفكرون والعلماء على اختلاف انتماءاتهم العلمية والفكرية بمفهوم القيمة، وشمل ذلك عدة مجالات في جميع المجتمعات ويمكن تناول بعضها منها بوجهات النظر المختلفة.
1 - تعريف القيم بصفه عامة :

وتعرف فضيلة ابو شواشي القيم بأنها "عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات او الأشياء، وذلك في ضوء تقيمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، بحيث تتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بمعارف وخبرات _في ظل الإطار الحضاري الذي يعيش فيه ويكتسب خبرات ومعارف وأنماط سلوكية وعادات وتقاليد في مضمونها بوضع معايير للسلوك الإنساني، وعلى الفرد أن يتبعها وأن يلتزم وأن يكيف سلوكه وفقا لها".²
وتعرف سلمى علي القيم بانها "معايير هي مجموعة من الأحكام تتفق عليها الإرادات وتحتل مكانة مركزية في الحياة مرتبطة بذاتها فيمكن القول بان القيم اتجاه مع، أو ضد حدث أو ظاهره

¹ سعد إسماعيل القاضي، التربية الإسلامية بين الاصاله والمعاصرة، نشر وتوزيع عالم الكتب ، القاهرة، ط1، 2004، ص23.

² فضيلة أبو شواشي، دراسة مدى تجسيد القيم الأخلاقية لشخصية الطالب الجامعي، منشورات جامعة 7 أبريل، ط1، ليبيا، 2007، ص38.

ندركها بنوع من الوجدان أو العاطفة التي تستشعر منها القيم التي يدركها الجاهل والمثقف ... والقيم مقاييس اجتماعية وفقا لتقاليده واحتياجاته واهدافه في الحياة.¹ فالحكم القيمي لو ضمن أن هناك شيء يجب الالتزام به، على أنه ذلك الأمر إما واجب أو ضروري.

2- مفهوم القيم الدينية : القيم هي مجموعة من جميع وجهات النظر العالمية المرجعية و الرشيدة، التي يمكن ان تكون للأفراد كدليل افعالهم في جميع مجالات الحياة. وهذه علامة من اصل مساحة وجهات نظر عالمية او الحدود التي تكون داخل الصراعات بين مصالح، بما في ذلك السياسي و الاقتصادي .

تعرف **ايمان عبد الله القيم** : " بأنها مجموعة من المعايير و المقاييس المعنوية بين الناس يتفقون عليها فيما بينهم ويتخذون منها ميزانا يزنون به أعمالهم ويحكمون بها على تصرفاتهم المادية و المعنوية، وهي مقياس او مستوى او معيار نستهدفه في سلوكنا، ويُنظر اليه على انه مرغوب فيه او مرغوب عنه".²

القيم الدينية نوع من أنواع القيم وتعتبر تشخيص لجانب معين من اهتمامات الفرد. القيم تؤثر تأثير بالغا على انساق القيم الأخرى فالقيم السياسية يجب ان تأسس . على القيم الدينية، والحرب لها ثواب ديني تعتبر واجبا دينيا والنظم التعليمية يجب ان تعكس القيم الدينية وبناء ذلك فان كل أنشطة الانسان سواء على المستوى الشخصي او الاجتماعي من المتوقع ان تعكس القيم الدينية.³

وتعرف **وضحة السويدي القيم الدينية** بأنها : " معايير تعبر عن الايمان بمعتقدات سائدة (راسخة مشتقة من مصدر ديني إسلامي تملي على الانسان بشكل ثابت اختياره او نهجه السلوكي في المواقف التي يعيشها او يمر بها وهي إيجابية صريحة او ضمنية يمكن استنتاجها من السلوك اللفظي وغير اللفظي ".

¹ سلمى علي سليمان، القيم الخلقية في الشعر الاندلسية في عصر الطوائف و المرابطين، دار الأفاق العربية، ط1، 2007، ص21_22.

² stphen kaberg les valeur ,les idees et les interets, introduction a la sociologie de maxweber,edcouvert, M,A,U,S,S, paris, s, ed,2010p147

³ وضحة السويدي، تنمية القيم الخاصة بمادة التربية الإسلامية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية بدولة قطر، برنامج مقترح لدار الثقافة، الدوحة، ط1، 1409 هـ، 1989.

3-تعريف القيم الدينية بانها:

الاحكام التي يصدرها المرء في ذلك على أي شيء مهتديا في ذلك بقواعد ومبادئ مستمدة من القرآن الكريم و السنة وما تفرع عنهما من مصدر التشريع الإسلامي او تحتويها هذه المصادر وتكون موجهة الى الناس عاملة وهي معايير الحكم على كل قول او فعل ولها في الوقت نفسه قوة وتأثير عليهم.¹

تعرف **نورهان فهمي** القيم الدينية بانها: " تشكل الاطار المرجعي لضبط السلوك الرشيد وعلاقة الانسان بذاته و المجتمع وتشتمل العبادات و الايمان بالقوى الغيبية والثقافة الدينية وادراك أهمية الدين في الحياة و التعاون ودعم القيم الدينية و يقصد بها ارتقاء وتقوية القيم الروحية التي تنعكس علميا على سلوك الفرد من حيث الالتزام بالأدوار و المسؤوليات والواجبات الفردية والاجتماعية ".²

يعرف **ماجد الجلاد** القيم الدينية بانها: " مجموعة من المعتقدات المعرفية و الوجدانية والسلوكية الراسخة يختارها الانسان بحرية بعد تفكير وتأمل ويعتقد بها اعتقادا جازما، تشكل لديه مجموعة من المعايير يحكم بها على الأشياء، بالحسن او القبيح و بالقبول او الرد ويصدر عنها سلوك منتظم يتميز بالثبات و التكرار والاعتزاز بها.³

يعرف **احمد الخشاب** القيم الدينية بانها: " هي تلك القيم التي تكرم الفرد بصفته انسانا وتحمي الجماعة بصفته كائنا عضويا حيويا واتخذت من المضمون الروحي للنظام الاجتماعي أساسا لكل تغيير جذري يهدف الى تحقيق النمو الإنتاجي والعمل الإنساني الذي ينطوي عليه تراثنا الروحي".⁴

يعرف **إسماعيل الكافي** القيم الدينية بانها: " ما تتضمنه من قيم سياسية كالمساواة و العدالة و الحرية، الانتماء الديني و الوطني ومن قيم خلقية كالإيمان و الإخلاص و الاستقامة و القوة والعلم والتمسك به العمل الجاد المنتج ... كلها قيم تغرس في الفرد شعورا بقوته الإنسانية وقوته الروحية وقوته السياسية وتدفعه الى العمل الجاد من اجل تحقيق ذاته وحماية وتدعيم وطنيته وتقوية عقيدته....

¹ صليحة رحالي، القيم الدينية والسلوك المنضبط للكشافة الإسلامية الجزائرية - نموذجاً - دراسة ميدانية للافواج الكشفية لمدينة المسيلة رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص16.

² نورهان منير فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1949، ص36.

³ ماجد زكي الجلاد، تعليم القيم وتعليمها-تصور نظري تطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس.....

⁴ أحمد الخشاب، علم الاجتماع الديني مفاهيمه النظرية وتطبيقاته العلمية، مكتبة القاهرة الحديث، ص300

والقيم الدينية لها دور هام في تدعيم التماسك بين افراد المجتمع و بالتالي تدعيم الوحدة الوطنية له ".¹

يعرف **ماكس فيبر** القيم الدينية بأنها : " مجموعة من التصنيفات السيكولوجية المتولدة عن الاعتقاد الديني و الممارسة الدينية التي تعطي توجيهها للسلوك العملي الذي يلزم بها الفرد ".² من خلال ما سبق ذكره يمكن القول ان القيم الدينية هي التي تقوم بتوجيه سلوك الفرد، واعطائه الحرية الكاملة لكي يساير التغييرات التي تطرا على النسق المجتمعي دون المساس بالثوابت و الرواسخ الدينية الإسلامية.

المطلب الثاني: خصائص القيم الدينية

من اهم خصائص القيم الدينية ما يلي

- 1- مناسبتها وملائمتها مع خصائص الطبيعة الفطرية في الانسان الفردية منها و الاجتماعية و الواقعية وليست قيما مجردة بعيدة عن الواقع و الممارسة .
- 2- إن صياغتها الإلهية قد جاءت لتساير التجرد المستمر في الحياة الانسانية فهي تساير الطبيعة ولبشرية في كل اطوار نموها من خلال خبراتها المتجددة، بحيث نترك للشخصية الإنسانية و المجتمعات البشرية حرية عامة للسلوك في اطارها، بشرط المحافظة على هذا الاطار و الاتفاق و التكيف معه.
- 3- من خصائصها أيضا انها ترتبط بالسلوك البشري في كل مظاهره وابعاده حيثما يترحم أنشطة و افعال داخل النظم الاجتماعية المكونة للمجتمع البشري.³
- 4- يمكنها ان تشمل وحتوي مواقف الحياة كلها و باعتبار ان القيم الدينية مصدرها الدين الإسلامي، و التسليم التام بان الله هو مصدر القيم فيمكن تحديد خصائصها فيما يلي:⁴
- 5- هذه القيم بالقداسة و الهيبة
- 6- أن يصبح لالتزام الاخلاقي و المسؤولية معنى .
- 7- ان يتوفر للقيم سند حقيقي .

¹ إسماعيل عبد الفتاح الكافي، موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية، مركز الإسكندرية للكتاب، 2005، ص 42 .

² رؤوف بوقرة، دراسة تقييمية لمدى تطابق القانون الجزائري مع قيم المجتمع ودينه، رسالة ماجستير جامعة باتنة، 2009-2008، ص38.

³ نورهان منير حسن فهمي المرجع السابق صفحة 146

⁴ مراد زغمي، علم الاجتماع رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية، قسنطينة الجزائر، ب. ت، ص 189 - 190.

- 8- الإبقاء على إرادة الإنسان وحرته في اختيار القيم التي يرتضيها .
 - 9- توفر شروط الاستقرار و الثبات في المجتمع .
 - 10- بقاء ذلك الحافز المتجدد على العمل و الاستقامة في ذات الوقت .
 - 11- توفر الميزان الثابت و العادل على الأشياء و الأفعال.
 - 12- إنها وسيطة انتقائية لقوله تعالى¹ " وابتغ فيما اتاك الله الدار الآخرة ولا تنسى نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله اليك ولا تبغي الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين" سورة القصص الآية 77.²
- ان القيم الدينية لها خاصية تميزها عن باقي القيم، فتعلقها بالجانب الديني يعطيها صبغة فريدة، فيها يحدث الاستقرار في كل شرائح المجتمع، فهي تقوى الدافع لاستقامة الفرد وتخلصه من الوقوع في الآفات الاجتماعية الخطيرة التي تنخر في كيان المجتمع.

المطلب الثالث: وظائف القيم الدينية:

- تعتبر وظائف القيم الدينية ذات أهمية كبرى في شخصية الفرد والمجتمع وتسعى في توازن وثبات حياته الاجتماعية وفي ما يلي نذكر البعض منها:
- 1- التوازن و الثبات في الحياة الاجتماعية: حيث ان النظام الاجتماعي لا يستطيع ان يستمر بدون القيم الدينية ، كما لا تستخدم القيم كمعايير وموازن يقاس بها العمل ، كما انها تساعد على التوقع سلوك صاحبها .
 - 2- الدفع الى العمل، وتوجيه نشاط الفرد توجيها إيجابيا ومتناسقا وتعمل أيضا على صيانتها من التناقض والاضطراب .
 - 3- تعمل قيم الافراد على ربط أجزاء الثقافة بعضها ببعض الأخر، لبعدها عن التناقض، فتربط العناصر المتعددة والنظم وتبدو انها متناسقة، كما انها تعطي هذه النظم أساسا عقليا يستقر في ذهن أعضاء المجتمع المنتمين اليه فتبدو في صورة واضحة وسوية .

¹ بسام يوسف احمد التل، القيم الإسلامية وأثرها في الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الأردنية، رسالة ماجستير موسوعة الاقتصاد و التمويل الإسلامي. الأردن، دون سنة، ص 55-58.

² القرآن الكريم سورة القصص الآية 77.

4- ان القيم تحقق للفرد و الجماعة الأمان، اذ يستعين بها على مواجهة ضعفه وتعطيه فرصته لتحسين وعيه وتحسين الحياة و العالم حوله، والتعبير عن ذاته وقدراته.

5- عن وظائف القيم في مواجهة تغييرات الحياة المتسارعة يقول بن حميد وآخرون: " تساعد القيم المجتمع على مواجهة التغييرات التي تحدث فيه بتحديد الاختبارات الصحيحة والسلمية التي تسهل على الناس حياتهم، وتحفظ على المجتمع استقراره وكيانه في اطار موحد ومهما يكن من امر فان القيم التربوية و الدينية تعمل على توحيد افراد الامة وتماسكهم وفي هذا اصلاح للمجتمع ".¹

التغيرات السريعة التي تحدث في أوساط المجتمع والتي تؤثر تأثير كبير عن القيم والمعتقدات التي ان الفرد يحملها.

المطلب الرابع : تصنيف القيم الدينية

اعتمدت فوزية ذياب في تصنيفها للقيم على تصنيف كل من كلوكهن الذي ورد في كتاب بارسونز وشيلر على أساس ابعاد القيمة من حيث :

1 - بعد المحتوى : ويتضمن ست قيم وهي :

أ - القيم النظرية : تشير الى اهتمام وميل الفرد الى اكتشاف الحقيقة.

ب - القيم الاقتصادية : تشير الى ما هو نافع .

ج - القيم الجمالية: تشير الى ما هو جميل روائع من ناحية الشكل .

د - القيم الاجتماعية: تشير الى الفرد ومن يحيطون به من الأسرة والجماعات الصغيرة.

هـ - القيم السياسية : وتشير الى اهتمام الفرد للحصول على القوة فهو شخص يسعى للسيطرة والتحكم في الأشياء.²

2 - بعد المقصد: وينقسم من ناحية مقاصدها الى قسمين:

أ - وسائلية : وهي القيم التي ينظر اليها الأفراد والجماعات على انها وسائل لغايات ابعده .

ب- غائية او هدفية: هي الأهداف و الفضائل التي تضمنها الجماعات والأفراد لأنفسها .

¹ فائزة عبدالله سفير القرشي، القيم المتضمنة في مقرر الحديث للصف الثالث المتوسط ومدى تعزيز المقرر لهذه القيم ، رسالة ماجستير :1430-1431، جامعة ام القرى ، كلية التربية قسم المناهج وطرق التدريس، المملكة السعودية، ص 22.

² فوزية ذياب، القيم والعادات والتقاليد مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2 ، 1980، ص 52.

3 - بعد الشدة: تتفاوت القيم من ناحية شدتها تفاوتاً كبيراً وتقدر شدة القيم بدرجة الالتزام التي تفرضها، وبنوع الجزاء الذي تقرره وتوقعه على من يخالفها.

4 - بعد العمومية: وتنقسم هذه القيم على هذا الأساس الى:

أ - قيم عامة: التي يعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن ريفه وحضره وطبقاته المختلفة.

ب - قيم خاصة: وهي المتعلقة بمواقف او مناسبات اجتماعية مهنية او بمناطق محدودة او بطبقة او بجماعة خاصة .

5 - بعد الوضوح: حيث توجد قيم:

أ - ظاهرة او صريحة: وهي القيم التي يصرح بها او يعبر عنها بالكلام .

ب - قيم ضمنية: وهي القيم التي يستخلص ويستبدل على وجودها من ملاحظة الاختيارات و الاتجاهات التي تكرر في سلوك الأفراد بصفة منظمة لا بصفة عشوائية .

6 - بعد الدوام: تنقسم القيم من ناحية دوامها الى قسمين:

أ - قيم عابرة: القيم الوقتية العارضة القصيرة الدوام السريعة الزوال.

ب - قيم دائمة: القيم التي تبقى ومنا طويلاً مستقرة في نفوس الناس .

والقيم الإسلامية في مجموعها نوعان¹:

قيم سلبية او قيم التخلي: وتتجلى في هجر ما نهى الله عنه من شرور و موبقات كشرب الخمر و الزنى ... الخ .

قيم إيجابية: وهي قيم التي كلف المسلم بالتحلي بها واخذ نفسه بمقتضياتها مثل: الصدق، الأمانة، الرحمة، صلة الرحم... .

وهناك من يصف القيم في فئتين: القيم الدينية المستمدة من النهج الإلهي والقيم الثقافية المستمدة من العلم الانسان المحدود.²

ويرى البعض ان القيم الدينية شاملة لجميع القيم.³

¹ جابر قمبيحة، المدخل الى القيم الإسلامية، دار الكتاب المصري، القاهرة، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1984، ص41

² حمد صالح الدحيح، عماد محمد سلامة، أثر العولمة في القيم من جهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد35، العدد 03، تصدر عن مجلس النشر العلمي، الكويت2007، ص20.

³ وضحة علي السويدي، المرجع السابق، تنمية القيم الخاصة بمادة التربية الإسلامية لدى تلميذات المرحلة الإعدادية، بدولة قطر، برنامج مقترح لدار الثقافة، ط1، 1409-1989.

المطلب الخامس: القيم الدينية للعمل واحترام الوقت

أ_ القيم الدينية للعمل : هي معايير تعبر عن الايمان بمعتقدات الراسخة مشتقة من مصدر ديني إسلامي تملي على الانسان بشكل ثابت اختياره او نهجه السلوكي في العمل و الذي يمكن للعاملين من تمييز ما هو صحيح وتقييم التفضيلات¹.

وتتضمن القيم الدينية للعمل مجموعة من المبادئ التي تنظم كيفية أداء العمل وتوجيه سلوك الافراد في مجال العمل وفقا لتنشئة الدينية وتشمل هذه القيم :

1-الصدق و الأمانة: تشجع القيم الدينية على التعامل بصدق و امانة في جميع جوانب العمل .

2- العدل و المساواة : تؤكد على أهمية تحقيق العدالة و المساواة بين جميع العاملين .

3- الاجتهاد و التفاني : يحث على العمل بجد وبذل الجهد وتحقيق النجاح والالتقان .

4-الاحترام والتعاون: يدعوا الى احترام الزملاء و التعامل والتعاون معهم لتحقيق الأهداف المشتركة.

5 - المسؤولية : تشدد على تحمل المسؤولية عن الاعمال والقرارات .

هذه القيم تساعد الافراد على تحقيق التوازن بين الالتزامات المهنية و المتطلبات الدينية وتعزز بيئة إيجابية منتجة .

ب_ القيم الدينية لاحترام الوقت : هي مجموعة من التصديقات السيكولوجية المتولدة عن الاعتقاد الديني والممارسة الدينية التي تعطي توجيهها للسلوك العلمي الذي يلتزم به الفرد في احترام الوقت، والاستفادة منه واستثماره ومحاولة التقليل الوقت دون فائدة او انتاج وبالتالي رفع إنتاجية العاملين خلال وقت عملهم المحدد.²

خلاصة :

من خلال ما سبق يتبين لنا ان القيم الدينية مصنفة حسب معايير تخدم الفرد، فهي تتيح له فرصة التعرف الجوانب المختلفة والخفية عنه فهي بذلك تعطيه المرجعية والدافعية لكي يقوم شخصيته ويبلورها لكي يكون في خدمة المجتمع بشكل عام.

سامية حميرش، القيم الدينية ودورها في التماسك الاسري، رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010، ص 7. 1
حسين جيبو، مرجع سابق، 2019ص. 16²

الفصل الثالث: الانضباط (الالتزام)

المهني وقيم العمل

الفصل الثالث: الانضباط (الالتزام) المهني وقيم العمل

المطلب الأول: مفهوم الانضباط المهني:

لقد تعددت التعريفات التي تفسر الانضباط المهني، والذي هو من المفاهيم الراسخة للعلوم الإدارية و السلوكية ولقد انبثق أساسا من حركة العلاقات الإنسانية في النصف الأول من القرن العشرين ومن بين هذه التعاريف نذكر:

تعريف كل من موراداي، بورتر وستيز:

إن الانضباط المهني يمثل "اعتقادا قويا وقبولا من جانب الأفراد و الأهداف المنظمة وقيمها ورغبتها في بذل أكبر عطاء وجهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها".¹

وهذا الانضمام يكون له قبولا من طرف الأطراف وذلك لتحقيق أهداف المنظمة وهو يشمل ثلاث:

- قبول كبير لأهداف وقيم المنظمة .

- الرغبة في بذل جهود من اجل المنظمة .

- الرغبة في الاستمرار في العمل .

أي أن الانضباط في المدرسة يتوجه مباشرة الى تحقيق هدف المؤسسة والرغبة بالانتماء والاستمرار فيها.

تعريف الانضباط المهني: " هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها الموظف عند اجابته على مقياس الانضباط المهني والمتضمن بعض السلوكات مثل الالتزام باللباس الرسمي، الالتزام بالقوانين الإدارية المحافظة على الوقت، انجاز المهام ... الخ.²

وكذلك يعرف الانضباط المهني: تنه الالتزام بقواعد السلوك والعمل او ضبط النفس عن العمل يخالف القواعد المرعية والموسومة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها ويعني أيضا الالتزام بالنظام".³

¹ خالد محمد احمد الوازي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية،

كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف الرياض، 2006، ص 34

² سعد بن شنة، القيم الدينية وعلاقتها بالانضباط المهني لدى موظفي الإدارة بمقر ولاية الجلفة ، مجلة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2016، ع 03، ص 10.

أي ان الانضباط يسعى الى تحقيق أهداف المؤسسة وإذا تحققت هذه فإن الفرد يحقق رغباته وأهدافه داخل المنظمة و بالتالي فهو يعمل وفقا لقيمها ومبادئها ويكون ولاؤه أكثر لها من خلال هذه التعاريف يمكن القول ان الانضباط المهني عبارة عن توافق الأهداف الفردية للعمال في المؤسسة والاهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها، فالقبول بأهداف هذه الأخيرة و العمل بقيمتها يزيد من درجة الولاء للفرد داخل المؤسسة و بالتالي تضمن استمراريته وفعاليتها في الإنتاج .

المطلب الثاني: انواع الانضباط المهني:

اختلف العلماء في تصنيف انواع الانضباط المهني فلقد قام Meyeset Allen بتحديد أهم أنواع الانضباط التنظيمي التي تشمل ثلاث انواع وهي :

1- **الانتماء العاطفي** : عرفها Meyeset Allen على أنه "ارتباط الفرد بالمؤسسة وأهدافها ارتباطا وجدانيا"

كما عرفها Moideen Ruty et Allen بأنه " الالتزام العاطفي الذي يعكس الارتباط العاطفي بالمنظمة والرغبة في الانتساب إليها والتوحد مع هويتها ".

أي أن هذا النوع يشير الى قوة ورغبة الفرد في الاستمرار للعمل في منظمته ذلك أنه يتوافق مع أهدافها وقيمها ويزيد مشاركة في تحقيق أهدافها.

2- **الانتماء المعياري** : عرفه Haquett et Allen على أنه " إحساس العاملين للبقاء في المنظمة "

ويرى Meyes et Allen (1991) أن الانتماء المعياري هو "نوع من الواجب على الفرد اي ان الفرد ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين "

3- **الانتماء الاستمرارية**: عرفها Meyer and Allen 1990 على أنه اندماج في أنشطة المنظمة مع الاخذ بالاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد اذا ما ترك المنظمة".

³ المولى ستان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، عمان، 2004، ط1، ص218.

ويعرفها 1998 على أنه عكس الحاجة إلى البقاء في المنظمة والوعي بالتكاليف المرتبطة بترك هذه المنظمة، أي رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظّمته لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير:

1

- وهناك تصنيف آخر لأنواع الانضباط المهني حسب هيروكسو فيتش :

أ - **الانضباط العاطفي**: يشير الى قوة الارتباط العاطفي للعامل في المنظمة التي يعمل بها .

ب - **الالتزام المحسوب** : يكون عندما يستمر العامل في المنظمة ويتوصل الى قناعة بان عمله في مكان آخر سيكلفه أكثر من بقاءه في منظّمته الحالية .

ج - **الالتزام الأخلاقي**: فهو يوضح الالتزام المستوجب أو الأخلاق للعامل للبقاء في المنظمة وهو ينتج بولاء العامل للمؤسسة وتختلف هذه الأنواع من الانضباط المهني على تصرف العاملين من خلال ممارستهم لأعمالهم، فالعامل الذي يسوء لديه انضباط عاطفي ستكون شدة انضباطه وظيفيا أكثر مما يتطلبه موقعه الوظيفي وذلك لمساعدة منظمة على تحقيق أهدافه.²

حيث ان الالتزام الأخلاقي نابع من اعتقاد الفرد بان الله رقيب على اعماله لقوله تعالى " ان الله كان عليكم رقيب " .³

المطلب الثالث: مراحل التطور الانضباط المهني:

1- **مرحلة الانضمام من المنظمة التي يريد العام الفرض العمل بها :**

في هذه المرحلة نجد أن الفرد هو الذي يختاره منظّمه التي يريد العمل لها وذلك من أجل تحقيق رغباته وتطلعاته .

2- **مرحلة الانضباط المهني :**

في هذه المرحلة يكون الفرد أكثر حرصا على بذل اقصى جهده لتحقيق أهداف المنظمة .

وهناك من يرى انه يمكن حصر مراحل الانضباط المهني في ثلاث نقاط وهي :

¹ أميرة محمد رفعت حواس، المرجع السابق، ص 59.

² محمد أحمد الحراشنة وسامر عبد المجيد البشاشة، أثر حاجات ما كلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية ، مجلة الشارقة، للعلوم البحثية، عدد2، مج03 ، 2006، ص 19. 20

³ القرآن الكريم سورة النساء الاية 01

1- الازعان او الالتزام :

في البداية يكون الفرد منضبطا مهنيا وذلك لحصوله ولتحقيقه الفوائد التي يطمح اليها، وبالتالي يتقبل سلطة مسؤولية ويلتزم بما يطالبونه منه.

1- مرحله التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة:

وفي هذه المرحلة يتقبل الفرد أوامر رؤسائه وتأثيرهم رغبة منه في الاستمرار في العمل بالمنظمة وذلك لأنها تشبع حاجيته .

2- مرحله التبنى:

وهنا يرى الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها مطابقه لأهدافه و قيمه وبالتالي يكون انضباطه نتيجة لتطابق الأهداف والقيم.

ومن خلال تدرج هذه المراحل فإن الفرد هو الذي يرسم سياسة انضباطه في المؤسسة، بداية من رغبته في العمل مروراً بتحقيق أهدافه ثم تحقيق أهداف المنظمة، حيث أنه هو بمرور الزمن وتفاعله مع أعضاء المنظمة يكتسب انتماء و ولاء أكبر لها.¹

المطلب الرابع: العوامل المساعدة في تكوين الانضباط المهني:

هناك عدة عوامل يمكن أن تساهم في انضباط العاملين بالمنظمات التي ينتمون اليها، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

1- المكانة الاجتماعية:

ويقصد بالمكانة الاجتماعية تلك القيمة، أو المرتبة الاجتماعية لشخص اذا ما قورن بأشخاص آخرين كما هو الحال سيد أو قائد القبيلة وتكون في أي نظام اجتماعي أي في كل مجتمع، وقد تكون مكانه رسميه تضيفها الجماعة على شخص ما وقد تكون غير رسمية وهذه المكانة تكون ايضا في التنظيم أي يكون للأفراد لهم نفس المراتب على حسب الترتيب الهرمي بالنسبة للمنظمة الذي تحدد وفق شهاده وخبرة هذا الشخص في التنظيم، ويعمل افراد التنظيم بجد وبأقصى جهودهم في

¹ ساميو خميس أبو رندا، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وانماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة فلسطين، 2007، ص 24.

المنظمة للحصول والارتقاء والمحافظة على مكانتها ، وللمكانة الاجتماعية أساليب عديدة نذكر منها :

— الدرجة الرسمية التي يتحصل عليها الافراد في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته، وظروف العمل والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الفرد من خارج المنظمة.

2 - اشباع وحاجيات العاملين الانسانية في التنظيم:

وهنا يمكن القول أن للعاملين بعض الحاجيات المتداخلة مع المنظمة، فهم يسعون الى تحقيقها من أجل إشباع حاجياتهم ورغباتهم بأن يكونوا قادرين على الاندماج مع الجماعة وبالتالي تحقيق ذاتهم ويزيد من انضباطهم في الأداء.

3 - وضوح الاهداف وتحديد الأدوار:

لقد بينت بعض الدراسات أن الانضباط المهني يزداد كلما كانت أهدافه واضحة ويستطيع الأفراد فهمها، ويسعوا لتحقيقها، وكذلك كلما كانت ادوارهم محددة ساعد ذلك في زياده الانتماء.

3- الرضا الوظيفي:

يقصد بها تلك الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجياته النفسية، حيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي الى احترام الفرد لذاته ولغيره ويساعده في ذلك في إقامة علاقات اجتماعية متينة مع زملائه وكذلك مع رؤسائه.

5 - الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي :

يمكن القول أن المناخ التنظيمي هو مجموعة الخصائص التي يميز بيئة الفرد الذي يعمل ضمنها فتؤثر في قيمة واتجاهاته، وادراكاته، وذلك لتمتعها بدرجة عالية من الاستقرار وتتضمن مجموعة من خصائص الهيكل التنظيمي، إن لتمتع العاملين بجو يسوده التعاون هو العدالة للوصول الى اهداف مشتركة يعزز الثقة بالعاملين ويرفع الروح المعنوية لديهم ويزيد من درجة الرضا الوظيفي ويعزز شعورهم بالولاء .

6 - زياده مشاركته العاملين في التنظيم:

إن المشاركة تزيد من ولاء والانضباط المهني للعاملين ذلك أن العمال تكون لهم فرصة الابداع بأفكارهم وتشجيعهم وتحملهم المسؤولية تساعد اندماج الفرد فكريا وعاطفيا في جماعة العمل مشاركتهم في اتخاذ القرارات تجعل العاملين أكثر ارتباطا ببيئة العمل.

7 - إيجاد نظام مناسب للحوافز:

يمثل التحفيز تشجيع الافراد على المشاركة في اتخاذ القرارات والقيم بالأنشطة التي لها تأثير على عملهم ، وتركز نظرية حوافز العمل على الحوافز المادية والمعنوية والتي تؤدي الى زياده الرضى المهني وبالتالي : زياده في الانضباط وكذا الزيادة في الإنتاج، ومنها يمكن القول أن العوامل المساعدة في تكوين الانضباط المهني تكون وفق تدرج العناصر التنظيمية التي سلف ذكرها.¹

المطلب الخامس: أهمية الانضباط المهني

إن للانضباط المهني اهمية كبيره داخل المؤسسات تجعل الفرد عضوا يتمسك بالمبادئ وقيم هذه المنظمات ويتفاعل معها ويتفاعل معها او بدخوله في المنظمة والى غايه اندماجه كلياً بها وهناك عدة أسباب أدت الى الاهتمام المتزايد بالانضباط المهني وهي :

أ - إن الانضباط المهني يمثل أحدا المؤشرات والدعائم من الأساسية للتنبؤ بالعديد من الجوانب السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل فالأفراد المنضبطون يكونون أطول بقاء في العمل، وأكثر عملاً لتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمون إليها .

ب- إن مجال الانضباط المهني جذب كل من المسؤولين علماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوك إنساني مرغوباً فيه.

ج- إن الانضباط المهني يمكن أن يساعد الى حد ما في تفسير كيفية إيجاد هدفاً لهم من الحياة.²

المطلب السادس: الانضباط المهني للوقت ولأداء المهام .

الانضباط المهني للوقت: الالتزام بالمواعيد و القواعد والسياسات و اللوائح المهنية المتعلقة بالوقت من قبل كافة العاملين بالمؤسسة وذلك من خلال الالتزام بوقت العمل الرسمي او ادارته بأحسن طريقة ممكنة، بما يحقق أكبر الإنجازات وفضل نتائج على المستوى الشخصي او المهني.³

¹ ايناس قواد نواوي فلمان، الرضى الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات ، إدارة التربية والتعليم ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التربوية ، كلية التربية ، جامعة أم القرى بمكة المكرمة ، 2009 ، ص 30-31.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال من المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 2004، ص 182.

³ حسين جيبو ،إدارة الوقت و الأداء، مذكرة ماستر، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2019 ، 18_19.

الانضباط المهني لأداء المهام: هو الالتزام بالقواعد و السياسات و اللوائح المهنية من قبل كافة العاملين بالمؤسسة، بما يحقق أداء مهامهم على اكمل وجه.¹

ويتضمن عدة جوانب أساسية لضمان الكفاءة و الفعالية في العمل، منها:

1تحديد الأهداف بوضوح: وضع اهداف واضحة وقابلة لتحقيق لكل مهمة لضمان فهمها وتنفيذها بشكل صحيح.

2التقييم والتحسين : تقييم الأداء بانتظام لتعرف على نقاط القوة و الضعف .

¹ رفيقة بخالفة، الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية الجزائرية ، مذكرة ماجستير جامعة سعد دحلب، البليلة، 2011، ص28_29.

المبحث الثاني : قيم العمل

كل المنظمات تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال الأفراد والجماعات ومن خلال مواردها المادية والبشرية والتفاعل بين الأفراد ولهذا التفاعل تأثير كبير على علاقة العاملين بالمؤسسة، فالأفراد العاملين يؤدون أدواراً مختلفة كل الفاعلين يسعون إلى تحقيق أهداف المنظمة وذلك وفق قيم عمل تعد الموجه لسلوكاتهم وتصرفاتهم داخلها .

وتختلف قيم العمل من مجتمع إلى آخر، كما تختلف من شخص لآخر لكن هناك إجماعاً على أهميه قيم العمل وضرورتها لأي جماعة أو منظمة إدارية وتطوير مؤسساتها وبنياتها الاجتماعية والاقتصادية بوصفها ضماناً لتحقيق معدلات إنتاجية أعلى . وتنشئ أجيالاً محبة لعملها مخلصه لمجتمعها ولوطنها.

ومن خلال هذا المنطلق تم التطرق لقيم العمل من حيث مفهومها وتصنيفاتها وأسبابها وتزداد أهمية الحديث عن قيم العمل، ونحن نعيش في عالم متغير يسعى إلى إلغاء القيم التي يمتلكها الأفراد وذلك من خلال الغزو الثقافي والفكري.

1. مفاهيم مرتبطة بقيم العمل:

قيم العمل هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري، في أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها ، وهي إلى جانب ذلك السياج المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل ويحول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه وردت كلمه "قيمة" في القرآن الكريم في قوله تعالى: " فيها كتب قيمة" ¹، كما وردت أيضا في "الدين القيم" فالإنسان أو العمل أو الدين يكون قيما فالإنسان القيم: هو المستقيم في أفعاله و سلوكه كما وردت كلمه قيمة value في اللاتينية وهي ما خوذة من الأصل اللاتيني Valeo واستخدمها الفرنسيون في العصر الحديث للإشارة إلى اسم النوع من الفعل قام أو وقف أو اعتدل كما استخدم الشعراء هذا المفهوم لإبراز بعض المقومات الخاصة بالشجاعة والكرم. ²

القيم هي المبادئ والمقاييس التي تعتبر هامة لنا ولغيرنا ونطالب بتحقيقها. ³

¹ القرآن الكريم، سورة البينة، الآية 03.

² بتصرف سلوى السيد عبد القادر، الانثروبولوجيا والقيم، دار المعرفة الجامعية مصر 2010م، ص21.

³ مدحت محمد ابو النصر، قيم واخلاقيات العمل والادارة، الدار العالمية، طبعة الاولى، مصر 2008، ص 22.

وتعتبر أيضا توقعات سلوكية إيجابية وتفضيلات أقرها جزء كبير من المجتمع ومن أمثلة القيم (الصدق ، الأمانة ، العدل ، العفة، العدالة) وقيم العمل هي أيضا مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة التي ينتمي إليها .

وهي ذلك سياق المنيع الذي يحميه من الخطأ والزلل ويجول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره أو يتنافى مع مبادئه.¹

قيم العمل :

هي المبادئ والاجتهادات تتطلبها طبيعة المهنة من قبل العاملين بها محددة للسلوك الذي تتطلبه المهنة ذاتها.

في بيئة العمل وثقافة المجتمع مع البحث بخصوصياته الاجتماعية والاقتصادية.²

قيم العمل كما عرفها آخر:

هي مجموعة القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الإنسان ببيئة العمل المادية والبشرية.³

وتعريف قيم العمل: عبارة عن مجموعة صفات مرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها ويسعى الفرد لتحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.⁴

قيم العمل: هي أفعال التي توجه سلوك الفرد داخل المنظمة فيما يتعلق بالنشاط الذي يمارسه.

2. تصنيف قيم العمل:

اختلفت تصنيفات الباحثين لقيم العمل بناء على اختلافاتهم البيئية ومنطلقاتهم الفكرية والفلسفية فقد صنف جبتيريرج القيم المتصلة بالعمل الى:

العوامل الخارجية وتتضمن:

¹ الرشيد شقران مجله التنمية الادارية العدد 117، مصر، ربيع الاول 1435هـ.

² عبد الله بن احمد بن غيثان القرني، قيم العمل الواردة في ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الاسلامي واليه تفعيلها لدى المعلمين، رساله ماجستير جامعه ام القرى مكة المكرمة ، 1425، ص 28.

³ محمد حسن حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والعاملين بالمدارس الثانوية، رسالة الدكتوراه منشوره جامعه الاردن 1424 ص 19.

⁴ محمد حسن حمدات، نفس المرجع، ص 19.

المكافآت (المالية، الاعتبارية، المصاحبة، اجتماعيا وبيئيا).

العوامل الداخلية وتتضمن:

الرضا الداخلي هو (تحقيق الذاتي والاستعداد، الميل، والنشاط لتحقيق هدف معين).¹

خلاصة:

يعد الانضباط إستراتيجية هامة وأساسية في مسيرة التغيير والإصلاح في الإدارة والانضباط في التنظيم هو مظهر من مظاهر السلوك الأدائي المعقد الذي يشمل جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والإنفعالي والاجتماعي الذي يقوم به الفرد من أجل تحقيق التكيف مع البيئة التي يعمل بها وإشباع حاجياته وحل مشكلاته ، وهو سلوك جيد ويرجع الاهتمام بالانضباط داخل المؤسسات الإستشفائية ، إذ أن نجاح المؤسسات والوصول إلى تحقيق أهدافها المرتبط بشكل مباشر بالقيم التنظيمية التي يكتسبها العامل والتي يعمل بها داخل النسق من أجل خلق الإنسجام والتكامل بين أفرادها .

¹ محمد حسن حمدات، نفس المرجع، ص 20.

الفصل الرابع: الجانب الميداني

تمهيد :

لا تحقق الدراسة أي ظاهرة الا من خلال الانتهاء من الجانب النظري والسعي لدراسة ظاهرة القيم و الانضباط المهني الذي يتطلب مجموعة الإجراءات المنهجية التي سوف تحددها من خلال هذا الفصل.

المبحث الأول: خصائص مجتمع الدراسة ومنهج وأدوات جمع البيانات

المطلب الأول: مجالات الدراسة

يعد تحديدنا للموضوع، نستطيع ان نقول عنه انه منطقي وذلك بمعرفتنا للظاهرة قيد الدراسة من جانبيها النظري و الميداني، وللإجابة عن تساؤلنا قمنا باستطلاع مكتبي الغرض منه التطلع الى الإرث النظري المتعلق بالظاهرة ما سهل العمل من جانبه النظري، ثم الانتقال الى استطلاع ميداني مستعملين الملاحظة بالمشاركة، وتم كل ذلك بعملية منظمة تظهر كالتالي :

أ- المجال المكاني:

بغية القيام بالدراسة الميدانية تم اختيار المؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي ولاية غرداية، لدراسة القيم الدينية و الانضباط المهني لدى الموظفين الشبه طبيين .

التعريف بالمؤسسة : تعتبر المؤسسة العمومية الاستشفائية من أهم القطاعات الصحية على مستوى ولاية غرداية، فهي تقع بدائرة متليلي بولاية غرداية التي تبعد عن العاصمة ب 642 كلم، وقد أنشئت في 01 افريل 1981، وهو يغطي 54.463 نسمة موزعة على مساحة 28.375 كم مربع بكثافة سكانية تختلف من بلدية الى أخرى، يضم 05 بلديات وهي: متليلي ، زلفانة، سباسب، حاسي لفحل والمنصورة ، ويتكون إداريا حسب القرار الوزاري المشترك المعدل، و المؤرخ في 26 افريل 1981 بتحديد المخطط التنظيمي للقطاعات الصحية، ومن مديريات عامة و ثلاث (03) مديريات فرعية تضم عدة مكاتب، وحسب الهياكل الصحية فهو يتكون من عدة مصالح استشفائية (طب الأطفال، الطب الداخلي، امراض النساء و التوليد، الإنعاش و التخدير، الجراحة العامة ، جراحة العظام، جراحة العيون، الاشعة، والاستعجالات).

ب- المجال الزمني:

بالنسبة للمجال الزمني للدراسة فكانت في فترة ما بين ديسمبر 2023 إلى غاية سبتمبر 2024.

2- الدراسة الاستطلاعية :

إن الدراسة الاستطلاعية تستهدف تحديد معالم مشكلة البحث بينما تكون المشكلة غير محددة فهي تستلزم مرونة في التصميم مادام الباحث يجهل الكثير عن الظاهرة المدروسة.¹ ما لها من أهمية بالغة تجعلها السند الداعم للقرارات النظرية و اختيار المقاربة وتمكن الباحث كذلك من ضبط سؤال الانطلاق المطروح وصياغة قوية للإشكالية والفرضية المستنبطة من الوقع وبناء على قول "ريمون كفي" في هذا السياق:

إنها مرحلة الاستكشاف مرحلة الأفكار التي تنبثق، ومرحلة الاحتكاكات الإنسانية الأغنى بالنسبة للباحث ... إذن هي مرحلة مثيرة للاهتمام ومفيدة، ولكنها كم هي خطيرة اذا انخرط فيها الباحث المبتدئ انخرط السائح.²

وبهذا فان تفسير الدراسة التطبيقية يكون باستعمال تقنيات جمع البيانات ومعلومات الميدانية مرتبطة بطبيعة الموضوع ، واستعمل في هذه الدراسة تقنية الملاحظة ساهمت في فهم وتوجيه موضوع الدراسة توجيهاً صحيحاً وهي كالأتي :

– الاطار الميداني للدراسة :

الجدول رقم (02) دليل شبكة الملاحظة :

الملاحظة	أسئلة شبكة الملاحظة
<ul style="list-style-type: none"> - مدى التزام العمال بقيم العمل . - مدى انضباط العمال من خلال وقت الدخول و الخروج . - مدى معاملة الممرضين مع المريض . - مدى وجود علاقات بين العمال و الرئيس و الزملاء . 	<p>ماذا ألاحظ؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تمت الملاحظة عن طريق : الملاحظة بالمشاركة. 	<p>كيف ألاحظ؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وقت مكوث الباحث في المستشفى . - زيارات المرضى. 	<p>متى ألاحظ؟</p>

¹ محي محمد سعد، كيفية كتابة الأبحاث والاعداد المحاضرات، المكتب العربي الحديث، ط2، الإسكندرية، 2000، ص 32 .

² ريمون كفي، لوك فان كمبتهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: يوسف الجباعي، المكتبة المصرية، بيروت، ص86.

(3) - مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على انه " المجموعة الكلية او المجموعة الكاملة من الناس، او الاحداث، او الاشياء"¹، وفي دراستنا هذه تم تحديد عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي صنف شبه الطبي والذي يقرر عددهم 324 في سنة 2024 .

(4) - عينة الدراسة :

من بين الخطوات الرئيسية في البحث العلمي السوسولوجي، وهي عبارة ن مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث وهي تسهل عملية البحث وتوفر الجهد وتختصر الوقت اذ يتعذر الاستعانة بكل مجتمع البحث، وقد قمنا باختيار العينة العشوائية المنتظمة التي تعرف ب " تستخدم العينة العشوائية المنتظمة عند عدم تقدير حجم المجتمع ويكون حجمه غير معروف بدقة، وتستخدم أيضا عندما تكون مفردات مجتمع البحث متجانسة، لان الاختيار العشوائي المنتظم يؤدي الى الحصول على عينة تكون مفرداتها ذات طبيعة واحدة من خصائص المجتمع"²، وذلك لطبيعة الظاهرة المدروسة.

ان عدد المبحوثين في افراد عينة بحثنا تقدر ب81 مبحوثا وهي مقسمة على حسب جنسهم وعلى حسب الفئات العمرية وحسب مستواهم الدراسي وحالتهم الاجتماعية ومكان سكنهم.

المطلب الثاني: المنهج المتبع في الدراسة :

في إطار البحث العلمي عامة وميدان علم اجتماع خاصة يسعى الباحث الى تحقيق العلمي من حقائق الظاهرة الاجتماعية بوسائل جمع المعلومات للحصول على البيانات في الميدان الذي تجرى فيه الدراسة، وبما أن قيمة البحث العلمي مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأسلوب الذي يتبعه الباحث لبلوغ الأهداف المتوخاة من بحثه، فإن صحة الطريقة المنتهجة للوصول الى الحقيقة العلمية، هي التي تضفي على الدراسة أو البحث طابعا الجدية، واعطاء تفسيرات صادقة، ومعبرة عن الواقع.³

ويعتبر المنهج الكمي من أكثر المناهج استعمال في البحوث الاجتماعية وذلك لملائمته مع ظاهره مدروسة والتقنية المستعملة (الاستمارة)، فالمنهج الكمي في علم الاجتماع يؤكد على فهم

¹ فايزة جمعة النجار، أساليب البحث العلمي -منظور تطبيقي- دار حمدان، عمان، 2008، ص85.

² المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008، ص51.

³ عمار بجوش، دليل الباحث في المنهجية والرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1999، ص22.

الواقع على أساس المعايرة، والقياس المقنن، المستند لإجراءات موضوعية تخلو من الأحكام المعيارية كما ان التوجيهات النظرية تخضع هنا لمراجعات الواقع الذي يخضع للقياس.¹

المطلب الثالث: أدوات وتقنية جمع بيانات الدراسة

1- أدوات البحث المستخدمة :

عملية جمع البيانات من اهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لدراسة ظاهرة معينة وتعد عند الكثيرين أولى المراحل الميدانية من خطوات اعداد البحوث، حيث يقوم الباحث فيها بجمع البيانات المتعلقة ببحثه، وقد استعنا في دراستنا هذه بتقنية الاستمارة وهذا لتسهيل جمع المعطيات.

1-1 الملاحظة بالمشاركة :

ان خاصية الموضوعية و الابتعاد عن الذاتية و العاطفة في المواضيع السوسولوجية تفرض على الباحث تجنب الاحكام المسبقة، والعمل على الامام بكل ملابسات الظاهرة و الاهتمام بسياقها العام ولا يمكنهم ذلك الا من خلال المشاركة المباشرة عن طريق الملاحظة التي تعتبر نقطة انطلاق، أي دراسة علمية تمكن الباحث من التعرف على مجريات العمل و ظروفه، وتسهل عليه صياغة الأسئلة التي قد يستنبطها من ردود أفعال و سلوكيات ومواقف تصدر عن عينة بحثه داخل مكان العمل ومن ثم توظيفها على مستوى الاستمارة .

1-2 الاستمارة :

والاستمارة هي : "أداة هامة من أدوات المنهجية يوظفها الباحث لجمع البيانات و المتعلقة ببحثه، وهي عبارة عن بناء من الأسئلة تصمم بعناية ودقة من تسلسل الأسئلة وتدرجها" ووضوح صياغتها حيث اننا في البداية تطرقنا في الاستمارة الى البيانات الشخصية المتعلقة بالفرضيات: وقد تضمنت استمارة البحث 40 سؤالاً، في محاور حسب متغيرات فرضيات الدراسة، وقد قمنا بتعديلها بعد المرحلة الاستطلاعية اذ قسمناها على 10 مبحثين لنقيس مدى ملائمة الأسئلة مع عينة البحث.

فقد الأسئلة تضمنت :

المحور الأول : البيانات الشخصية بدأ من السؤال : رقم 1 إلى 6.

¹ المختار محمد ابراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008، ص5

الفصل الرابع: الجانب الميداني

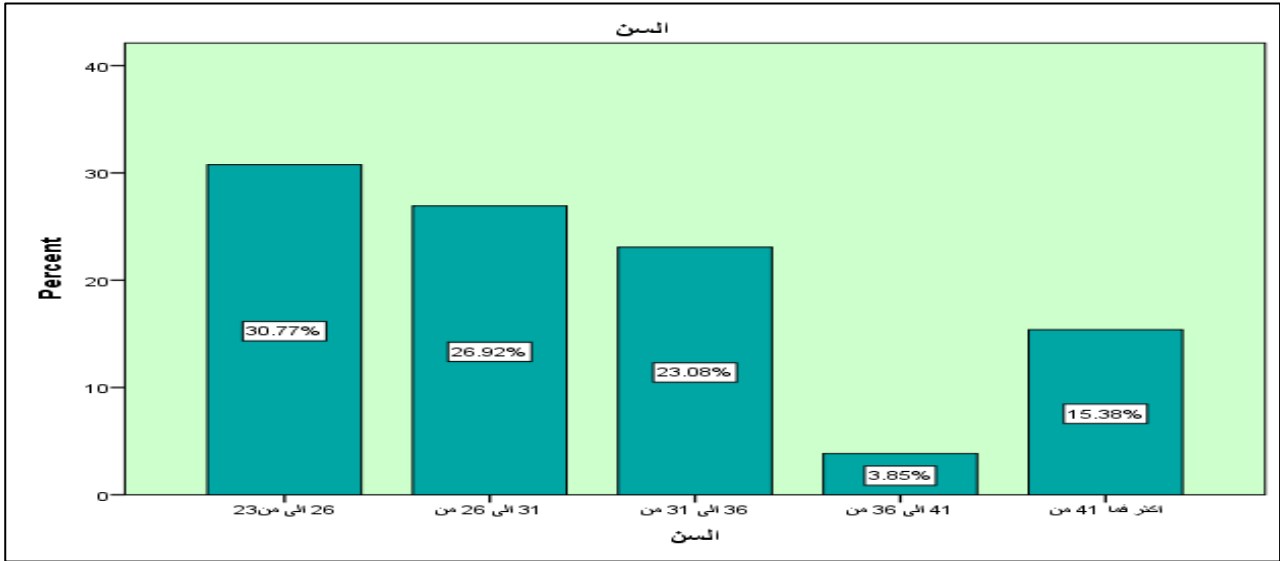
أما فيما يخص المتغير المستقبل القيم والتنشئة الدينية فقد ضمن محورين
المحور الأول : القيم الدينية للعمل بدأ من السؤال 7 إلى 13.
المحور الثاني : القيم الدينية لأحترام الوقت بدأ من السؤال 14 إلى 19.
أما المتغير التابع الإنضباط المهني فقد تضمن محورين .
المحور الأول : الأنضباط المهني للوقت بدأ من السؤال 20 إلى 23.
المحور الثاني : الإنضباط المهني للأداء بدأ من السؤال 24 إلى 28 .
المطلب الرابع: خصائص عينة الدراسة

تحليل نتائج الدراسة

مميزات العينة: الجدول رقم (03): يوضح تقسيم أفراد العينة (المبحوثين) حسب السن

النسب المئوية	التكرارات	السن
30.8%	24	من 23 الى 26
26.9%	21	من 26 الى 31
23.1%	18	من 31 الى 36
3.8%	3	من 36 الى 41
15.4%	12	من 41 فما اكثر
100%	78	المجموع

الفصل الرابع: الجانب الميداني



من خلال نتائج الجدول رقم (1) يتبين لنا ان معظم المبحوثين يتراوح أعمارهم بين (26.23) بنسبة تبين 30% تليها نسبة 26.9% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 26 و31، في حين رجعت بنسبة 23.1% للفئة العمرية من 31_36 سنة ، في حين سجلت نسبة 15.4 % للفئة العمرية 41 فأكثر ، بينما سجلت الفئة العمرية من 36_41 سنة اقل نسبة ب 3.8% .

من خلال القراءة الإحصائية السابقة نلاحظ ان عينة دراستنا تمتاز بشبابية القطاع وهذا يرجع الى سياسة الدولة في التوظيف لانعاش قطاع الصحة باعتبار قطاع مهم كالتعليم .

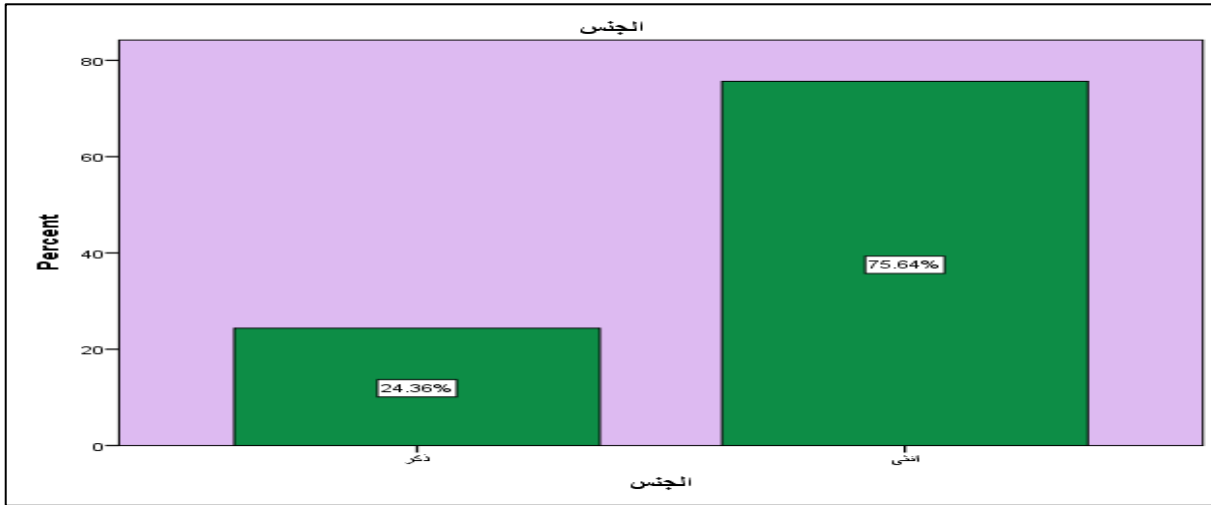
كون ان معايير تقدم العمر تقاس بالقطاعات الحساسة كالتعليم و الصحة من حيث مدى النجاح في تقديم خدماتها و العنصر البشري جزء مهم من أجزاء تطوير وعصرنة هذا القطاعات .

وخلاصة ذلك نقول ان عينة دراستنا تغلب عليها الفئة العمرية من 23_31 سنة بمقدار اكثر من 57.7% .

الجدول رقم (04): يوضح تقسيم افراد العينة(المبحوثين) حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
24.4 %	19	ذكر
75.6 %	59	انثى
100 %	78	المجموع

الفصل الرابع: الجانب الميداني



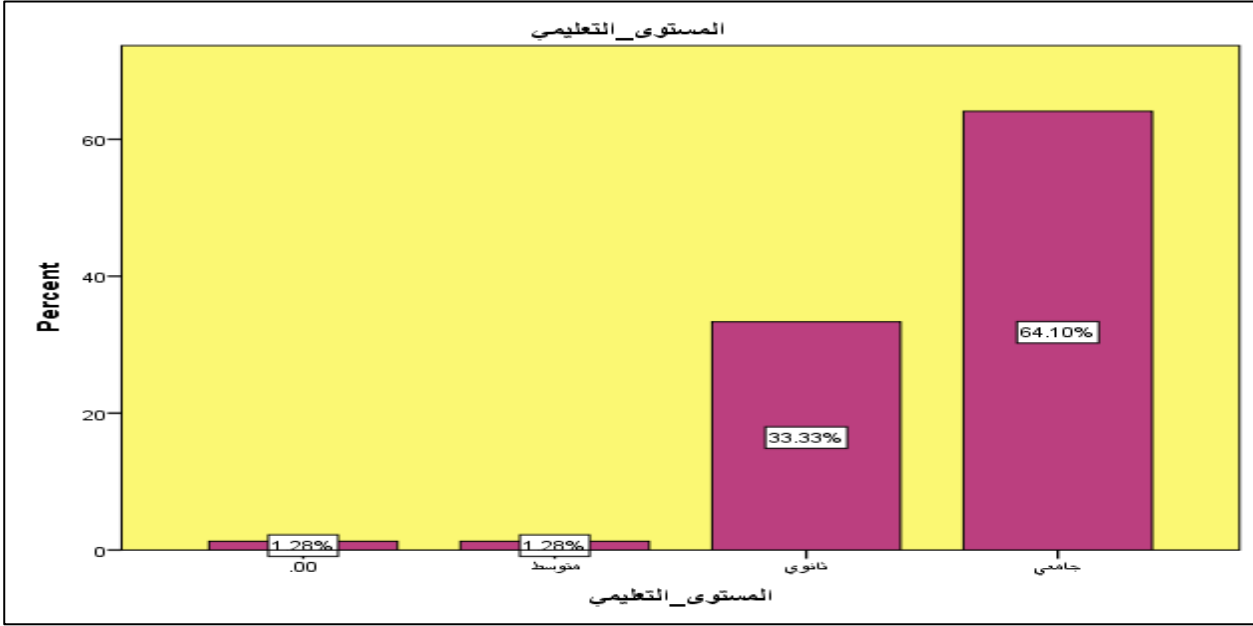
من خلال نتائج الجدول والذي يبرز توزيع الباحثين حسب الجنس نلاحظ ان معظم افراد عينة دراستنا من فئة الاناث نسبة 75.6% بينما رجعت بنسبة 24.4% الى فئة الذكور . ومن خلال القراءة الإحصائية السابقة و التي تظهر ان قطاع الصحة في الجزائر هو قطاع مؤنث كون ان الخصوصية و الاجتماعية لهذا المجتمع فرضت على المرأة اختياراتها المهنية فكانت المرأة الجزائرية مقيدة في اختياراتها المهنية فلا تخرج عن نطاق التعليم و الصحة .

من خلال نتائج هذا الجدول نستطيع القول بان عينة دراستنا يغلب عليها الجنس الانثوي بنسبه تفوق 75%. لان المصالح الاستشفائية تحتاج الى تطيب ومعاملة انثوية اكثر من الذكور مثل مصلحة (الامومة، طب، الأطفال) وهذا لطبيعة المجتمع المحافظ الذي نعيش فيه وتحليه بالقيم الدينية اذ انه تمنع بعض النساء من فحص الطبيب للمرأة الا في حالات الضرورة القصوى، بالاضافة الى توجه المجتمع الى مثل هذه الرغبات بالنسبة للإناث.

الجدول رقم (05): يوضح تقسيم أفراد العينة (المبحوثين) حسب المستوى التعليمي

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
2.6	2	متوسط
33.3	26	ثانوي
64.1	50	جامعي
100.0	78	المجموع

الفصل الرابع: الجانب الميداني



من خلال نتائج هذا الجدول و الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي نلاحظ ان معظم المبحوثين ذو مستوى تعليمي جامعي بنسبة 64.1 % تليها نسبة 33.3% لفئة المبحوثين ذو تعليم ثانوي ، بينما سجلت اقل نسبة 2.6% فقد عادت الى المبحوثين الذين لديهم مستوى متوسط .

من خلال القراءة الإحصائية السابقة نلاحظ ان معظم المبحوثين ذو مستوى جامعي وهذا يرجع ان شروط التوظيف في السنوات الآنية والتي تفرض وجود الشهادة الجامعية عكس السنوات السابقة وما فرضتها الظروف التعلمية والاقتصادية والاجتماعية للجزائر ، و التي استدعت قبول الشهادات اقل من الشهادات الجامعية كالاكتفاء بالمستوى المتوسط، بينما المستوى الثانوي فهو يرجع الى رتبة مساعد ممرض ومشغل أجهزة التصوير الاشعاعي و التي تحتاج الى شهادة التعليم الثانوي فقط.

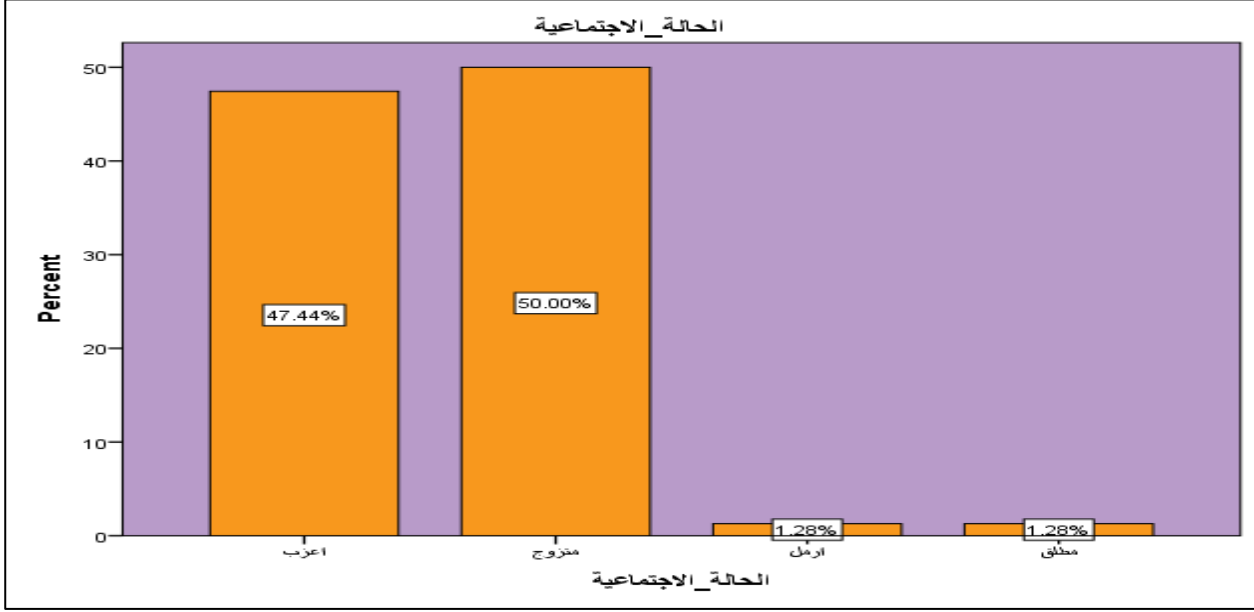
من خلال نتائج هذا الجدول نستطيع القول بان من خصائص عينة دراستنا هو امتلاك افراد العينة لشهادة جامعية بنسبة 64.1% مكنتهم من ولوج قطاع الصحة .

الجدول رقم (06): يوضح تقسيم أفراد العينة (المبحوثين) حسب الحالة الاجتماعية

النسب المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
47.4 %	37	اعزب
50.0 %	39	متزوج
1.3 %	1	ارمل

الفصل الرابع: الجانب الميداني

مطلق	1	%1.3
المجموع	78	%100.0

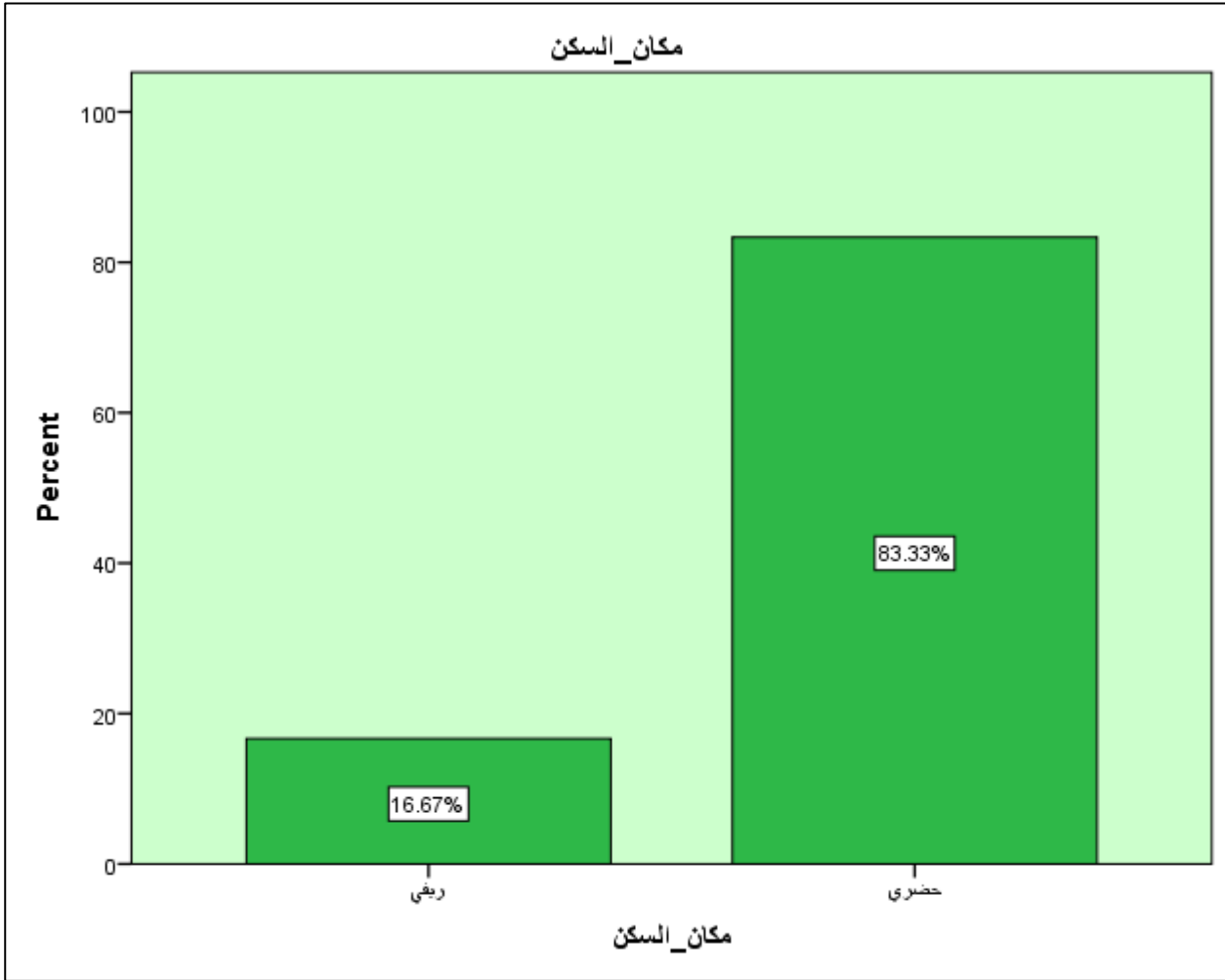


من خلال نتائج الجدول و الذي يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية نلاحظ ان نصف المبحوثين حالتهم الاجتماعية متزوجين بنسبة 50%، بينما عادت نسبة 47.4% عادت الى المبحوثين الذي حالتهم الاجتماعية عزاب في حين عادت نسبة 1.3% من المبحوثين الذي حالتهم ارملة ومطلق البالغ عددهم 2% من المبحوثين.

اذن من خلال نتائج هذا الجدول وحسب الاتجاه السائد وحسب متغير الحال الاجتماعية نستطيع القول ان معظم افراد عينة الدراسة متزوجون بنسبة مئوية تقدر ب 80%.

الجدول رقم (07): يوضح تقسيم أفراد العينة (المبحوثين) حسب مكان السكن

مكان السكن	التكرارات	النسب المئوية
ريفي	13	% 16.7
حضري	65	% 83.3
المجموع	78	%100



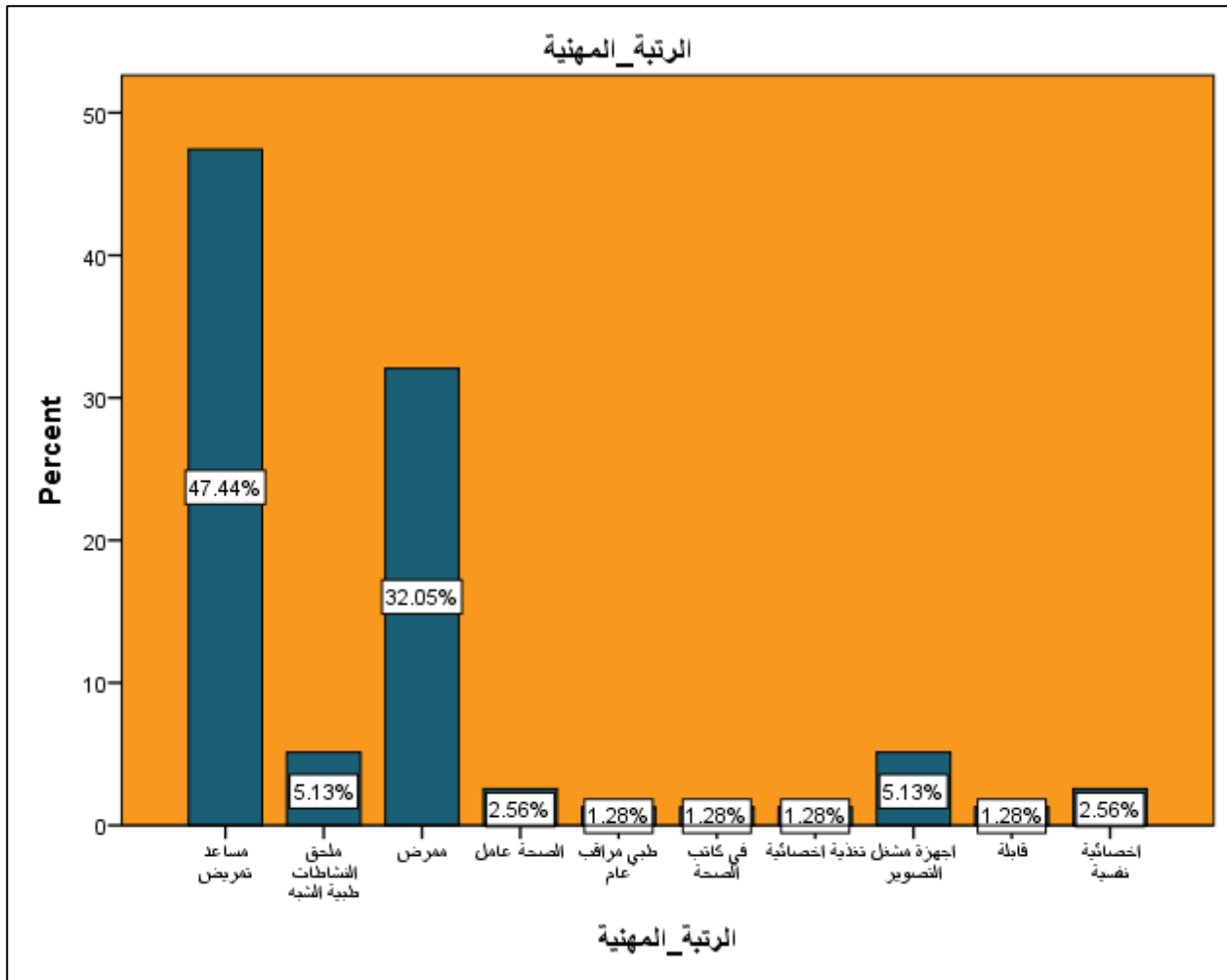
من خلال نتائج الجدول نلاحظ ان نسبة 83.3% من المبحوثين يقطنون بمناطق حضرية، بينما 16.7% يقطنون في مناطق ريفية. وهذا راجع لاستفادة العاملين من السكنات الاجتماعية التي تمنحها المؤسسة للعمال.

الجدول رقم (08): يوضح تقسيم أفراد العينة (المبحوثين) حسب الرتبة المهنية

النسب المتبوية	التكرارات	الرتبة المهنية
47.4	37	مساعد تمريض
5.1	4	ملحق النشاطات الشبه طبية
32.1	25	ممرض
2.6	2	عامل الصحة
1.3	1	مراقب طبي عام
1.3	1	كاتب في الصحة

الفصل الرابع: الجانب الميداني

1.3	1	اخصائية تغذية
5.1	4	مشغل اجهزة التصوير
1.3	1	قابلة
2.6	2	اخصائية نفسية
% 100	78	المجموع



من خلال النتائج هذا الجدول والذي يوضح متغير الرتبة المهنية وحسب الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 47.4% من افراد عينة الدراسة لديهم رتبة مساعد تمريض تليها نسبة 32.1% من افراد عينة الدراسة لديهم رتبة ممرض، في حين عادت نسبة 5.1% للمبحوثين الذين لديهم رتبة ملحق النشاطات الطبية ومشغل أجهزة التصوير بينما عادت نسبة 2.6% من المبحوثين الذين يعملون

الفصل الرابع: الجانب الميداني

كأخصائيين نفسانيين اما نسبة 1.3 % من المبحوثين فيشغلون اما : مراقب طبي عام ، كاتب في الصحة ، اخصائي تغذية، قابلة .

من خلال نتائج هذا الجدول وحسب الاتجاه السائد و الذي يمثل نسبة 47.4% من افراد عينة دراستنا يشغلون كمساعدي تمريض ،بنسبة 32.1% كمرضين فهذا السواد الأعظم لهاتين الرتبتين يرجع الى طبيعة القطاع الصحي الذي يقوم على هاتين الرتبتين باعتبارهما الفئة الأهم ويحتاجهم القطاع بهذه الاعداد نظرا لما تقدمهما من خدمات للمواطنين كخدمات فعلية على عكس بعض الرتب المهنية كمراقب طبي عام ، كاتب في الصحة وهذه الرتب هي رتب إدارية أكثر منها طبية لذلك نجد عددهم اقل في هذا القطاع وهي رتب مساعد في تسيير قطاع الصحة .

المبحث الثاني: تحليل فرضيات الدراسة و النتائج العامة لها

المطلب الأول : تحليل مناقشة الفرضية الأولى

الجدول رقم (09) يبين العلاقة بين نظرة زملاء المبحوث للعمل وتأثير ذلك على مدى انجاز المبحوثين للعمل اذا طلب منهم المسؤول ذلك .

المجموع ك/ %	اذا طلب المسؤول من ال عمال عمل اضافي هل يقومون به						هل ينظر زملائك للعمل على انه	
	ينجزون ولا يطالبون بالمقابل		ينجزون ويطالبون بالمقابل		يقومون بانجازه			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	24	8.3	2	41.7	10	50	12	واجب
100	27	18.5	5	22.2	6	59.3	16	عمل وعبادة
100	27	18.5	5	51.9	14	29.6	8	مكسب لرزق
100	78	15.4	12	38.5	30	46.2	36	المجموع

من خلال تحليل هذا الجدول و الذي يوضح العلاقة بين نظرة زملاء المبحوث للعمل وتأثير ذلك على مدى انجاز المبحوث للعمل اذا طلب منهم المسؤول ذلك وحسب اتجاه السائد والذي يمثل نسبة 46.2% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقومون بإنجاز العمل اذا طلب منهم المسؤول

الفصل الرابع: الجانب الميداني

تدعمها في ذلك ما نسبته 59.3% من المبحوثين الذين ينظرون الى ان زملائهم ينظرون الى العمل بانه عمل وعبادة، تليها نسبة 50% من المبحوثين الذين يرون ان العمل واجب في حين رجعت نسبة 38.5% من المبحوثين الذين ينجزون العمل ويطالبون مقابل ذلك تدعمها في نسبة 51.9% من المبحوثين الذين ينظرون الى ان العمل مكسب للرزق .

في حين عادت نسبة 15.4% من المبحوثين الذين حرصوا بأنهم ينجزون العمل الإضافي ولا يطالبون بالمقابل تدعمها في ذلك نسبة 18.5% المبحوثين الذين ينظرون الى العمل بانه عمل وعبادة وكذلك المبحوثين الذين يرون في العمل بانه مكسب رزق .

من خلال هذه القراءة الإحصائية وحسب الاتجاه العام للمبحوثين الذي يقومون باتخاذ العمل الإضافي منهم المبحوثين الذين ينظرون الى العمل على انه عمل وعبادة مبررين ذلك بأنهم يقومون بذلك لعلهم يوما قصروا في أعمالهم فيرون في إضافة عمل دون مقابل هو " تصفية لنقودهم " .

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان معظم المبحوثين لديهم قيم دينية نشأ عليها تمثلت في تحري الكسب الحلال من خلال القيام بأعمال إضافية دون مقابل

جدول رقم 10) يوضح العلاقة بين الكيفية التي يقوم بها الزملاء بالعمل وتأثير ذلك على

الكيفية التي يقوم بها المبحوثين من اجل انجاز العمل .

المجموع ك/ %		اذا كان العمل متراكم هل العمال						زملائك في العمل تراهم يقومون بعملهم المهني
		ينجزون حسب الأولية		يقومون بانجازه		يؤجلون العمل ليوم اخر		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	36	36.1	13	58.3	21	5.6	2	بجد
100	20	15	3	75	15	10	2	بحب
100	22	59.1	13	36.4	8	4.5	1	بتفاني
100	78	37.2	29	56.4	44	6.4	5	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول والذي يوضح العلاقة بين الكيفية التي يقوم بها الزملاء بالعمل و تأثير ذلك في الكيفية التي يقوم بها المبحوثين من اجل انجاز العمل وحسب الاتجاه السائد و الذي

الفصل الرابع: الجانب الميداني

يمثل نسبة 56.4% من المبحوثين الذين يقومون بإنجازه في انه يمثلها في ذلك ما نسبته 75% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقومون بعملهم بكل حب تليها نسبة 58.3% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقومون بالعمل بكل جد .

في حين عادت نسبة 37.2% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم ينجزون العمل حسب الأولوية تدعها في ذلك نسبة 59.1% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقومون بالعمل بكل تفاني . بينما عادت نسبة 6.4% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يؤجلون العمل ليوم اخر تدعها في ذلك نسبة 10% من المبحوثين الذين صرحوا بان زملائهم يقومون بعملهم بكل حب .

من خلال هذه القراءة الإحصائية وحسب الاتجاه السائد والذي صرح المبحوثين فيه بانهم يقومون بإنجاز العمل دون تأجيله هم المبحوثين الذين يقومون بعملهم بكل "حب" فالشخص الذي يحب عمله "لا يكل ولا يمل" في نظرهم وكذلك ان العمل الذي يقومون به "لا يقبل التأخير" بينما المبحوثين الذين صرحوا بانهم ينجزون أعمالهم حسب الأولوية فهم الأشخاص الذين صرحوا بانهم يعملون عملهم "بتفاني" فعدم التفاني في العمل يجعل في الأحيان تتراكم الاعمال هذا ما يحتم عليهم العمل مبدا الأولويات مبررين ذلك " اذا عمل احدكم عمل ان يتقنه" وكذلك صرح احد المبحوثين بانه وجب عليه العمل بتفاني وحسب الأولويات كون ان أي خطأ يعرف صاحبه او من الذي قام به ويكون هذا في الرتب التي لا توجد فيها موظفين كثيرين .

من خلال تحليلنا السابق لهذا الجدول نستنتج ان حب العمل واتقانه من مميزات عمل افراد عينة دراستنا وهذا نابع من قيمهم التي تشبعوا بها من مراحل تنشئتهم الاجتماعية هذا ما ينعكس على انضباطهم المهني في أداء مهامهم.

الجدول رقم(11): يوضح العلاقة بين رأي المبحوثين حول علاقتهم مع مسؤوليتهم وسلوكه في حالة تغييب احد الزملاء.

المجموع ك/ %	اذا تغييب احد العمال وسال المسؤول عنه						كيف هي علاقة العمال مع المسؤول
	يخبرونه بتردد		يستترون عن الامر		يخبرون المسؤول عن غيابيه		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك

الفصل الرابع: الجانب الميداني

100	51	11.8	6	27.5	14	60.8	31	يحترمونه
100	6	0	0	33.3	2	66.7	4	يخافون منه
100	21	28.6	6	14.3	3	57.1	12	يؤدون عملهم ولا يهاون منه
100	78	15.4	12	24.4	19	60.3	47	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول و الذي يربط بين راي المبحوثين حول علاقتهم مع مسؤوليهم وتأثير ذلك على سلوكه في حالة تغيب احد اصدقائه وحسب الاتجاه السائد و الذي يمثل نسبة 60.3% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يخبرون المسؤول اذا تغيب احد العمال تمثلها في ذلك ما نسبته 66.7% من المبحوثين الذين صرحوا بان علاقة العمال مع مسؤوليهم هي " يخافون منه " تليها نسبة 60.8% من المبحوثين الذين صرحوا بان علاقتهم مع مسؤوليهم "هي يحترمونه".

في حين عادت نسبة 24.4% المبحوثين الذين صرحوا بانهم "يتسترون على زملائهم عند غيابهم". بينما عادت نسبة 15.4% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يخبرون المسؤول بتردد عند غياب احد العمال تدعمها في ذلك نسبة 28.6% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يؤدون عملهم و لا يأبهون من المسؤول .

من خلال هذه القراءة الإحصائية وحسب الاتجاه السائد والذي عبر عليه المبحوثين لقولهم بانهم يخبرون "المسؤول عن زميلهم اذا تغيب " والذين صرحوا كذلك بان العلاقة التي تربطهم مع مسؤولهم "يخافون منه " فالتبليغ عن الزميل في نظرهم هو لضرورة المصلحة كون ان العمل يقوم على مبدأ التناوب في المستشفيات و في الغالب يكون التبادل في العمل ما بين الزملاء، في حين المبحوثين الذين صرحوا بانهم يتسترون عن زميلهم اثناء الغياب "تربطهم علاقة احترام " مع مسؤولهم وهم في الغالب المبحوثين الذين يكونون اكبر سنا من المسؤول في حد ذاته لذلك هذا المتستر يعرف ان المسؤول لا يعاقبهم مبررين ذلك (نتعاون فينما بيننا اليوم انا وزميلي غدا... المهم اننا نتعاون فيما بيننا ... والعمل لا ينتهي...) وهذا دليل على التعاون والاحترام فيما بينهم .

اما المبحوثين الذين صرحوا بانهم يخبرون عن غياب زميلهم لكن بتردد والذين علاقتهم مع المسؤول يؤدون عملهم ولا "يأبهون به " هم كذلك يكون متوسط أعمارهم اكبر من المسؤول و التردد

الفصل الرابع: الجانب الميداني

الذي يجيبون به عن زميلهم مبررين ذلك " اذا تصادفنا وجها لوجه ..يجيب باني اكبر منك سنا ولا اكذب " .

من خلال تحليلنا ان الخوف من المسؤول عند تصريح الباحثين راجع إلى التنشئة الدينية المتمثلة في الصدق في القول وانضباطهم المهني يجعلهم يخبرون المسؤول كي لا تكون فيه مخاطرة لصحة المرضى وهذا راجع لقيم عمل والانضباط المهني التي فرضته تنشئتهم الدينية.

الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين مبدأ العمل الذي يستند عليه الموظفين وتأثير ذلك على مدى مساعدة المريض .

المجموع ك/%		اذا كان احد المرضى يحتاج مساعدة من احد الزملاء هل						مبدأ العمل لدى العمال في المستشفى هو
		ينادون على الشخص المعني بهذه المهمة		لا يقومون بمساعدة المريض لأنه أمر لا يعنيهم		يقومون بمساعدة المريض دون تردد		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	21	0	0	9.5	2	90.5	19	احترام الدور
100	52	13.5	7	9.6	5	76.9	40	البدء بالحالات الحرجة
100	5	0	0	0	0	100	5	البدء بالأقارب والاحباب
100	78	7	7	9	7	82.1	64	المجموع

من خلال النتائج هذا الجدول الذي يوضح العلاقة بين مبدأ العمل و الذي يستند عليه الموظفون وتأثير ذلك على مدى مساعدة المريض وحسب الاتجاه العام والتي يمثل نسبة 82.1% من الباحثين الذين صرحوا بانهم يقدمون المساعدة لأي مريض دون تردد تدعمها في ذلك نسبة 10% من الباحثين الذين صرحوا ان مبدأ العمل عندهم هو مبدأ البدء بالأقارب و الاحباب ، تليها نسبة 9% من الباحثين الذين صرحوا بانهم لا يقدمون المساعدة لان امر لا يعنيهم تدعمها في

الفصل الرابع: الجانب الميداني

ذلك بنسبة 9.6% من المبحوثين الذين صرحوا بان مبدا العمل عند العمال هو مبدا "البدء بالحالات الحرجة".

من خلال القراءة الإحصائية السابقة وحسب الاتجاه السائد والذي عبر عنه المبحوثين بقولهم انهم يساعدون المريض دون تردد بنسبة تقدر بـ 82.1% حتى ولو اختلف مبدا العمل بين البدا بالأقارب و الاحباب او باحترام الدور فتعداد المبحوثين ترى من خلال الجدول ان البدء بالحالات الحرجة وهو ما تتفق على القوانين والأعراف في العالم فما باللكم ببلد عربي ومسلم فهذه المهنة يطلق على ممتنيتها "بملائكة الرحمة"، في حين المبحوثين الذين صرحوا بانهم لا يقومون بمساعدة المريض لان الامر لا يعينهم مبررين ذلك "عندما تكون حالة المريض ليست من اختصاصه" بل ينادون على الموظف المعني بالحالة "اما بخصوص المساعدة التي يحتاج فيها المريض الى "الاستناد" او " شرب الماء " فهذه " أفعال واجبة علينا كمسلمين . "

- ان مساعدة المريض دون تردد دافعه الأساسي القيم الدينية الراسخة في عقيدة الفاعل الاجتماعي داخل النسق الصحي فهذه القيم هي البوصلة التي توجه سلوك هذا الفاعل فيظهر ذلك من خلال الممارسة الطبية اليومية ، أما بخصوص مبدأ البدء بالأقارب والأحباب فمرد ذلك أن ساكني مدينة متليلي يتميز بقوة العلاقات والرابط الاجتماعي نتيجة المصاهرة ورابطة الدم.

الجدول رقم (13) : يوضح العلاقة بين حاجة المريض لمستلزمات طبية و مساعدة المرضى من

احد الزملاء

المجموع ك/ %		اذا كان احد المرضى يحتاج مساعدة من احد الزملاء هل						اذا احتاج مريض في الحي الى المساعدة بمستلزمات طبية كانت متوفرة في العمل
		ينادون عن الشخص المعني بهذه المهمة		لا يقومون بالمساعدة لان الامر لا يعينهم		يقومون بالمساعدة المريض دون تردد		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	41	7.3	3	12.2	5	80.5	33	ياخذها من المستشفى
100	37	10.8	4	5.4	2	83.8	31	يشتريها من الصيدلة
100	78	9	7	9	7	82.1	64	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول وحسب الاتجاه العام الذي يمثل نسبة 82.1% من المبحوثين صرحوا بأنهم يقدمون يدا المساعدة للمريض دون تردد تدعمها في ذلك نسبة 83.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يشترون الدواء من الصيدلية ولا يأخذون من ادوية المستشفى, تليها نسبة 9% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم "ينادون عن الشخص المعني" ولا يتدخلون تدعمها في ذلك نسبة 10.8% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم كذلك يشترون الدواء من الصيدلية .

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل 82,1% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقدمون المساعدة للمريض دون تردد وفي الجانب الاخر يفضلون ان يشتري المريض المستلزمات الطبية من الصيدلية وهو ما يفرضه القانون عليهم , بينما المبحوثين الذين صرحوا بان يعطون الادوية للمريض من المستشفى فقد برروا ذلك بأنهم "حسب ظروف الشخص" ففي حالة عدم استطاعة الشخص شراء الدواء او عدم توفر الدواء في الصيدلية يقومون بإعطائه مدعين قولهم بكلمة "منكم واليكم" أي انهم لا يستفيدون منه شخصيا .

إن مساعدة المريض بتقديم الدواء له من المستشفى يرجع إلى تشبع الفاعلين داخل المنظومة الصحية بالقيم الإنسانية هذه الأخيرة التي تجعل منه يراعي الظروف الاجتماعية والمادية للمرضى كما تطرقنا في الجدول السابق ، إن خصوصية المنطقة التي تمتاز بقوة العلاقات الاجتماعية والقرابية التي تجعل من الممرض أو الفاعل الاجتماعي مطلع على الحالات الاجتماعية التي تحتاج للمساعدة التي في الغالب تكون عن طريق الجمعيات الخيرية ، هذه المساعدة والتضامن والتنسيق الذي ليس من مهام الممرض بل هي قيم دينية منبعها الأسرة من خلال التنشئة الاجتماعية .

الإستنتاج الجزئي الأول :

من خلال إستنتاجنا للجداول الإحصائية الخاصة لهذه الفرضية و التي صيغت كالاتي :
الفرضية الأولى والقائلة: للقيم الدينية للعمل دور في التأثير على الإنضباط في أداء المهام .
فبعد دراسة لاجوبة المبحوثين و معاينة المعطيات الخاصة بهذه الفرضية و إستنادا إلى المؤشرات و الملاحظات الميدانية فقد كانت كالاتي :

- تغلب على العينة الفئة العمرية من 23 إلى 31 سنة بنسبة 57.7% .
- غالبية العنصر النسوي على عينة الدراسة بنسبة أكثر من 75% نظرا لطبيعة القطاع الصحة .
- معظم أفراد العينة متزوجون .

الفصل الرابع: الجانب الميداني

- احتوت عينة الدراسة على نسبة 47.4% من أفراد العينة "رتبة مساعد مدير" و نسبة 32% من "رتبة ممرض".

ومن خلال تحليلنا للجداول الإحصائية فقد إستخلصنا النتائج الآتية :

_ أن معظم أفراد عينة الدراسة لديهم قيم دينية نشؤوا عليها تمثلت في تحري "الكسب الحلال" من خلال القيام باعمال إضافية دون مقابل وهو ما يوضحه الجدول رقم (7).

- حب عينة أفراد عينة الدراسة " للعمل و الإتقان " من مميزاتهم وهي قين نابعة من مبادئ تشبعوها و إنعكس على إنضباطهم في الأداء وهو ما يوضحه الجدول رقم (8) .

_ "تحري الصدق في القول " عند أفراد عينة الدراسة و إنضباطهم المهني راجع إلى قيم العمل التي فرضتها عليهم تنشئتهم الدينية وهو ما يوضحه الجدول رقم (9).

_ مؤشر مساعدة المريض دون تردد هي قيمة راسخة وعقيدة عند الفاعل الاجتماعي داخل النسق الصحي ، فهي البوصلة التي توجه سلوك هذا الفاعل فيترجم من خلال الممارسة الطبية اليومية وهو ما يوضحه الجدول رقم (10).

_ تشبع الفاعلين بالقيم الإنسانية تجعل منه يراعي الظروف الاجتماعية والمادية للمريض وهذا راجع لخصوصية المنطقة التي تتميز بقوة القرابة والعلاقات الاجتماعية وهو ما يوضحه الجدول رقم (11) .

الفرضية الثانية والقائلة : للقيم الدينية لإحترام الوقت دور في التأثير على الإنضباط المهني في الدوام .

الجدول رقم (14) يبين في حالة ما اذا عرض عليك عمل جديد له امتيازات :

النسب المئوية	التكرارات	اذا عرض عليك عملا جديدا له امتيازات أكثر من الوظيفة الحالية
59%	46	لا يغير
41%	32	يغير
100%	78	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم 12 و حسب الاتجاه العام للمبحوثين تبين ان نسبة 59% من أفراد العينة رحوا بأنهم لا يغيرون وظيفتهم في حالة ما اذا عرض عليه عمل جديد له امتيازات أكثر من الوظيفة الحالية مقارنة بنسبة 41% الذين صرحوا بأنهم يغيرون عملهم .

الفصل الرابع: الجانب الميداني

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 59% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يغيرون عملهم وهذا ان دل فانما يدل على أن سبب ولوجهم لعالم التمريض كان نتاج متشبعوه من تنشئة وقيم دينية صحيحة جعلتهم يمتنون بحب .

الجدول رقم (15): جدول يوضح أداء العمال :

هل العمال يؤدون عملهم	التكررات	النسب المئوية
حبا للمهنة	47	60.3%
ارضاء لمسؤوليهم	5	6.4%
حماية المنصب	26	33.3%
المجموع	78	100%

من خلال نتائج الجدول رقم 13 الذي يوضح أداء العمال في عملهم كما صرح المبحوثين بنسبة 60.3% بأنهم يؤدون عملهم حبا لمهنتهم ، تليها نسبة 33.3% من افراد العينة صرحوا بأنهم يؤدون عملهم حماية لمنصبهم بينما سجلت 6.4% من لإراد العينة صرحوا بأنهم يؤدون عملهم إرضاء لمسؤوليهم .

من خلال نتائج الجدول وحسب الاتجاه سائد الذي يمثل 60.3% من افراد عينة دراستنا بأنهم يؤدون مهامهم حبا لمهنتهم وهذا دليل على امتلاكهم لقيم دينية عالية .

الجدول رقم (16) يوضح العلاقة بين التزام الموظفين بتوقيت العمل وتأثير ذلك على سلوك الموظفين لتبرير الغياب.

المجموع ك/%	هل كل العمال يلتزمون بتوقيت العمل									
	في حالة تاخر احد العمال وصادف المسؤول									
لا يهيمه		العقاب		لا يبرر له التاخر		يبرر له التاخر				
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	30	3.3	1	6.7	2	10	3	80	24	بشكل جيد
100	16	31.3	5	0	0	12.5	2	56.3	9	غير ملتزمون

الفصل الرابع: الجانب الميداني

100	32	3.1	1	6.3	2	21.9	7	68.8	22	أحيانا
100	78	9	7	5.1	4	15.4	12	70.5	55	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (14) والذي يوضح العلاقة بين مدى التزام الموظفين بتوقيت العمل وتأثير ذلك على سلوك الموظف لتبرير تأخيره عند التقائه بالمسؤول و حسب الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 70.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يبررون تأخرهم عن الدوام تدعمها في ذلك نسبة 80% من المبحوثين الذين وصفوا إلتزام زملائهم بمواعيد الدوام بشكل جيد تليها نسبة 68.8% من المبحوثين الذين صرحوا بان التزم زملائهم بمواعيد الدوام بشكل "متذبذب" او "أحيانا" بينما عادت نسبة 15.4% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يبررون لمسؤوليهم عن العمل في حالة تأخرهم وغياهم تدعمها في ذلك نسبة 21.9% من المبحوثين الذين صرحوا ووصفوا التزم زملائهم بأوقات الدوام بأنه "أحيانا" او متذبذب تليها نسبة 12.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينظرون الى ان التزم العمال بمواعيد العمل لا يبررون في حين عادت نسبة 9% الى المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لا يأبهون ولا يهتمهم الامرا اذا صادفوا المسؤول فهم اشخاص غير ملتزمون أحيانا بمواعيد العمل تدعمها في ذلك نسبة عن 31.3% من الذين وصفوا التزم زملائهم بالعمل بأنهم "غير ملتزمون" بمواعيد العمل .

من خلال نتائج وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 70,5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يبررون تأخرهم لمسؤولهم تدعمها في ذلك نسبة 80% من المبحوثين الذين يرون ان زملائهم ملتزمون رغم التزامهم الدائم للعمل بشكل جيد" فالتبرير ضروري وواجب قانوني يقوم به الموظف " والتأخير هذا يكون الا عند الضرورة كون أن نظام العمل التناوبي يفرض عليك الالتقاء مع زملاء المناوبة الصباحية مثلا لتسليم واستلام المهام من بعضنا كموظفين ، أما المبحوثين الذين صرحوا بأن أمر التبرير " لا يهم " والذين يمثلون نسبة 9% والتي وصفهم زملائهم بأن التزامهم غير ملتزمون بالدوام , فلا يهم التبرير في نظرهم يرجع الى مبدأ يؤمنون به وهو " أن لا يتوقف العمل " ويوجد الشخص الذي ينوب عنهم " في نظرهم من زملاءه يكفي ان يتفاهم مع زميله لتعويضه باعتبار ان نظام العمل اما يكون عن طريق التناوب أو النظام العادي 8 ساعات .

الفصل الرابع: الجانب الميداني

من خلال تحليلنا السابق نستنتج أن المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يبررون تأخرهم دليل على إلتزامهم واحترامهم لمواعيد الرزنامة القانونية فهو نابع من القيم الدينية المكتسبة تفرض عليه ضرورة الإلتزام بمراعاة الوصول إلى نصاب ساعات العمل المطالب بها ما يجعل منه منضبطا ومكسبه خلال . ان تبرير المبحوثين لغيابهم بالرغم من كونه اجراء قانونيا مقرونا كذلك بكونه قيمة دينية وهي "صدق" و الإلتزام بمواعيد دخول والخروج هو نوع من الانضباط المهني باعتبار ان العقد الذي يربط الفاعل الاجتماعي مع مؤسسته قد تم الاتفاق عليه وقبول رضى الطرفين فالإخلال بنود العقد يعتبر خلافا فيه وهو عكس ما أوصى به الدين الإسلامي "الوفاء بالعقود" وهو بند من بنود العقد وقيمة من القيم الدينية .

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين سلوك الموظف اثناء مواجهة مشكلاته في فترة العمل وعلاقته ذلك بسلوكه في حالة تأخر الموظف عن الدوام .

المجموع ك/%	في حالة تاخر احد العمال في الدخول للعمل هل										اذا واجهت احد زملائك مشكلة شخصية وهو يعالج المريض	
	يوجمل ويعوض مرة اخرى		يطالب باقتطاعه من الاجر		ينهي الدوام ويخرج		باضافة الوقت زيادة عن وقت الخروج		يقوم بتعويض التاخر			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	75	13.3	10	2.7	2	21.3	16	20	15	42.7	32	يعالج ثم يقوم بحل المشكلة
100	3	33.3	1	33.3	1	33.3	1	0	0	0	0	يبحث عن حل و يترك المريض
100	78	14.1	11	3.8	3	21.8	17	19.2	15	41	32	المجموع

من خلال نتائج هذا الجدول وحسب الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 41% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يعوضون التأخر عن الدوام تمثلها ذلك في نسبة 42.7% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم اذا واجهتهم مشكلة يعالجون المريض ثم يقومون بحلها تليها نسبة 21.8% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينهون دوام العمل ويخرجون ، تدعمها في ذلك نسبة 33.3% الذين صرحوا بها، تليها ما نسبته 19.2% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يضيفون الوقت بعد الدوام

الفصل الرابع: الجانب الميداني

تدعمها في ذلك ما نسبته 20% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقومون بمعالجة المريض ثم يقومون بحل المشكلة.

من خلال نتائج هذا الجدول وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 41% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يعرضون تأخرهم عن العمل تدعمها في ذلك نسبة 42,7% للمبحوثين الذين فضلوا أنهم يعالجون المريض ثم يقومون بحلها، فتعويض التأخر يكون في يومه ذلك والذي يكون في غالب الأحيان لدقائق معدودة اما بخصوص تأجيل حل للمشكلة فهذا يرجع الى طبيعة المشكلة في حد ذاتها وكذلك يرجع الى طبيعة العمل التناوبي الذي يجعل عند الموظف متسع من الوقت لقضاء وحل مشاكله واذا استلزم الامرنا قلنا ، وحسب تصريح احد المبحوثين هو يطالب الاذن ويغادر ويبحث عن من " يستخلفه " ، بينما المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يأجلون التعويض لمرّة أخرى نسبة 14,1% يبررون ذلك ان "تفاهم جيدا مع بعضنا البعض كزملاء عمل ونقوم بالتعويض لمرات قادمة كون ان فترات الراحة القانونية المفروضة لطبيعة العمل تسمح بذلك ، بينما المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يطالبون باقتطاعه فهم في غالب الأحيان الذين يعملون بالدوام العادي والذي يدوم لفترة 8 ساعات يوميا بدل 12 ساعة يوميا وفي هذه الحالة لا يستطيع هذا الموظف تعويض الغياب التأخر في نظره.

من خلال تحليلنا السابق نجد الإنسجام والتعاون بصورة واضحة جليا بين الفاعلين داخل المنظومة الصحية وهذا راجع إلى الشعور بالقيم الدينية التي "تحت على التعاون" والإلتزام .

الجدول رقم (18): يوضح العلاقة بين حالة انتهى وقت الدوام لاحد زملائك في العمل وحدث له امر طارئ .

المجموع ك/%	اثناء العمل و حدث امر طارئ لاحد العمال هل				في حالة انتهى وقت الدوام لاحد زملائك في العمل وكانت هناك حالة مرضية طارئة ولم يلتحق الزميل المداوم
	يترك العمل وينجز شؤونه الخاصة		يقوم بعمله ويؤجل شؤونه الخاصة		
	ك	%	ك	%	
100	5	31.3	11	68.8	يخرج لان وقت عمله انتهى
100	3	60	2	40	يخرج لانه ليس من

الفصل الرابع: الجانب الميداني

						صلاحيته
100	57	52.6	30	47.4	27	يتبقى يعالج مريض حتى يلحق الزميل المداوم
100	78	55.1	43	44.9	35	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم 16 الذي يوضح العلاقة بين موقف المبحوث عند انتهاء وقت دوامه ومصادفة ذلك لحالة طارئة وبين رأى المبحوث حول زملائه بين تفضيله لقضاء شؤونه الخاصة أو القيام بمهام عمله وحسب الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 44.9% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يتركون العمل وينجزون شؤوئهم الخاصة تدعمها في ذلك نسبة 60% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يخرجون من العمل عند انتهاء دوامهم في حين رجعت نسبة 55.1% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقومون بعملهم ويأجلون شؤوئهم الخاصة تدعمها في ذلك نسبة 68.8% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يخرجون عند انتهاء دوام عملهم ،تليها نسبة 52.6% من المبحوثين صرحوا بأنهم يبقوا لمعالجة المريض حتى يلتحق زميله .

الجدول رقم (19) يوضح العلاقة بين موقف المبحوث من معالجة المريض اذا واجهته مشكلة في نفس الوقت وبين طبيعة المشاكل بين الموظفين .

المجموع ك/ %		هل توجد مشاكل بين العمال وما طبيعتها						اذا واجهت احد زملائك مشكلة شخصية وهو يعالج المريض
		محابة		اجتماعية		اقتصادية		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	75	40	30	42.7	32	17.3	13	يعالج ثم يقوم بحل المشكلة
100	78	41	32	33.3	1	0	0	يبحث عن حل و يترك المريض
100	78	41	32	42.3	33	16.7	13	المجموع

من خلال الجدول رقم 17 والذي يوضح العلاقة بين موقف المبحوث من معالجة المريض اذا واجهته مشكلة في نفس الوقت وبين طبيعة المشاكل بين الموظفين في نظر المبحوث وحسب الاتجاه العام و الذي يمثل نسبة 42.3% من المبحوثين الذين صرحوا بانه توجد مشاكل بين الموظفين و

الفصل الرابع: الجانب الميداني

طبيعتها الاجتماعية تدعمها في ذلك نسبة 42.7% من المبحوثين الذين صرحوا بان زملائه يعالجون المريض ثم يقومون بحل مشكلتهم ,في حين عادت بنسبة 41% من المبحوثين الذين صرحوا بان طبيعة المشاكل الموجودة بين العمال هي سبب "المحابة" تدعمها في ذلك نسبة 41% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يتركون المريض ويبحثون عن حل مشكلتهم ,بينما جاءت نسبة 16.7% لمبحوثين الذين صرحوا بان طبيعة المشاكل الموجودة بين العمال هي "اقتصادية" تدعمها في ذلك نسبة 17.3% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يعالجون المريض ثم يقومون بحل مشكلتهم .

الجدول رقم (20) يوضح في حالة ما أنتهى وقت الدوام لأحد الزملاء في العمل وكانت هناك حالة طارئة ولم يلتحق الزميل المداوم .

النسب	التكرارات	في حالة انتهى وقت الدوام لأحد الزملاء في العمل وكانت هناك حالة مرضية طارئة ولم يلتحق الزميل المداوم
20.5%	16	يخرج لأن وقت العمل انتهى
6.4%	5	يخرج لأنه ليست من صلاحياته
73.1%	57	يبقى يعالج المريض حتى يلتحق الزميل المداوم
100%	78	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم 18 يتبين لنا بأن معظم المبحوثين صرحوا بأن يبقى الممرض يعالج المريض حتى يلتحق زميله المداوم بنسبة 73.1% ،تليها نسبة 20.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنه يخرج الموظف لأن وقت العمل أنتهى، في حين صرح 6.4% بأنه يخرج لأنه ليس من صلاحياته .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ ان جل المبحوثين صرحوا بانه يبقوا لمعالجة المريض رغم انتهاء وقت الدوام وهذا يدل على القيم الإنسانية و الدينية العالية .

الجدول رقم (21) يوضح حالة ما إستدعي العمال للعمل وقت العطلة .

النسب	التكرارات	إذا استدعي العمال للعمل في وقت عطلتهم هل يلتحقون ؟
42.3%	33	يلتحقون
9%	7	لا يلتحقون
48.7%	38	بعضهم يستجيب
100%	78	المجموع

من خلال نتائج الجدول 19 والذي يوضح في حالة ما إذا استدعي أحد العمال وقت عطلته ، و حسب الإتجاه العام والذي يمثل نسبة 48.7% من المبحوثين الذين صرحوا بأن بعضهم يستجيب تدعمها في ذلك نسبة 42.3% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يلتحقون بينما ، سجلت أقل نسبة 9% عادت الى المبحوثين الذين صرحوا بأنه لا يلتحقون .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نلاحظ أن معظم المبحوثين يستجيبون للنداء ويلتحقون بنسبة 91% خاصة في أوقات الطوارئ مثل ماحدث في سنة 2019 انتشار " كوفيد 19 " وهذا مايدل على تضحيتهم من أجل إسعاف وخدمة الآخرين وأكبر دليل على إمتثال المرضين بالقيم الدينية روح المسؤولية وإنضباطهم تجاه عملهم .

الجدول رقم (22) : يوضح العلاقة بين موقف المبحوث من طلب المسؤول إنجاز عمل إضافي وعلاقة ذلك بنظرة زملائه للعمل .

المجموع ك/ %		هل ينظر زملائك للعمل على أنه ؟						إذا طلب المسؤول من العمال إنجاز عمل إضافي عن عملهم هل ؟
		مكسب للزرق		عمل و عبادة		واجب		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
46.2	36	29.6	8	59.3	16	50	12	يقومون بانجازه

الفصل الرابع: الجانب الميداني

38.5	30	51.9	4	22.2	6	43.7	10	ينجزون ويطالبون بالمقابل
15.4	12	18.5	5	18.5	5	8.3	2	ينجزون ولا يطلبون
100	78	100	27	100	72	100	24	المجموع

من خلال الجدول رقم 20 والذي يوضح العلاقة بين موقف المبحوث من طلب مسؤوله انجاز عمل إضافي وعلاقة ذلك بنظرة زملائه للعمل .وحسب الاتجاه العام والذي يمثل نسبة 46,2% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يقومون بإنجاز أي عمل إضافي اذا طالب المسؤول ذلك تدعمها في ذلك نسبة 59.3% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينظرون الى العمل بانه "عمل وعبادة"، تليها نسبة 38.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينجزون العمل الإضافي ويطلبون المقابل بالمقابل تدعمها في ذلك نسبة 51.9% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينظرون الى العمل على انه "مكسب للرزق" في حين عادت نسبة 15.4% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينجزون العمل الإضافي ولا يطلبون المقابل تدعمها في ذلك نسبة 18.5% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم ينظرون الى العمل بانه "عمل وعبادة".

إن المبحوثين الذين صرحوا أنهم يقومون بإنجاز العمل الإضافي دون مقابل مبررين ذلك " لا نرد المسؤول طالما لدينا متسع من وقت وجهد" كما أضاف آخر "المسألة ليست مال بقدر ما هي قضية إسلامية رامية".

في حين الذين ينجزون العمل ويطلبون المقابل وهذا الأخير متمثل في " أيام راحة مدفوعة الأجر" يدخرونها لوقت الحاجة ،

إن الإحترام المتبادل بين الفاعلين والمسؤول وتقديم مصلحة المريض فوق كل إعتبار نابع من القيم الدينية هي الأخرى تفرض إحترام "أولى الأمر" ، أما بخصوص تسبيق العمل بمقابل أيام راحة مدفوعة الأجر لوقت الراحة من أجل "المكسب الحلال" .

جدول رقم (23): يوضح علاقة بين الطريقة التي يؤدي بها المبحوثين عملهم وتأثير ذلك على مدى إنجازهم لأعمالهم .

الفصل الرابع: الجانب الميداني

المجموع ك/ %		زملائك في العمل تراهم يقومون بعملهم المهني						إذا كان العمل متراكم
		بنفور		بحب		بجد		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
6.4	5	4.5	1	10	2	5.6	2	يؤجل
56.4	44	36.4	8	75	15	58.3	21	ينجز
37.2	29	59.5	13	15	3	36.1	13	ينجز حسب الأولوية
100	78	100	22	100	20	100	36	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم 21 والذي يوضح العلاقة بين الطريقة التي يؤدي بها المبحوثين عملهم وتأثير ذلك على مدى انجازهم لأعمالهم الموكلة لهم في وقتها وحسب الاتجاه السائد والذي يمثل نسبة 56.4% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يقومون بانجازه في وقته تدعمها في ذلك نسبة 75% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يؤدون عملهم بحب تليها نسبة 58.3% من المبحوثين الذين يؤدون عملهم "بجد" تليها نسبة 37.2% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم ينجزون أعمالهم حسب الأولوية تدعمها في ذلك نسبة 59.5% من المبحوثين الذين صرحوا بانهم يؤدون عملهم "بنفور".

إن المبحوثين الذين يقومون بإنجاز العمل دون تردد أو تأخير مرده "حبهم له" حيث صرح أحد المبحوثين قوله "إذا أحببت عملاً أتقنه ولو كنت متعباً"، أما بخصوص الذين ينجزون العمل حسب الأولوية، فمبدأ الأولوية عندهم يكمن أساساً في إتقانه فهذا الإتقان نتيجة نوعية العمل التي تفرض عليك أن تتقنه كون أن العمل يقوم به بضعة أشخاص فقط.

إن الإتقان في العمل قيمة أوصى بها ديننا الحنيف في حين أن حب العمل كذلك هو الآخر قيمة من قيم العمل أوصى بها الإسلام لأن حب العمل من الإيمان.

الجدول رقم (24): يوضح طبيعة العلاقة التي تجمع المسؤول بالموظفين و مدى التجاوب في العمل معه .

المجموع	إذا تغيب احد العمال وسأل المسؤول عنه	كيف هي علاقة
---------	--------------------------------------	--------------

الفصل الرابع: الجانب الميداني

ك/ %		يخبرونه بتردد		يتسترون عن الأمر		يخبرون المسؤول عن غيابه		العمال مع المسؤول ؟
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	51	11.8	6	27.5	14	60,8	31	يحترمونه
100	6	0	0	33.3	2	66,7	4	يخافون منه
100	21	28.6	6	14.3	3	57.1	12	يؤدون عملهم ولا بأجور به
100	78	15.4	12	24.4	19	60.3	47	المجموع

من خلال نتائج الجدول 22 والتي يوضح العلاقة بين طبيعة العلاقة التي تجمع المسؤول بالموظفين وتأثير ذلك على مدى التجاوب في العمل معه وحسب الإتجاه العام والذي يمثل 60.3% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم " يخبرون المسؤول عن غياب زميلهم تدعمها في ذلك نسبة 66.7% من المبحوثين الذين صرحوا بأن العلاقة بين المسؤول والموظفين هي علاقة توصف " بالخوف منه " , تليها نسبة 24.4% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم "يتسترون عن زميلهم" في حالة غيابه تدعمها في ذلك نسبة 33,3% من المبحوثين الذين صرحوا بأن العلاقة بين الموظفين والمسؤول بتعداد 2 مبحوثين فقط "يخافون منه" تليها نسبة 27.5 % من المبحوثين بتعداد 14 مبحوث صرحوا بأنهم يتسترون عن زميلهم و أن العلاقة مع المسؤول "يحترمونه " , في حين عادت نسبة 15.4% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم يخبرون عن زميلهم بتردد في حالة غيابه تدعمها في ذلك نسبة 28.6% من المبحوثين الذين صرحوا بأن علاقة المسؤول مع الموظفين " يؤدون عملهم ولا يأجور به " .

إن تصريح المبحوثين بقولهم أنهم يخبرون المسؤول في حالة تغيب زميلهم راجع إلى "تحري الصدق في القول " وهي قيمة دينية تشبع بها الفاعلون في أقوالهم وأفعالهم ، أما إحترام المسؤول فهو بالأساس من مبدأ ومنطلق " طاعة أولي الأمر " .

ـ الإستنتاج الجزئي الثاني :

من خلال إستنتاجنا للجداول الإحصائية الخاصة بهذه الفرضية والتي صيغت كالاتي :

2_ للقيم الدينية لإحترام الوقت دور في التأثير على الإنضباط المهني في الدوام .

ـ ملاحظة الباحثة مدى إلتزام الفاعلين بالرزنامة القانونية نابع من القيم الدينية المكتسبة التي تفرض عليه " ضرورة الإلتزام ومراعاة الوصول إلى نصاب ساعات دوام العمل " تجعل منه منضبطا ومكسبه حلال وهو ما يوضحه الجدول رقم (14) .

ـ وجود قيمة التعاون والإنسجام واضحة بين الفاعلين داخل المنظومة الصحية راجع إلى تشبعهم بالقيم الدينية و إلتزامهم المهني وهو ما يوضحه الجدول رقم (16) .

ـ طغيان قيمة الإحترام بين الفاعلين و المرؤوسين وتقديم مصلحة المريض هو هدف أسمى نابع من القيم الدينية المكتسبة التي تفرض خلق " طاعة أولي الأمر " من أجل التحري المكسب الحلال وهو ما يوضحه الجدول رقم (20) .

ـ بروز قيمة إنجاز العمل في حينه وعدم تأخيره مرده إلى حب الفاعلين لعملهم وكذلك قيمة إتقان العمل نتيجة تشبع الفاعلين بالقيم الدينية والتي أوصى بها الإسلام لأن " حب العمل من الإيمان " وهذا يبينه الجدول رقم (21) .

ـ بروز خصلة " تحري الصدق في القول " عند الفاعلين هي قيمة دينية تشبع بها الفاعلون في أقوالهم وأفعالهم وهذا ما يوضحه الجدول رقم (22) .

ـ إحترام مواعيد الدخول والخروج هي قيمة دينية متمثلة عند الفاعلين في الصدق بالقول والإلتزام بالقانون يعد إنضباطا مهنيا لإن العقد الذي يربط الفاعل مع مؤسسته قد الاتفاق عليه مسبقا والإخلال بأي بند من بنوده يعد " نقض بالعهود والعقود " وهو قيمة دينية تشبع بها أفراد العينة وهو ما يوضحه الجدول رقم (25) .

الإستنتاج العام :

بناء على ما جاء في العرض و تحليلنا نتائج الفرضيتين فقد توصلنا إلى ما يلي :

تميزت خصائص عينة دراستنا بأنها نسوية الجنس في أغلبها ، كمت تغلب عليها الفئة العمرية من 23 إلى 31 سنة ، وتميزت افراد عينة الدراسة بأنها ذات مستوى جامعي واغلبهم متزوجون ، أما بخصوص رتبهم فقد غلبت عليها رتبة مساعد مريض وتمريض .

إن خصلة تحري الصدق في العمل ناشئة من القيم الدينية وهو ما تميز به أفراد عينة الدراسة مما نتج عنه إلتزامهم وإنضمامهم من أجل الوصول إلى غاية الكسب الحلال .

إن ميزة أفراد العينة لإتقانهم لعملهم منبعه قيم وتنشئة إجتماعية دينية كانت تجلياته واضحة في آداءهم و إلتزامهم المهني .

إن ميزة إتقان العمل عند أفراد عينة الدراسة هي قيم ومبادئ راسخة ومتجذرة في ذهنية أهل المنطقة ومتوارثة و إنعكس ذلك في إنضباطهم و آدائهم المهني .

— تشبع الفاعلين بالقيم الإنسانية من خلال مراعاة الظروف الاجتماعية و المادية للمريض وهي ميزة من ميزات أهل المنطقة نتيجة الترابط الإجتماعي القوي و العلاقات القرابية الدموية .

— بروز إحترام الوقت عند الفاعلين إمتثل بها أفراد العينة و ضرورة الزامية من أجل بلوغ غاية الكسب الحلال التي يسعى إليها الفاعلين .

— وضوح قيمة التعاون و الإنسجام جليا بين الفاعلين داخل المنظومة الصحية مرده إمتثالهم بالقيم الدينية .

— بروز خصلة تحري الصدق في القول عند أفراد العينة هي نتيجة عكسية لما تلقوه من تنشئة إجتماعية ودينية .

— إن قيمة إنجاز العمل في حينه هي قيمة بارزة عند الفاعلين و هذا نابع من حبهم و رضاهم عن العمل و كذا قيمة التفاني في إتقان العمل .

— قيمة الإحترام طغت على الفاعلين و المرؤسين و تقديمهم مصلحة المريض هدف سامي نابع من القيم الدينية المكتسبة ، وفرضها خلق " طاعة أولي الأمر " ، متحرين الكسب الحلال .

— مؤشر تقديم المساعدة للمريض دون تردد مبدأ و قيم راسخة و عقيدة عند الفاعل الاجتماعي داخل النسق الصحي ، و بوصلة توجهه بسلوك هذا الفاعل مترجمة من خلال الممارسة الطبية اليومية .

الخاتمة

الخاتمة:

اردنا من خلال هذه الدراسة الإقتراب سوسيولوجيا من ظاهرة " القيم الدينية ومدى تأثيرها على الإنضباط المهني " التي لا تزال تفتقر نسبيا إلى البحث العلمي وقد إنطلقنا من التساؤل المحوري مفاده:

- هل للقيم الدينية تأثير على الإنضباط المهني لدى عمال المستشفى ؟

وقد اتضح لنا ان القيم الدينية تؤثر بشكل كبير في الانضباط المهني، وهذا لتحكمها القوى في شخصية الفرد، وإن التزام الفرد بالقيم التنظيمية دليل على انه متشبع بالقيم الدينية ويحترم بشكل كبير التشريعات التنظيمية الصادرة من المؤسسة التي يعمل بها.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على الجوانب الخفية و استخلاص النتائج التالية:

1. ان الفرد الملتزم دينيا يكون مستوى الانضباط لديه مرتفع .
 2. ان القيم الدينية تؤثر بشكل كبير في القيم التنظيمية وهذا لان سلوك الفرد يكون نابعا من التنشئة الاجتماعية التي تلقاها عبر مراحلها العمرية، ويكون متأثرا كذلك بالثقافة المحيطة به في النسقين المفتوح (المجتمع)، والمغلق (المؤسسة).
 3. ان القيم الدينية تعطي للفرد الحرية التامة و الأمان للتعبير عن شخصيته الحقيقية واستطاعته احتواء الآخرين و التعامل الجيد و التوافق مع آرائهم و مقترحاتهم.
 4. أن الفرد المتحلي بالقيم الدينية تكون له شخصية ماثرة في الوسط الذي يحل فيه، وهذا لكونه سهل التعامل منبسط الخلق و الخليقة.
 5. ان المؤسسات بصفة عامة تحاول وبشكل كبير ان يكون الأفراد المنتمين اليها يتحلون بالقيم الدينية وهذا للمحافظة على السيورة الجيدة للنسق وتحقيق أهدافه.
- وعلى ضوء هذه النتائج يمكن تقديم بعض التوصيات و الاقتراحات في هذا الجانب و التي من أهمها:

1. تشجيع البحث و الدراسة في الجانب الديني المتعلق بالمجتمع عموما و المؤسسات خصوصا لإفادة شرائح المجتمع بما فيها خصائص ومميزات.
2. إعطاء نوع من الاهتمام للتنظيمات وحثها للمحافظة على الجانب الأخلاقي للأفراد.

3. على الدول العربية عامة والدولة الجزائرية خاصة الاهتمام بالجانب الديني واضفائه على المنظمات وهذا لتقليص المشكلات التنظيمية .

4. الاكثار من الملتقيات و الندوات، وهذا لدعم العمل بالقيم الدينية في المنظمات.

5. العمل على التنسيق و التكامل بين المؤسسات الدينية والتنظيمية.

6. وفي الأخير نكون قد اتينا الى نهاية هذا البحث الذي نرجو ان نكون قد وفقنا فيه للإجابة عن

كل ما طرحناه من تساؤلات والى ما كنا نصبوا الى تحقيقه من امال و تطلعات .

العناوين المقترحة:

- ✓ القيم الدينية و اخلاقيات المهنة
- ✓ القيم الدينية والسلوك التنظيمي
- ✓ الثقافة التنظيمية والانضباط المهني
- ✓ الصراع بين القيم الدينية والتنظيمات

قائمة المراجع

القران الكريم :

المراجع الخاصة بالمنهجية :

1. أحمد عباد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، 2009.
2. المختار محمد إبراهيم، مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2008
3. فائزة جمعة النجار، أساليب البحث العلمي -منظور تطبيقي- دار حمدان، عمان، 2008.
4. عمار بجوش، دليل الباحث في المنهجية و الرسائل الجامعية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1999 .
5. محي محمد سعد، كيفية كتابة الأبحاث والاعداد المحاضرات، المكتب العربي الحديث، ط2، الإسكندرية، 2000.
6. ريمون كيفي، لوك فان كمبتهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: يوسف الجباعي، المكتبة المصرية، بيروت.

مراجع علم اجتماع :

7. حسين ناجي، السلوك التنظيمي، دار يافا العلمية، عمان، 2001.
8. أحمد الخشاب، علم الاجتماع الديني مفاهيمه النظرية وتطبيقاته العلمية، مكتبة القاهرة الحديث.
9. ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية للكتاب.
10. إسماعيل عبد الفتاح الكافي، موسوعة القيم والأخلاق الإسلامية، مركز الإسكندرية للكتاب، 2005.

قائمة المراجع

11. حنان عبد الحميد العناني، تنمية المفاهيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية في الطفولة المبكرة، دار الفكر، عمان، الأردن، ط1، 2005.
12. صالح محمد أبو جادو ، سيكولوجية التنمية الاجتماعية دار الميسرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،ط7 ،2010.
13. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال من المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 2004
14. فوزية ذياب، القيم والعادات والتقاليد مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2 ، 1980 .
15. محمد عبد الفتاح محمد، الاتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المجتمعات المجتمعية، المكتب الجامعي الحديث، الازارطة، الإسكندرية، 2009.
16. محمد عبد الغاني حسن، مهارات إدراك السلوك الإنساني ومتطلبات التحديث المستمر للسلوك، مركز تطور الأداء و التنمية، ط2، مصر الجديدة، 2004، _2005.
17. مراد زغمي، علم الاجتماع رؤية نقدية، مؤسسة الزهراء للفنون المطبعية، قسنطينة الجزائر، ب. ت.
18. نورهان منير فهمي، القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1999 .
19. اكرم عبد القادر ابو إسماعيل ،التقويم الذاتي للشخصية في التربية الإسلامية ، ط5، دار النشر والتوزيع، الاردن2006م.
20. محمد عبد الغاني حسن، مهارات إدراك السلوك الإنساني ومتطلبات التحديث المستمر للسلوك، مركز تطور الأداء و التنمية، ط2، مصر الجديدة، 2004، _2005.

قائمة المراجع

21. فضيلة أبو شواشي، دراسة مدى تجسيد القيم الأخلاقية لشخصية الطالب الجامعي، منشورات جامعة 7 أفريل، ط1، ليبيا، 2007.

22. شهاب الدين القرافي، نفائس الأصول في شرح المحصول، ط1، ج6، مكتبة الباز مصطفى الباز، ص2543-2544.

مراجع عامة:

23. اكرم عبد القادر ابو اسماعيل، التقويم الذاتي للشخصية في التربية الاسلامية، ط5، دار النشر والتوزيع، الاردن 2006 م.

24. سلمى علي سليمان، القيم الخلقية في الشعر الاندلسية في عصر الطوائق و المرابطين، دار الأفاق العربية، ط1، 2007.

25. -شهاب الدين القرافي، نفائس الأصول في شرح المحصول، ط1، ج6، مكتبة الباز مصطفى الباز، ص2543-2544.

26. اكرم عبد الفتاح أبو إسماعيل ، التقويم الذاتي للشخصية في التربية الإسلامية، ط5، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

27. جابر قميحة، المدخل الى القيم الإسلامية، دار الكتاب المصري، القاهرة، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط1، 1984.

28. سعد إسماعيل القاضي، التربية الإسلامية بين الاصاله والمعاصرة، نشر وتوزيع عالم الكتب، القاهرة، ط1، 2004.

29. - سلمى علي سليمان، القيم الخلقية في الشعر الاندلسية في عصر الطوائق و المرابطين، دار الأفاق العربية، ط1، 2007.

30. عبد الرحمان عثمان حجازي، التربية الإسلامية في القيروان، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، ط1، 1997.

قائمة المراجع

31. ماجد زكي الجلاّد، تعليم القيم وتعليمها-تصور نظري تطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، ط1 ، 2005.

32. وضحة علي السويدي، تنمية القيم الخاصة بمادة التربية الإسلامية لدى تلميذات المرحلة الإعدادية بدولة قطر ، برنامج مقترح لدار الثقافة، الدوحة ، ط1، 1409، 1989.

مجلات وملتقيات

33. الرشيد شقران مجله التنمية الادارية العدد 117، مصر، ربيع الاول 1435.

34. حمد صالح الدحيح، عماد محمد سلامة، أثر العولمة في القيم من جهة نظر طلبة الجامعة الأردنية وجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد 35، العدد 03، تصدر عن مجلس النشر العلمي، الكويت، 2007.

35. محمد أحمد الحراشنة وسامر عبد المجيد البشاشة، أثر حاجات ماكلاند على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية ، مجلة الشارقة، للعلوم البحثية، عدد2، مح3 ، 2006.

36. محمد عبد العزيز الدباع، مفهوم التربية الإسلامية ، مجلة دعوة الحق، العدد1، منشورات وزارة الافاق والشؤون الإسلامية ، المملكة المغربية ، نوفمبر 1967.

37. محمد مهدي بن عيسى ، ثقافة التربية الإسلامية ، مجلة دعوة الحق، العدد 1، منشورات وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، المملكة المغربية ، نوفمبر 1967.

38. -فضيلة أبو شواشي، دراسة مدى تجسيد القيم الأخلاقية لشخصية الطالب الجامعي، منشورات جامعة 7 أبريل، ط1، ليبيا، 2007.

39. الرشيد شقران مجله التنمية الادارية العدد 117، مصر، ربيع الاول 1435.

مذكرات ورسائل جامعية :

قائمة المراجع

40. أميرة محمد رفعت حواس، أثر الالتزام التنظيمي و الثقة في علاقة بين العدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على البنوك التجارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، طلبة التجارة جامعة القاهرة، 2003.
41. بسام يوسف احمد التل، القيم الإسلامية وأثرها في الإنتاجية في المؤسسات الصناعية الأردنية، رسالة ماجستير موسوعة الاقتصاد و التمويل الإسلامي. الأردن، دون سنة.
42. ايناس قواد نواوي فلما، الرضى الوظيفي علاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين في الادارة التربوية .
43. خالد محمد احمد الوازي، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف الرياض، 2006.
44. حسين جيبو، إدارة الوقت والأداء ، مذكرة ماستر جامعة 8 ماي 1945، 2019
45. رفيقة بخالفة، الانضباط الوظيفي للعمال في ظل تسيير الموارد البشرية الجزائرية، مذكرة ماجستير ، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2011.
46. رؤوف بوقرة، دراسة تقييمية لمدى تطابق القانون الجزائري مع قيم المجتمع ودينه، رسالة ماجستير جامعة باتنة، 2009 - 2008.
47. سامية حميروش، القيم الدينية ودورها في التماسك الاسري، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010.
48. سامية خميس أبو رندا، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وانماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية ، غزة فلسطين، 2007.

قائمة المراجع

49. صليحة رحالي، القيم الدينية والسلوك المنضبط للكشافة الإسلامية الجزائرية - نموذجاً - دراسة ميدانية للأفواج الكشفية لمدينة المسيلة رسالة ماجستير ، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008.

50. عبد الله بن احمد بن غيثان القرني، قيم العمل الواردة في ميثاق اخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الاسلامي واليه تفعيلها لدى المعلمين، رساله ماجستير جامعه ام القرى مكة المكرمة ، 1425

51. فايذة عبدالله سفير القرشي، القيم المتضمنة في مقرر الحديث للصف الثالث المتوسط ومدى تعزيز المقرر لهذه القيم ، رسالة ماجستير : 1430- 1431، جامعة ام القرى ، كلية التربية قسم المناهج وطرق التدريس، المملكة السعودية.

52. محمد حسن حمدات، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والعاملين بالمدارس الثانوية، رسالة الدكتوراه منشوره جامعه الاردن 1424.

مراجع بالفرنسية :

53. stphen kaberg les valeur ,les idees et les interets, introduction a la sociologie de maxweber,éwditions la .découvert, M,A,U,S,S, paris, s, ed,2010, p147

ماجستير جامعة باتنة، 2009 - 2008.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع " تخصص تنظيم وعمل "

البحث بعنوان القيم الدينية والانضباط المهني

استمارة البحث

أنا الطالبة بصدد تحضير مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع تخصص "تنظيم وعمل"، أتقدم لكم بهذه الاستمارة والتي أرجو منكم أن تساعدوني في الإجابة على أسئلتها، مع العلم أن موضوع الدراسة " القيم الدينية والانضباط المهني لدى عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية 18 فيفري بمتليلي " .

تجاوبكم معنا يساعدنا في إنجاز هذا البحث وتطوير قطاع الصحة وأجركم على الله

ملاحظة : الرجاء وضع علامة (x) في الخانة المناسبة .

البيانات الشخصية :

(1) السن : من]26-23 [من]31 - 26 [من]36-31 [

من]41 - 36 [من 41 فما أكثر

(2) الجنس : ذكر أنثى

(3) المستوى التعليمي : متوسط ثانوي جامعي

(4) الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج أرمل مطلق

(5) مكان السكن :- ريفي - حضري

(6) الرتبة المهنية:

الملاحق

I. القيم الدينية للعمل :

7. هل ينظر زملائك للعمل على أنه : - واجب - عمل وعبادة - مكسب للرزق

8. زملائك في العمل تراهم يقومون بعملهم المهني : - بجد - بحب - بتفاني

9. هل العمال يؤدون عملهم: - حبا للمهنة - إرضاء لمسؤولهم - حماية المنصب

10. مبدأ العمل لدى عمال في المستشفى هو العمل : - باحترام - البدا بالحالات الحرجة

البدا بالأقارب والأحباب - أخرى

11. كيف هي علاقة العمال مع المسؤول : - يحترمونه - يخافون منه - يؤدون

عملهم ولا يأبهون منه

12. إذا احتاج مريض في الحي إلى المساعدة بمستلزمات طبية وكانت متوفرة في العمل :

- يأخذها من المستشفى يشتريها من الصيدلية

أخرى :

13. إذا عرض عليك عملا جديدا له امتيازات أكثر من الوظيفة الحالية : - تغير - لا

- أخرى

14. إذا احتاج زميلك في مصلحة أخرى الى مساعدة . يستخلف زميله - ينتقل الى مصلحة

أخرى

II. القيم الدينية لاحترام الوقت :

15. هل كل العمال يلتزمون بتوقيت العمل ؟

- بشكل جيد ملتزمون لانا

16. إذا واجهت أحد زملائك مشكلة شخصية وهو يعالج المريض :

- يعالجه ثم يقوم بحل المشكلة - يبحث عن حل ويترك المريض

17. في حالة انتهى وقت الدوام لأحد زملائك في العمل وكانت هناك حالة مرضية طارئة ولم يلتحق الزميل

المدام :

الملاحق

- يخرج لأن وقت عمله انتهى لأنه ليس من صلاحياته
- يبقى يعالج المريض حتى يلتحق الزميل المداوم
18. اذا استدعي العمال للعمل وقت عطلم هل يلتحقون ؟ - يلتحقون - لا يلتحقون
- بعضهم يستجيب
19. كيف تنظر لمشاركة الأطقم الطبية خلال جائحة كورونا (كوفيد 19)

20. هل العمال يطبقون القواعد اللوائح القانونية خاصة بالمؤسسة ؟

- يقومون بتطبيقها لان هناك - يقومون بتطبيق البعض - لأنها من الالتزامات
- المهنية

III. الانضباط المهني للوقت

21. في حالة تأخر أحد العمال في الدخول للعمل هل :

- يقوم بتعويض التأخر ضافة الوقت زيادة عن وقت الخروج يهي الدوام ويخرج
- يطالب باقتطاعه من الأجر - يؤجل ويعوض مرة أخرى

22. أثناء العمل وحدث أمر طارئ لأحد العمال هل :

- يترك العمل وينجز شؤونه الخاصة - يقوم بعمله ويؤجل شؤونه الخاصة

أخرى :

23. في حالة تأخر أحد العمال وصادف المسؤول :

- يبرر له التأخر - لا يبرر له التأخير العقاب لا يهمله

أخرى :

24. هل توجد مشاكل بين العمال وما طبيعتها ؟

- اقتصادية - اجتماعية - محابة

IV. الانضباط المهني للأداء :

25. إذا كان العمل متراكم هل العمال :

- يؤجلون العمل ليوم آخر - يقومون بإنجازه - ينجزون حسب الأولوية
أخرى :

26. إذا طلب المسؤول من العمال إنجاز عمل إضافي زائد عن عملهم هل :

- يقومون بإنجازه - ينجزون ويطالبون بالمقابل - ينجزون ولا يطالبون مقابل
27. إذا تغيب أحد العمال وسأل المسؤول عنه :

- يخبرون المسؤول عن غيابه - يستتروا على الأمر - يخبرونه بتردد
أخرى

28. إذا كان أحد العمال بحاجة لمساعدة من أحد الزملاء هل :

- يبادرون بمساعدة - لا يقومون بمساعدة - يساعدونه ويطالبون برد المساعدة

29. إذا كان أحد المرضى يحتاج مساعدة من أجل العمال :

- يقومون بمساعدة المريض دون تردد - لا يقومون بالمساعدة لأن الأمر لا يعينهم
- ينادون عن الشخص المعنى بهذه المهم