

تأثير الوازع الديني على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية

حسن حمد سرور، الاستاذ الدكتور عبد الله رزق
جامعة الجنان طرابلس – لبنان

Corresponding Author: E-mail: hassan.srou7@hotmail.com

ARTICLE INFO

Received: 21 Jan
Accepted: 25 March
Volume: 2
Issue: 1

JEL Code:

ABSTRACT

تمحور عنوان الدراسة حول تأثير الوازع الديني على الأداء الوظيفي من خلال دراسة تجريبية أجريت على العاملين في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية – لبنان (التعليمية والرعاية). وهدفت الدراسة الى وضع إطار نظري يشخص مكونات وخصائص الوازع الديني في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية وما يتصل به من قدرات تعزز المواقع الوظيفية في تحقيق الأداء الوظيفي، والتعرف على عناصر خصائص الأداء الوظيفي في مؤسسات الجمعية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسات الجمعية التعليمية والرعاية حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (131) موظفاً، وأعتد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبيان كأداة للدراسة، وقد تم اختيار فرضيات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ان مؤسسات جمعية المبرات الخيرية تمتلك وازع ديني قيم وان موظفي الجمعية يعتبرون أن الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية هذا بالإضافة الى إعتبار الموظفين أن الاخلاق والقيم تلعب دوراً مهماً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية، وان التحفيز للتعلم يساهم في تطوير المهارات والقدرات الشخصية في العمل. وقد أوصت الدراسة بجملة من التوصيات والمقترحات والتي يأمل الباحث أن يتم الاستفادة منها في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية وسائر الجمعيات الاهلية.

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

Abstract

The title of the study revolved around the impact of religious motivation on job performance through an experimental study conducted on employees in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association - Lebanon (educational and welfare). The study aimed to develop a theoretical framework that identifies the components and characteristics of religious motivation in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association and its associated capabilities that enhance job positions in achieving job performance. It also aimed to identify the elements of job performance characteristics in the association's institutions. The study community consisted of employees in the educational and welfare institutions of the association, where a random sample of (131) employees was selected. The researcher relied on the descriptive-analytical approach and used a questionnaire as a research tool. The study hypotheses were selected using a set of statistical methods. The study concluded several findings, including that the charitable institutions of Al-Mabarrat Association possess strong religious motivation and that the association's employees consider faith as a source of inspiration and motivation to achieve professional goals. Additionally, employees believe that ethics and values play an important role in determining the path to success for charitable institutions. Moreover, motivation for giving contributes to the development of skills and personal abilities at work. The study recommended a set of recommendations and proposals, which the researcher hopes will be utilized in the charitable institutions of Al-Mabarrat Association and other non-profit organizations.

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

المقدمة

بالرغم من أن الدين يلعب دوراً هاماً في التأثير على سلوكيات الأفراد في مختلف المجتمعات، سواء كان هذا التأثير على العلاقة بين الفرد وخالقه، أو بين الفرد وغيره من الأفراد، أو بين الفرد وعمله، والذي بدوره يؤثر إيجابياً أو سلبياً على المجتمع، فهناك عدد من الباحثين أظهرت دراساتهم "أن النمو الاقتصادي يستجيب بشكل إيجابي للمعتقدات الدينية" (Barra and McCleary, 2003)، "وأن هناك تكامل بين الدين والعمل كما أظهرت دراسة (Lynn, Naughton and Vandwe VEEN 2011) لا يزال عدد كبير من الإقتصاديين لا يعتقدون بوجود علاقة بين الدين والإقتصاد لا على مستوى الأفراد ولا على مستوى الدول وهذا ما أظهرته دراسة (Durlauf et al, 2012) " أنه لا يوجد دليل على أن درجة التدين مهمة من الناحية الكمية للنمو" ونحن نقرأ في القرآن الكريم الآيات التي تؤكد هذه العلاقة، الأ وهي ربط الدين بالرزق، بقول الله تعالى " وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا " وفي سورة أخرى يقول "فَقُلْتُ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ إِنَّهُ كَانَ غَفَّارًا * يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا * وَيُمْدِدْكُمْ

بِأَمْوَالٍ وَيَنْبِئِينَ وَيَجْعَلْ لَكُمْ جَنَاتٍ وَيَجْعَلْ لَكُمْ أَنْهَارًا " فتقوى الله سبحانه وإستغفار يجلب الرزق والمال، وعلى عكس ذلك، هناك الكفر والمعاصي التي تحجب الرزق والمال حيث يقول سبحانه وتعالى " وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ "

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

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

1- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟

2- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟

3- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعيّة المبرّات الخيريّة ؟

أهداف الدراسة

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

- 1- فهم العلاقة بين تعزيز الوازع الديني والأداء الوظيفي .
- 2- تحديد عناصر الوازع الديني الرئيسية: تحديد العوامل التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الوازع الديني وبالتالي الأداء الوظيفي
- 3- تحليل التأثير على الاداء الإقتصادي : دراسة كيف يمكن للوازع الديني أن يلعب دوراً في تحسين الاداء الاقتصادي لجمعيّة المبرّات الخيريّة
- 4- إستنتاج توصيات تساعد في توجيه السياسات والإستراتيجيات التي تعزز الوازع الديني والأداء الوظيفي
- 5- توفير إطار للمقارنة بين جمعيّة المبرّات الخيريّة مع الجمعيات الأخرى لفهم كيف يمكن تحسين الأداء من خلال الوازع الديني

الإطار النظري

أولاً : مفهوم الوازع الديني :

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

ثانياً: خصائص الوازع الديني

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

- المصادقية : يتمتع الوازع الديني بقوة الايمان والثقة في القيم الدينية والتزامها.
- المسؤولية: يشجع الوازع الديني على تحمل المسؤولية تجاه الخالق والمجتمع.
- الالتزام بالأخلاق : يدفع الفرد للعمل بما يعتبره الخير وفقاً لتعاليم دينية.
- التواضع والتقبل : يحفز الفرد على التواضع وقبول الرأي الاخر .
- التأثير على السلوك: يؤثر الوازع الديني على سلوك الفرد وقراراته في حياته اليومية وعلاقته مع الاخرين .
- الشعور بالأمان والراحة النفسية : حيث يعتمد الفرد على الايمان بقدره الله على ارشاده وحمايته في جميع الظروف.

ثالثاً: مكونات الوازع الديني

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

رابعاً: مفهوم الأداء الوظيفي

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

خامساً : عناصر الأداء الوظيفي

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

سادساً: خصائص الأداء الوظيفي

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

الدراسة التطبيقية

أولاً: منهج الدراسة

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

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

استناداً إلى هدف الدراسة، تم أخذ عينة مقصودة مؤلفة من 131 موظفًا بين أكاديمي وإداري في مؤسسات جمعية المبرات الخيرية.

ثالثاً: صدق الاستبانة وثباتها

جدول 1: اختبار معامل ألفا كرونباخ

عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	فقرات الاستبيان
15	0.793	الإيمان والعقائد
5	0.817	التحفيز للخير والعطاء
5	0.905	الأخلاق والقيم
13	0.902	تحقيق الأداء الوظيفي

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول 1، قيمة معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت نسبتها 0.793 لفقرات الإيمان والعقائد، 0.817 لفقرات التحفيز للخير والعطاء، 0.905 لفقرات الأخلاق والقيم، و 0.902 لفقرات تحقيق الأداء الوظيفي. هذه النسب هي عالية بشكل كاف لإظهار ارتفاع في الاتساق الداخلي. لذا، يمكن الاعتماد عليها في نتائج الدراسة.

الإيمان والعقائد

جدول 2 الإيمان والعقائد

الرقم	الفقرة	غير موافق بشدة	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اللاتجاه	الترتيب
1	أعتبر الإيمان جزءاً أساسياً من هويتي الشخصية						4.67	0.517	موافق بشدة	الثالثة عشر
	التكرار	-	1	-	40	91				
	النسب	-	0.8%	-	30.3%	68.9%				
2	أعتبر الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية						4.52	0.545	موافق بشدة	التاسعة
	التكرار	-	-	3	58	71				
	النسب	-	-	2.3%	43.9%	53.8%				
3	أعتقد وجود قيم دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة						4.51	0.599	موافق بشدة	الثامنة
	التكرار	-	2	1	57	72				
	النسب	-	1.5%	0.8%	43.2%	54.5%				
4	أشعر أن الإيمان يلعب دوراً في تحمل التحديات والمهنية والضغط						4.48	0.715	موافق بشدة	السابعة
	التكرار	1	3	2	52	74				
	النسب	0.8%	2.3%	1.5%	39.4%	56.1%				
5	أعتقد أن الإلتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجابياً على الفعالية في العمل						4.09	0.869	موافق	الثانية
	التكرار	1	11	5	73	42				
	النسب	0.8%	8.3%	3.8%	55.3%	31.8%				
6	أعتقد أن العقائد الدينية تؤثر على القرارات الإستراتيجية						4.01	0.833	موافق	الأولى
	التكرار	1	10	9	79	33				
	النسب	0.8%	7.6%	6.8%	59.8%	25%				
30	يؤثر على قراراتي في العمل						4.3	0.709	موافق	الرابعة
	التكرار	-	4	7	66	55				
	النسب	-	3%	5.3%	50%	41.7%				
31	أعتبر إيماني مصدراً للراحة في مكان عملي						4.45	0.584	موافق بشدة	الخامسة
	التكرار	-	1	3	64	64				
	النسب	-	0.8%	2.3%	48.5%	48.5%				
32	يجعلني إيماني بالله أقدم أفضل عمل						4.62	0.502	موافق بشدة	الثانية عشر
	التكرار	-	-	1	48	83				
	النسب	-	-	0.8%	36.4%	62.9%				
33	تعزز من أدائي ممارسة العبادات المفروضة في مكان العمل						4.22	0.755	موافق	الثالثة

				49	69	8	6	-	التكرار
				37.1%	52.3%	6.1%	4.5%	-	النسب
				أعتبر إيماني سبباً لنشاطي في العمل					
السادسة	موافق	0.558	4.46	64	66	1	1	-	التكرار
				48.5%	50%	0.8%	0.8%	-	النسب
				أجزم أن الله يساعدي في عملي					
الرابعة عشر	موافق بشدة	0.43	4.76	100	32	-	-	-	التكرار
				75.8%	24.2%	-	-	-	النسب
				أعتبر إيماني مصدر إلهامي في العمل					
العاشر	موافق بشدة	0.525	4.58	79	51	2	-	-	التكرار
				59.8%	38.6%	1.5%	-	-	النسب
				إيماني جزء أساسي من شخصيتي					
الحادية عشر	موافق بشدة	0.522	4.6	81	49	2	-	-	التكرار
				61.4%	37.1%	1.5%	-	-	النسب
				علاقتي مع الله مهمة جداً بالنسبة لي					
الخامسة عشر	موافق بشدة	0.421	4.77	102	30	-	-	-	التكرار
				77.3%	22.7%	-	-	-	النسب
	موافق بشدة	0.314	4.47	متوسط الإيمان والعقائد					

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام للإيمان والعقائد والنتيجة تظهر في الجدول 2، والتي تعادل (4.47) أي تقريبا (4.5) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "الإيمان والعقائد" اتجه نحو "موافق بشدة"، مع انحراف معياري (0.314) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم 1: (أعتبر الإيمان جزءاً أساسياً من هويتي الشخصية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالثة عشر. حيث اختار 68.9% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 30.3% منهم اختار "موافق"، و0.8% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "لا أدري" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 2: (أعتبر الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها التاسع. حيث اختار 53.8% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 43.9% منهم اختار "موافق"، و2.3% "لا أدري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 3: (أعتقد وجود قيم دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار 54.5% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 43.2% منهم اختار "موافق"، و0.8% "لا أدري"، و1.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 4: (أشعر أن الأيمان يلعب دوراً في تحمل التحديات والمهنية والضغط) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها السابع. حيث اختار 56.1% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 39.4% منهم اختار "موافق"، و1.5% "لا أدري"، و2.3% "غير موافق"، و0.8% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 5: (أعتقد أن الإلتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجابياً على الفعالية في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار 55.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 31.8% منهم اختار "موافق بشدة"، و3.8% "لا أدري"، و8.3% "غير موافق"، و0.8% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 6: (أعتقد أن العقائد الدينية تؤثر على القرارات الإستراتيجية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار 59.8% من أفراد العينة "موافق"، بينما 25% منهم اختار "موافق بشدة"، و6.8% "لا أدري"، و7.6% "غير موافق"، و0.8% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 30: (يؤثر على قراراتي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار 50% من أفراد العينة "موافق"، بينما 41.7% منهم اختار "موافق بشدة"، 5.3% "لا ادري"، 3% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 31: (أعتبر إيماني مصدراً للراحة في مكان عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار 48.5% من أفراد العينة "موافق" و "موافق بشدة"، 2.3% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 32: (يجعلني إيماني بالله أقدم أفضل عمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار 62.9% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 36.4% منهم اختار "موافق"، 0.8% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 33: (تعزز من أدائي ممارسة العبادات المفروضة في مكان العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار 52.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 37.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 6.1% "لا ادري"، 4.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 34: (أعتبر إيماني سبباً لنشاطي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السادس. حيث اختار 50% من أفراد العينة "موافق"، بينما 48.5% منهم اختار "موافق بشدة"، 0.8% "لا ادري" و "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 35: (أجزم أن الله يساعدي في عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع عشر. حيث اختار 75.8% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 24.2% منهم اختار "موافق"، في حين لم يختار أحد "لا ادري"، "غير موافق"، "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 36: (أعتبر إيماني مصدر إلهامي في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار 59.8% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 38.6% منهم اختار "موافق"، 1.5% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 37: (إيماني جزء أساسي من شخصيتي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الحادي عشر. حيث اختار 61.4% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 37.1% منهم اختار "موافق"، 1.5% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 38: (علاقتي مع الله مهمة جداً بالنسبة لي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس عشر. حيث اختار 77.3% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 22.7% منهم اختار "موافق"، في حين لم يختار أحد "لا ادري"، "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

التحفيز للخير والعطاء

جدول 3 التحفيز للخير والعطاء

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة
7	موافق بشدة	0.512	4.57	أعتبر أنه لدي دافع قوي للقيام بعمل الخير والعطاء في مجال عملي					
				76	55	1	-	-	التكرار
				57.6%	41.7%	0.8%	-	-	النسب
8	موافق بشدة	0.5	4.63	أعتقد أن العمل في بيئة محفزة للعطاء يساهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء					
				84	47	1	-	-	التكرار
				63.6%	35.6%	0.8%	-	-	النسب
9	موافق بشدة	0.682	4.48	أعتبر التحفيز للعطاء يساهم في تطوير مهاراتي وقدراتي الشخصية في العمل					
				72	55	2	2	1	التكرار
				54.5%	41.7%	1.5%	1.5%	0.8%	النسب

الأولى	موافق	0.558	4.37	أعتقد أنه للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والخيرية دور في بناء فرق العمل الفعالة					
				التكرار	54	73	5	-	-
				النسب	40.9%	55.3%	3.8%	-	-
الثانية	موافق	0.593	4.42	أعتقد أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على إتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل					
				التكرار	59	71	1	-	1
				النسب	44.7%	53.8%	0.8%	-	0.8%
موافق بشدة		0.435	4.49	متوسط التحفيز للخير والعتاء					

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام للتحفيز والعتاء والنتيجة تظهر في الجدول 3، والتي تعادل (4.49) أي ما يقارب (4.5) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "التحفيز للخير والعتاء" اتجه نحو "موافق بشدة"، مع انحراف معياري (0.435) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم 7: (أعتبر أنه لدي دافع قوي للقيام بعمل الخير والعتاء في مجال عملي) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار 57.6% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 41.7% منهم اختار "موافق"، 0.8% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 8: (أعتقد أن العمل في بيئة محفزة للعتاء يساهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار 63.6% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 35.6% منهم اختار "موافق"، 0.8% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 9: (أعتبر التحفيز للعتاء يساهم في تطوير مهارتي وقدراتي الشخصية في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار 54.5% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 41.7% منهم اختار "موافق"، 1.5% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق"، و0.8% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 10: (أعتقد أنه للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والخيرية دور في بناء فرق العمل الفعالة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار 55.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 40.9% منهم اختار "موافق بشدة"، 3.8% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 11: (أعتقد أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على إتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار 53.8% من أفراد العينة "موافق"، بينما 44.7% منهم اختار "موافق بشدة"، 0.8% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق بشدة"، في حين لم يختار أحد "غير موافق".

الأخلاق والقيم

جدول 4 الأخلاق والقيم

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة
12	موافق بشدة	0.636	4.5	أعتقد الأخلاق والقيم جزءاً أساسياً من هوية جمعية المبرات الخيرية					
				التكرار	74	52	4	2	-
				النسب	56.1%	39.4%	3%	1.5%	-
13	موافق بشدة	0.64	4.4	أعتبر أن الأخلاق والقيم لعبت دوراً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية					
				التكرار	63	60	8	1	-
				النسب	47.7%	45.5%	6.1%	0.8%	-
14	موافق	0.641	4.3	أعتقد أن وجود قواعد أخلاقية في جمعية لمبرات الخيرية يعزز الفعالية التطبيقية					
				التكرار	49	77	4	1	1
				النسب	37.1%	58.3%	3%	0.8%	0.8%
15	الثانية	0.586	4.33	أعتقد أن إهتمام الأخلاق في جمعية لمبرات الخيرية مصدر تحفيز لتحقيق أهدافها المهنية					

				50	76	5	1	-	التكرار
				37.9%	57.6%	3.8%	0.8%	-	النسب
الرابعة	موافق بشدة	0.597	4.45	أعتقد أن الإلتزام بالأخلاق في جمعية لمبررات الخيرية يسهم في تعزيز سمعة الجمعية وجاذبيتها للموظفين					
				65	64	1	2	-	التكرار
				49.2%	48.5%	0.8%	1.5%	-	النسب
موافق		0.534	4.41	متوسط الأخلاق والقيم					

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام للأخلاق والقيم والنتيجة تظهر في الجدول 4، والتي تعادل (4.41) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "الأخلاق والقيم" اتجه نحو "موافق"، مع انحراف معياري (0.534) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم 12: (أعتقد الأخلاق والقيم جزءاً أساسياً من هوية جمعية المبررات الخيرية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار 56.1% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 39.4% منهم اختار "موافق"، 3% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 13: (أعتبر أن الأخلاق والقيم لعبت دوراً في تحديد مسار النجاح لجمعية المبررات الخيرية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار 47.7% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 45.5% منهم اختار "موافق"، 6.1% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 14: (أعتقد أن وجود قواعد أخلاقية في جمعية لمبررات الخيرية يعزز الفعالية التنظيمية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار 58.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 37.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 3% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 15: (أعتقد أن إحترام الأخلاق في جمعية لمبررات الخيرية مصدر تحفيز لتحقيق أهدافها المهنية) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار 57.6% من أفراد العينة "موافق"، بينما 37.9% منهم اختار "موافق بشدة"، 3.8% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق" في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 16: (أعتقد أن الإلتزام بالأخلاق في جمعية لمبررات الخيرية يسهم في تعزيز سمعة الجمعية وجاذبيتها للموظفين) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار 49.2% من أفراد العينة "موافق بشدة"، بينما 48.5% منهم اختار "موافق"، 0.8% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق" في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

تحقيق الأداء الوظيفي

جدول 5 تحقيق الأداء الوظيفي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق بشدة	موافق	لا ادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرة
السادسة	موافق	0.664	4.23	يعمل موظف جمعية المبررات بكفاءة دون هدر الموارد					
				46	73	11	2	-	التكرار
				34.8%	55.3%	8.3%	1.5%	-	النسب
التاسعة	موافق	0.559	4.33	يلتزم بمعايير عملي بشكل فعال					
				49	77	6	-	-	التكرار
				37.1%	58.3%	4.5%	-	-	النسب
العاشر	موافق	0.522	4.34	يتحمل مسؤولية أعماله					
				48	81	3	-	-	التكرار
				36.4%	61.4%	2.3%	-	-	النسب
الثامنة	موافق	0.606	4.27	يقبل التغيير ويتكيف مع الظروف الجديدة					
				45	80	5	2	-	التكرار

				%34.1	%60.6	%3.8	%1.5	-	النسب	
الثانية	موافق	0.692	4.13	يعبر عن رأيه ومقترحاته						21
				35	84	9	3	1	التكرار	
				%26.5	%63.6	%6.8	%2.3	%0.8	النسب	
العاشر	موافق	0.536	4.34	يعمل على تطوير ذاته						22
				49	79	4	-	-	التكرار	
				%37.1	%59.8	%3	-	-	النسب	
الخامسة	موافق	0.622	4.22	يتمتع بتواصل جيد مع زملائه						23
				41	81	8	2	-	التكرار	
				%31.1	%61.4	%6.1	%1.5	-	النسب	
السابعة	موافق	0.526	4.24	يشارك بفعالية ضمن اجتماعات العمل						24
				37	91	3	1	-	التكرار	
				%28	%68.9	%2.3	%0.8	-	النسب	
الثامنة	موافق	0.578	4.27	يتشارك بالخبرة والمعرفة مع زملائه						25
				42	85	3	2	-	التكرار	
				%31.8	%64.4	%2.3	%1.5	-	النسب	
الثامنة	موافق	0.511	4.27	يؤدي وظيفته بدقة وأقل قدر من الأخطاء						26
				40	88	4	-	-	التكرار	
				%30.3	%66.7	%3	-	-	النسب	
الرابعة	موافق	0.602	4.2	يتجاوب ويلتزم بالمهل لإنجاز العمل						27
				37	88	4	3	-	التكرار	
				%28	%66.7	%3	%2.3	-	النسب	
الثالثة	موافق	0.619	4.14	يقدر الأعمال التي يقوم بها الزملاء في العمل						28
				32	91	5	4	-	التكرار	
				%24.2	%68.9	%3.8	%3	-	النسب	
الأولى	موافق	0.897	3.89	لديه شغف وحافز لأداء وظيفته						29
				30	71	19	10	2	التكرار	
				%22.7	%53.8	%14.4	%7.6	%1.5	النسب	
موافق		0.419	4.22	متوسط تحقيق الأداء الوظيفي						

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تم حساب المتوسط العام لتحقيق الأداء الوظيفي والنتيجة تظهر في الجدول 5، والتي تعادل (4.22) ما يعني أن متوسط إدراك أفراد عينة الدراسة اتجاه "تحقيق الأداء الوظيفي" اتجه نحو "موافق"، مع انحراف معياري (0.419) والذي يشير إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات العينة.

الفقرة رقم 17: (يعمل موظف جمعية المبرات بكفاءة دون هدر الموارد) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السادس. حيث اختار 55.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 34.8% منهم اختار "موافق بشدة"، 8.3% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 18: (يلتزم بمعايير عملي بشكل فعال) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها التاسع. حيث اختار 58.3% من أفراد العينة "موافق"، بينما 37.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 2.3% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 19: (يتحمل مسؤولية أعماله) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق بشدة" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار 61.4% من أفراد العينة "موافق"، بينما 36.4% منهم اختار "موافق بشدة"، 2.3% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و"غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 20: (يقبل التغيير ويتكيف مع الظروف الجديدة) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار 60.6% من أفراد العينة "موافق"، بينما 34.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 3.8% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 21: (يعبر عن رأيه ومقترحاته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثاني. حيث اختار 63.6% من أفراد العينة "موافق"، بينما 26.5% منهم اختار "موافق بشدة"، 6.8% "لا ادري"، 2.3% "غير موافق"، و 0.8% "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 22: (يعمل على تطوير ذاته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها العاشر. حيث اختار 59.8% من أفراد العينة "موافق"، بينما 37.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 3% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 23: (يتمتع بتواصل جيد مع زملائه) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الخامس. حيث اختار 61.4% من أفراد العينة "موافق"، بينما 31.1% منهم اختار "موافق بشدة"، 6.1% "لا ادري"، 1.5% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 24: (يشارك بفعالية ضمن اجتماعات العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها السابع. حيث اختار 68.9% من أفراد العينة "موافق"، بينما 28% منهم اختار "موافق بشدة"، 2.3% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 25: (يشارك الخبرة والمعرفة مع زملائه) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار 59.1% من أفراد العينة "موافق"، بينما 35.2% منهم اختار "موافق بشدة"، 4.9% "لا ادري"، 0.8% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 26: (يؤدي وظيفته بدقة وأقل قدر من الأخطاء) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثامن. حيث اختار 66.7% من أفراد العينة "موافق"، بينما 30.3% منهم اختار "موافق بشدة"، 3% "لا ادري"، في حين لم يختار أحد "غير موافق" و "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 27: (يتجاوب ويلتزم بالمهل لإنجاز العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الرابع. حيث اختار 66.7% من أفراد العينة "موافق"، بينما 28% منهم اختار "موافق بشدة"، 3% "لا ادري"، 2.3% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 28: (يقدر الأعمال التي يقوم بها الزملاء في العمل) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الثالث. حيث اختار 68.9% من أفراد العينة "موافق"، بينما 24.2% منهم اختار "موافق بشدة"، 3.8% "لا ادري"، 3% "غير موافق"، في حين لم يختار أحد "غير موافق بشدة".

الفقرة رقم 29: (لديه شغف وحافز لأداء وظيفته) كان الاتجاه العام في هذه الفقرة "موافق" والتي كان ترتيبها الأول. حيث اختار 53.8% من أفراد العينة "موافق"، بينما 22.7% منهم اختار "موافق بشدة"، 14.4% "لا ادري"، 7.6% "غير موافق"، و 1.5% "غير موافق بشدة".

اختبار الفرضيات

4- الفرضية الأولى: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوازع الديني وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول 6 نتائج تحليل العلاقة بين الوازع الديني الأداء الوظيفي

ملخص النموذج			
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير
0.73	0.53	0.5	0.39
تحليل التباين			

النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	5.29	3	1.76	12.77	0.00
الخطأ	17.67	128	0.14		
الكلي	22.96	131			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري			
(الثابت)	1.83	0.53		3.45	0.00
الإيمان والعقائد	0.66	0.12	0.49	6.18	0.00
التحفيز للخير والعطاء	0.06-	0.09	0.06-	0.75-	0.02
الأخلاق والقيم	0.06-	0.07	0.07-	0.83-	0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (0.73) هو معامل ارتباط إيجابي عالٍ نسبيًا. ما يعني وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرات. وقد تبين أن معامل التحديد (0.53) أي أن 53% من التباين بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة (الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم). ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة. بلغت قيمة F 12.77 ذات مستوى دلالة 0.00 (مستوى أقل من 0.05) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغيرات المتمثلة بالإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم على المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي. أيضًا، أظهر اختبار (t-test) مستوى دلالة مقبول لكل من المتغيرات المستقلة والتي بلغت (0.00، 0.00، 0.02، 0.01) على التوالي، والتي هي أقل من 0.05. للتحقق من تأثير كل من المتغيرات المستقلة (الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، الأخلاق والقيم) على الأداء الوظيفي، تم إجراء اختبارًا مستقلًا لكل من هذه المتغيرات على حدة.

1. الفرضية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول 7 نتائج تحليل العلاقة الإيمانية والعقائد وتحقيق الاداء الوظيفي

ملخص النموذج					
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير		
0.66	0.44	0.4	0.37		
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	4.98	1	4.98	35.98	0.00
الخطأ	17.98	130	0.14		
الكلي	22.96	131			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري			
(الثابت)	1.45	0.46		3.12	0.00
الإيمان والعقائد	0.62	0.10	0.47	5.98	0.00

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (0.66) هو معامل ارتباط إيجابي متوسط. ما يعني وجود علاقة إيجابية قوية نسبيًا بين المتغيرين. وقد تبين أن معامل التحديد (0.44) أي أن 44% من التباين بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل (الإيمان والعقائد). ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل.

بلغت قيمة F 35.98 ذات مستوى دلالة 0.00 (مستوى أقل من 0.05) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغير المستقل على المتغير التابع. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيمان والعقائد وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعية المبرات. كما أشار اختبار (t-test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة 0. يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط الإيمان والعقائد والأداء الوظيفي على الشكل التالي:

$$Y = 1.45 + 0.62 X_1$$

علمًا أن:

Y: المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X₁: المتغير المستقل المتمثل بالإيمان والعقائد

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

جدول 8 نتائج تحليل العلاقة بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي

ملخص النموذج					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير	
0.2		0.04	0.01	0.42	
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	0.001	1	0.001	0.007	0.00
الخطأ	22.96	130	0.18		
الكلي	22.96	131			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري			
(الثابت)	4.19	0.38		11.01	0.00
التحفيز للخير والعطاء	0.007	0.08	0.007	0.084	0.00

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (0.2) هو معامل ارتباط إيجابي ضعيف. ما يعني وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، إنما ليست علاقة قوية. وقد تبين أن معامل التحديد (0.04) أي أن 4% فقط من التباين بين المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل. ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل. بلغت قيمة F 0.007 ذات مستوى دلالة 0.00 (مستوى أقل من 0.05) ما يعني وجود أثر معنوي (إنما ضعيف) للمتغير المستقل المتمثل بالتحفيز للخير والعطاء على المتغير التابع المتمثل بتحقيق الأداء الوظيفي. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز للخير والعطاء وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعية المبرات. كما أشار اختبار (t-test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة 0. يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط بين التحفيز للخير والعطاء والأداء الوظيفي على الشكل التالي:

$$Y = 4.19 + 0.007 X_2$$

علمًا أن:

Y: المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X₂: المتغير المستقل المتمثل بالتحفيز للخير والعطاء

3. الفرضية: لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي عند العاملين في جمعية المبرات الخيرية.

جدول 9 نتائج تحليل العلاقة الأخلاق والقيم والأداء الوظيفي

ملخص النموذج					
معامل الارتباط R		معامل التحديد R ²	تعديل R ²	خطأ التقدير	
0.69		0.48	0.42	0.42	
تحليل التباين					
النموذج	مجموع	درجة الحرية	متوسط	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	0.01	1	0.01	0.05	0.00
الخطأ	22.95	130	0.18		
الكلية	22.96	131			
المعاملات					
النموذج	معاملات غير معيارية		معاملات	قيمة t	مستوى الدلالة Sig
	B	الانحراف المعياري	Beta		
(الثابت)	4.29	0.31		14.05	0.00
الأخلاق والقيم	0.2-	0.07	0.02-	0.22-	0.00

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

يظهر الجدول أن معامل الارتباط (0.69) هو معامل ارتباط إيجابي عالٍ نسبياً. ما يعني وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين. وقد تبين أن معامل التحديد (0.48) أي أن 48% من التباين بين المتغير التابع يمكن تفسيره من خلال المتغير المستقل. ما يعني وجود عوامل أخرى تؤثر على المتغير التابع، بالإضافة إلى المتغير المستقل. بلغت قيمة F 0.05 ذات مستوى دلالة 0.00 (مستوى أقل من 0.05) ما يعني وجود أثر معنوي للمتغير المستقل المتمثل على المتغير التابع. أي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاق والقيم وتحقيق الأداء الوظيفي في مؤسسات جمعية المبرات. كما أشار اختبار (t-test) لنموذج الانحدار البسيط إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذين المتغيرين حيث كان مستوى الدلالة 0.0 يمكن تفسير هذه النتائج من خلال معادلة الانحدار البسيط بين الأخلاق والقيم والأداء الوظيفي على الشكل التالي:

$$Y = 4.29 - 0.2 X_3$$

علماً أن:

Y: المتغير التابع المتمثل بالأداء الوظيفي X₃: المتغير المستقل المتمثل بالأخلاق والقيم

نتائج الدراسة

من خلال ما سبق تم التوصل إلى النتائج التالية:

- بناءً على إجابات أفراد عينة الدراسة يمكن القول بأن مؤسسات جمعية المبرات الخيرية تمتلك وازع ديني قيم يتمثل بالأبعاد التالية: الإيمان والعقائد، التحفيز للخير والعطاء، والأخلاق والقيم. حيث كانت أغلب الإجابات "موافق" و"موافق بشدة" على وجود هذه الأبعاد.
- يعتبر موظف المبرات أن الإيمان مصدر الهام وتحفيز لتحقيق الأهداف المهنية، فقد كان رأي 97.7% من العاملين في مؤسسات جمعية المبرات بين موافق وموافق بشدة.
- يعتقد موظف الجمعية أن وجود علاقة دينية مشتركة بين الزملاء في العمل يؤثر إيجاباً على التفاعلات والفرق العاملة. في عمله على جودة الخدمة التي يقدمها، حيث كان رأي 97.7% من الموظفين بين موافق وموافق بشدة.
- كما أن 87.1% من الموظفين كان رأيهم بين موافق وموافق بشدة على أن الموظف يعتقد أن الالتزام بالطقوس الدينية يؤثر إيجاباً على الفعالية في العمل.

5. يعتبر موظف الجمعية أنّ الأخلاق والقيم تلعب دورًا مهمًا في تحديد مسار النجاح لجمعية المبرات الخيرية حسب 95.4% من الموظفين، حيث كان رأيهم بين موافق وموافق بشدة.
6. كما يعتبر موظف الجمعية أنّ التحفيز للعطاء يساهم في تطوير مهاراته وقدراته الشخصية في العمل 96.2%، من آراء موظفي الجمعية التي كانت بين موافق وموافق بشدة.
7. يعتقد الموظفون بأنّ العمل في بيئة محفزة للعطاء يساهم في تعزيز التفاعلات الإيجابية مع الزملاء، والشعور بالمسؤولية الاجتماعية يؤثر على اتخاذ قرارات أفضل في سياق العمل حسب 99.2% و 98.5% من رأي موظفي الجمعية على التوالي.

التوصيات:

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

المراجع العربية:

1- القرآن الكريم

المراجع الاجنبية :

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

الدراسات المقترحة :

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