

التدين وانعكاسه على الأداء الوظيفي للمعلمين
(دراسة ميدانية بابتدائيات مدينة الجلفة)

أ/ جاب الله بوجمعة

أ/ القيزي عبد الحفيظ

جامعة الجلفة

مقدمة :

شكل الدين والسلوك الاقتصادي لوقت طويل محور اهتمام الباحثين الاجتماعيين فكانت دراسة ماكس فيبر (الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية) باكورة هذه الأبحاث، و لم تكن دراسة كيندي وواطسون (التدين و أخلاقيات العمل) خاتمة هذه الأبحاث، و لعل هذا الاتجاه إلى دراسة هذا الموضوع تنبع من أن الدين هو احد الأنساق المحددة للسلوك الإنساني و كذلك لكون العامل أو الموظف من حيث هو فاعل اجتماعي لا يستطيع أن ينسلخ من هويته حيث التدين جزء من هذه الهوية .

من هنا جاءت دراستنا هذه لتسلط الضوء على العلاقة بين الدين و السلوك الاقتصادي متمثلا في الالتزام الوظيفي للعمال، اخذين بعين الاعتبار قلة الدراسات حول اثر الدين الإسلامي في الأداء الوظيفي للعمال و ذلك على الرغم من الفوائد المفترضة للتدين إلا أن هناك قلة من الأدلة التجريبية على ذلك .

و إذا نظرنا إلى العبادات التي شرعت في الإسلام وجدنا أنها ليست طقوسا مبهمة تربط الإنسان بعالم الغيب و ليست حركات و أعمال غامضة لا معنى لها بل هي ذات غاية قال تعالى: "و أقم الصلاة إن الصلاة تنهى عن الفحشاء و المنكر " (سورة العنكبوت الآية 54) ، و قال تعالى: "الحج اشهر المعلومات فمن فرض فيهن الحج فلا رفث و لا فسوق ولا جدال في الحج و ما تفعلوا من خير يعلمه الله و تزودوا فان خير الزاد التقوى و اتقون يا أولي الألباب " (سورة البقرة الآية 197) . و قال (ص) " من لم يدع قول الزور و العمل به فليس لله حاجة في أن يدع طعامه و شرابه " .

فالصلاة و الصيام و الحج و ما أشبه هذه العبادات لا يكون لها قيمة ما لم تؤدي الوظيفة التي فرضت و أنزلت من اجلها . روي عن الإمام احمد ابن حنبل في مسنده أن رجلا قال للرسول (ص): " يا رسول الله : إن فلانة تذكر من كثرة صلاتها و صيامها و صدقتها غير أنها تؤذي جيرانها بلسانها، فقال هي في النار " . و قال (ص): " ثلاث من كن فيه فهو منافق و إن صام و صلى و حج و اعتمر و قال إني مسلم ، إذا حدث كذب و إذا وعد اخلف و إذا عاهد خان " .

هذا الفهم لدور التدين في تحديد سلوك الموظفين و انعكاسه على أدائهم هو محور هذه الدراسة ، من خلال تتبع مدى حضور هذه الظاهرة وسط المعلمين (مجتمع الدراسة) ، و مدى أهميتها و جدواها حيث الهدف وصف الظاهرة و تحليلها .

الإشكالية:

إذا كان أرسطو قد عرف الإنسان بأنه " حيوان ناطق " , فقد عرفه غيره من الفلاسفة بأنه " حيوان متدين " , فذهب هيجل مثلا إلى أن " التدين عنصر أساسي في تكوين الإنسان , والحس الديني إنما يكمن في أعماق كل قلب بشري , بل هو يدخل في صميم ماهية الإنسان , مثله في ذلك مثل العقل سواء بسواء.. "(1).

والتدين يعرف كظاهرة اجتماعية بأنه : "الالتزام بعقيدة دينية – أو نحلة – معينة , وأداء فرائضها ومناسكها وطقوسها وشعائرها, وكل ما يتصل بها من العبادات نحو المعبود المعترف به من هذا الدين أو النحلة , وما يترتب على هذا الالتزام الديني من تطبيقات تتصل بالشروط الدينية لكافة العلاقات والمعاملات في المجتمع "(2).

ومن هنا فإنه وإن كانت ركائز التدين مستقرة داخل الذات , فإن نشاطات الإنسان تعبر عن الالتزام – أو عدم الالتزام – بها , بمعنى أن للتدين (وجودا) خارج شعور الأفراد , كما أن له (وجودا) داخل ذواتهم . (3)

هذه الصفة الخارجية والداخلية للتدين دفعت بالكثير من العلماء والباحثين في علم النفس إلى دراسة هذه الظاهرة من زاوية الحاجة النفسية والروحية للتدين, وفي هذا السياق يعتبر النموذج الفرويدي من أكثر النماذج انتشارا في الدراسات السيكولوجية. كما أن الكثير من علماء الاجتماع درسوا هذه الظاهرة من زاوية الحاجة الاجتماعية للتدين , ومن بين هؤلاء العلماء "ماكس فيبر" الذي اعتبر الدين من أقوى حوافز الفعل الاجتماعي , ولا غنى عنه من أجل فهم المجتمع والسلوك الاجتماعي , وفي دراسته عن " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية " أراد – كما يعتقد ريمون آرون – التأكيد على قضيتين أساسيتين هما : (4)

- أن سلوك الأفراد في مختلف المجتمعات لا يفهم إلا في سياق تصورهم العام للوجود , وإن المعتقدات الدينية وتفسيراتها تعتبر إحدى التصورات للعالم والتي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات بما في ذلك السلوك الاقتصادي.
- أن التصورات الدينية هي بالفعل إحدى محددات السلوك الاقتصادي, ومن ثم فهي تعد من بين أسباب تغير أنماط السلوك.

(1) جفري بارنندر, المعتقدات الدينية للشعوب, ترجمة: عبد الفتاح إمام, الكويت: سلسلة عالم المعرفة, 1993, ص: 07

(2) عبد الباقي زيدان , علم الاجتماع الديني, ص: 54

(3) نفس المرجع, ص: 55

(4) نفس المرجع , ص : 102

وفي هذا السياق نجد أن النظرة الإسلامية لمعنى التدين (أو العبادة) لها معنى خاص ومعنى عام وهو ما فسره بن تيمية في رسالته عن العبودية حين يقول : " العبادة هي كل ما يحبه الله ويرضاه , من الأقوال والأعمال والأخلاق " . (1)

فالتدين إذا ليس مقصورا على الشعائر التعبدية فقط بل إن حسن تربية الأولاد عبادة وإكرام الجار عبادة , بر الوالدين , صلة الرحم , عمارة الأرض , إتقان العمل . كل هذه المعاني داخلية في معنى العبادة . وفي دراستنا هذه نسعى للإقتراب من العالم الديني من خلال بعده التناحجي , بمعنى تأثير السلوك الديني على الأفراد والجماعات أو التحليلات الدنيوية للمقدس . من أجل ذلك سنبحث عن انعكاس تدين الموظفين على أدائهم الوظيفي , حيث أن هذا الأخير (الأداء الوظيفي للعامل) بقي حكرا على الاقتصاديين والإداريين , فكان يربط دائما بين العامل وبذله وإتقانه وبين المقابل المادي الذي يحصل عليه , أي أنه مجرد وسيلة عمل كباقي الوسائل المادية الأخرى , وهذا في إغفال لكونه فاعلا اجتماعيا يصبغ المعاني على أفعاله . وهذا ما حاول الباحثون المعاصرون في التنظيم تداركه من خلال دراستهم للبعد الثقافي لسلوك العنصر البشري العامل في التنظيم , حيث تبين أن أي خلل أو مشكل تنظيمي , هو في الأساس يعود إلى ثقافة الأفراد المنطويين داخل المنظمة. (2)

ومن بين العوامل الثقافية يبرز العامل الديني الذي ينعكس على شكل الأداء للموظف. فنجد مثلا أن في القرآن ما يزيد عن الثلاثمائة وستين آية كلها تتحدث عن العمل والعامل , وترفع من قدر العامل المخلص , وتبين ما يحظى به من أجر جزيل . قال تعالى : " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون " (3) . وقال أيضا : " ..ولتسألن عما كنتم تعملون " (4) . وغيرها كثير . إذن فهذه الدراسة تحاول الكشف عن طبيعة الحضور الديني في حياة الموظفين , وحجم ونوعية ممارستهم الدينية , وأثر هذا كله على أدائهم داخل منظمتهم , وسيتم تناول هذين المتغيرين (التدين / الأداء الوظيفي) بالدراسة في قطاع التربية والتعليم على اعتبار أن التدريس مهنة كباقي المهن الأخرى , يقول ابن خلدون : ((إن تعليم العلم من جملة الصنائع)) (5) . من خلال ما سبق سنحاول إبراز أهم التقاطعات بين متغيري الدراسة وذلك عبر دراسة أداء معلمي الابتدائي ومدى تأثره بالعامل الديني .

(1) يوسف القرضاوي , العبادة في الاسلام , ط 02 , باتنة : دار الشهاب , ب ت , ص : 31

(2) رابح حروش , الأبعاد الثقافية للسلوك التنظيمي , رسالة ماجستير , قسم علم الاجتماع بجامعة باتنة , الجزائر , 2008/2007 , ص : 05

(3) الآية 105 سورة التوبة

(4) القرآن الكريم , سورة النحل , الآية 93

(5) شمس الدين عبد الأمير . ز , الفكر التربوي عند ابن خلدون وابن الأزرقي , ط 1 , بيروت : الشركة العالمية للكتاب , 1991 , ص : 219 .

لذلك فالمشكلة هنا تتمحور حول التساؤل الآتي :

هل يؤثر التدين في الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدرسة الابتدائية ؟

وتحت هذا التساؤل الرئيسي تندرج الأسئلة الفرعية التالية :

هل تؤثر ممارسة المعلم للشعائر التعبدية في أدائه الوظيفي ؟

هل المعنى العبودي الذي يضفيه المعلم على عمله يؤدي إلى مواظبة وجهد أكبر؟

فرضيات الدراسة :

يتجسد تدين المعلم على واقع أداءه الوظيفي من حيث أن :

1/ الالتزام بأداء الشعائر التعبدية يؤدي إلى الالتزام بالواجبات الوظيفية.

2/ الاعتقاد بان العمل عبادة محفز لبذل الجهد وانجاز المهام الوظيفية .

ثالثا : تحديد المفاهيم :

التدين :

يعرف التدين على أنه :

- " التمسك بعقيدة معينة , يلتزمها الإنسان في سلوكه فلا يؤمن إلا بها , ولا يخضع إلا لها ولا

يأخذ إلا بتعاليمها, ولا يجيد عن سننها وهداياها" (1).

- "الالتزام بعقيدة دينية - أو نحلة - معينة , وأداء فرائضها ومناسكها وطقوسها وشعائرها, وكل ما

يتصل بها من العبادات نحو المعبود المعترف به من هذا الدين أو النحلة , وما يترتب على هذا الالتزام الديني

من تطبيقات تتصل بالشروط الدينية لكافة العلاقات والمعاملات في المجتمع" (2).

التعريف الإجرائي للتدين :

إذا كان الدين يمثل الجانب الإلهي وما يقتضيه من (أوامر ونواهي) ، فإن التدين متعلق بالجانب

البشري وما ينتجه من تقييد بهذه الأوامر والنواهي ، أو التفاعل بمقتضى هذا الدين الذي يتبعه، ولهذا يمكن تعريف

التدين إجرائيا على أنه : إيمان الشخص بالله وما يفرضه هذا الإيمان من ممارسة للشعائر التعبدية (الصلاة ،

الصوم ، الحج ،...) إضافة إلى سمات أخرى خارجية من يتصف بها يمكن أن نعتة " متدينا " .وهي سمات ظاهرة

كالملايس مثلا ، ويندرج تحت هذا على سبيل المثال إطلاق اللحية ، وتقصير الثوب إلى ما فوق الكعبين ،

بالنسبة للرجل والعناية التامة بالحجاب بالنسبة للمرأة.

الأداء الوظيفي :

(1) موسى صبحي القدرة ، الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية

بالجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2007 ، ص : 31

(2) عبد الباقي زيدان ، مرجع سابق ، ص : 54

تعددت التعاريف للأداء الوظيفي ، نظرا للمكانة الخاصة التي يحتلها داخل أية منظمة، فيعرفه عاشور صقر بأنه : " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله " (1).
ويعرف هلال محمد الأداء الوظيفي بأنه : " تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة " (2).
ولكي يمكن فهم فحوى الأداء الوظيفي سنركز في دراستنا هذه على مظاهر الأداء، التي تمثل البوابة التي يمكن عبرها الحكم على هذا الأداء بالسلبية أو الإيجابية، وقد خلصت آراء الباحثين في هذه النقطة إلى انه يمكن تحديد مظاهر الأداء النقاط الآتي ذكرها:

رضا العامل عن عمله :

تستدعي معاينة رضا العامل عن عمله من عدمه، عملية رصد أو ملاحظة دقيقة للعمل أثناء أدائهم للأعمال، وإن كان يكتنف هذه العملية قدر كبير من الصعوبة لأن الرضا في الأخير حالة نفسية خاصة يصعب معاينتها حسيا من طرف الآخرين إلا أنه يمكن اعتماد بعض المؤشرات الدالة على الرضا ، ومن بينها الالتزام بمواعيد العمل، الزيادة في الإنتاج... الخ ، ومثل هذه المؤشرات تعني في الأخير أداء أفضل. (3)

التعاون مع الزملاء :

نقصد به وجود فرصة كبيرة لتكامل جهود العاملين وبالتالي تعاونهم ، وهذا التعاون يؤدي إلى ارتفاع كفاءة العاملين من خلال نقل التجارب والمعلومات فيما بينهم وعليه يكون التعاون مظهرا من مظاهر الأداء الجيد. (4)

معدل الإنتاج :

يشير هذا المصطلح إلى تأرجح الإنتاج زيادة أو نقصانا ويصبح معدل الإنتاج دالا رئيسيا على الأداء في تلك الحالة التي تقوم فيها الإدارة بإشراك العمال في أرباح المؤسسة، مما يعني دخلا إضافيا وتلجأ الإدارة إلى هذا النوع أو الأسلوب كمكافأة جماعية للعمال على تضافر جهدهم من أجل رفع مستوى الإنتاج. (5)

التعريف الاجرائي لأداء المعلم :

نقوم في هذه الدراسة برصد أداء المعلم من خلال الأبعاد التالية :

- الانضباط واحترام الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المؤسسة
- انجاز المهام الموكلة له بحكم الوظيفة .

(1) عاشور أحمد صقر ، السلوك الإنساني في المنظمات، الاسكندرية : دار المعرفة، 1986، ص:25.

(2) هلال محمد عبد الغني حسين ، مهارات إدارة الأداء ، القاهرة، 1996، ص : 12

(3) مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص:244.

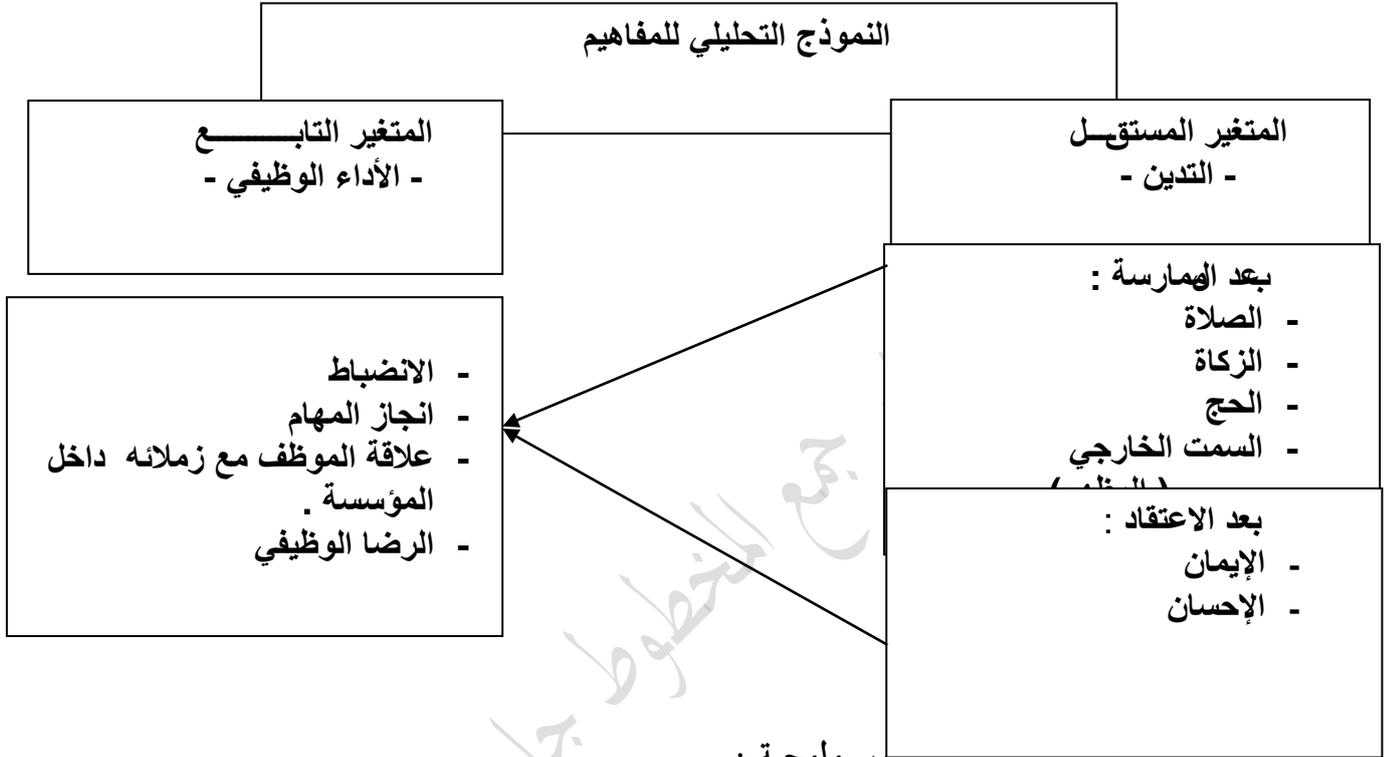
(4) www.gccao.org/law.html

(5) مصطفى عشوي ، نفس المرجع، ص:349-350.

- علاقة المعلم مع زملائه داخل المؤسسة .
- الرضا الوظيفي .

والمخطط التالي يوضح أبعاد كل متغير:

النموذج التحليلي للمفاهيم



سادسا . اختباره استوسولوجية :

تناول كثير من علماء الاجتماع موضوع " الديني والمقدس " وأثره في حياة الفرد والمجتمع في محاولة منهم لتفسير الظاهرة الدينية وكيف نشأت والوظيفة التي تقوم بها . وغني عن الذكر أن النسق الديني يعد مكونا أساسيا في البناء الاجتماعي لمعظم المجتمعات .

ومن الذين درسوا هذا الموضوع ماكس فيبر الذي اهتم بشكل خاص بالأخلاقيات الاقتصادية للأديان العالمية ، وتعالج دراسته الشهيرة : " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية " على وجه الخصوص هذه المسألة ، فقد سعى لاكتشاف الحوافز البسيكولوجية التي ترسم للفرد سلوكه وتبقيه عليه والتي تمتد جذورها إلى المعتقدات ، والممارسات الدينية ، أي أنه كان يبحث كما يقول عن : " الطبيعة النفعية للدين " وذلك حين يرى أن فكرة " اختبار الإيمان في الحياة المهنية المدنية هي أمر ضروري " ¹ .

¹ ماكس فيبر، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ، ت : محمد علي المقلد، بيروت : مركز الانماء القومي ، ب ت ط ، ص : 80.

وهو حين يتكلم عن مبدأ " التطهر بالعمل " أو " الخلاص بالعمل " عند اللوثريون ، فهو يسعى للتعرف على المعنى الذي يضيفه الفاعل على سلوكه ، فبقدر ما يكون العمل صالحا بقدر ما يكون قد حقق مرضاة الله . "...وهكذا نقر بأن العمل ، خدمة للفائدة الاجتماعية اللاشخصية، يعظم مجد الله وبأنه إذن من مشيئة الله " ¹.

أي أن فيبر يريد أن يشدد من بين كل الدوافع على الجانب الذي يأتي من الدوافع الدينية : " فالعمل الدعوب في مهنة ما يمثل أفضل طريقة للوصول إلى هذه الثقة بالنفس والحصول على اليقين في الرحمة ، مثل هذه الرؤية قادت إلى إضفاء القيمة الدينية على العمل " ² .

فالتحليل النظري لمعنى العمل يقوم إذن على فكرة أن الله هو الذي خلق المجتمع كما خلق الإنسان أيضا ، وعلى الإنسان أن يعمل من أجل طاعة الخالق ، هذا الفهم لدوافع السلوك ، هو الذي يجعل الفعل الاجتماعي " معقولا " ، وهذا ما يقصده فيبر " بالفهم العقلي للدوافع " ³ . حيث أن الفعل الاجتماعي في النسق السوسولوجي الفيبري مرتبط بالمعنى الذي يضيفه الفاعل على فعله . وفي دراستنا هذه نهتم بالمعنى الذي يضيفه المعلمون على عملهم ، ومدى ادراكهم للبعد الديني الكامن وراء العمل ، من حيث أن " اليد العليا خير وأحب إلى الله من اليد السفلى .. " ، والعلو والدنو هنا مرتبط بالنفقة والكسب ، فالذي يكسب من عمل يده هو في مكانة عليا واستوجب محبة الله ، والذي يتكسب من سؤال الناس (مع القدرة على العمل) هو في مكانة دنيا واستوجب مقت الله . كذلك نجد أن المعلم يحمل أمانة هو مسؤول عليها أمام الله وذلك حين استرعاه وكلفه " فكلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته.. " وتحلي هذا الفهم الديني للعمل في صورة إحسان وإتقان للعمل .

اعتمدنا في هذا البحث أيضا على مقاربة غلوك Glock ⁴ في تحديده لمفهوم التدين ، حيث اقتبسنا أسلوبه في تفكيك المفهوم إلى أبعاد يسهل تحديد مؤشراتهما ، وهذا مع مراعاة خصوصية الدين الإسلامي ، ففي الوقت الذي حدد فيه " غلوك " أربعة أبعاد هي :

- البعد المرتبط بالتجربة المعيشية ، وهو يغطي تجارب الحياة الروحية القوية التي تمنح الذين يدخلون

¹ ماكس فيبر، مرجع سابق ، ص : 73.

² جون بول ويلام و دانيال هيرفيه ليجيه، سوسولوجيا الدين ، ت : درويش الخلوحي، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، 2005 ، ص: 128

³ كمال عبد الحميد الزيات ، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمهنية) ، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2001، ص : 133.

⁴ رمون كيني و لوك فان كمبنهود ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية ، ترجمة : يوسف الجباعي ، بيروت : المكتبة العصرية، ص: 151.

فيها الإحساس بالاتصال مع الله أو مع ماهية إلهية . ومن مؤشرات ذلك، في الحالة القصوى ، زيارة الروح القدس أو ظهورها.

البعد الإيديولوجي يغطي المعتقدات بالواقع الإلهي وبكل ما يرتبط به مثل : الإله، الشيطان ، الجحيم ، النعيم... الخ .

البعد الشعائري يستهدف الأفعال المؤداة في إطار الحياة الدينية : كالصلاة، والقداس والأسرار الدينية، والحج... .

بعد الممارسة العملية يتعلق بوضع المبادئ الدينية موضع التطبيق في الحياة اليومية : كالغفو بدلا من الإساءة، والاستقامة في دفع الضريبة، وفي الأعمال بدلا من محاولة تحقيق أقصى ربح اعتمادا على جهل الآخر... الخ.

وجدنا أن التدين في الإسلام يقوم على بعدين، البعد نظري المتمثل في الاعتقاد (الإيمان والإحسان) و البعد العملي المتمثل في السلوك (أركان الإسلام) .

سابعا : الدراسات السابقة :

أولا : دراسات حول التدين : (1)

أ/ دراسة الحجار ورضوان " التوجه نحو التدين لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة " :

هدفت هذه الدراسة على التعرف على مستوى التوجه إلى التدين بشقيه الظاهري والجوهري لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وعلاقته بمتغير الجنس ، والمستوى الدراسي ، ونوع الكلية، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، وبلغت عينة الدراسة (370) طالبا وطالبة ، وهي تمثل حوالي 25 % من مجتمع الدراسة . واستخدم الباحثان استمارة اشتملت 27 فقرة لقياس مستوى التوجه نحو التدين لدى الطلبة .

وأشارت نتائج الدراسة إلى :

- أن التوجه نحو التدين الجوهري احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (89.14 %) وتلا ذلك التوجه نحو التدين الظاهري حيث احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي (77.39 %) وأن التوجه نحو التدين بشقيه كانت (83.5 %) ، وهذه النتيجة تدل ارتفاع مستوى التوجه نحو التدين لدى طلبة الجامعة الإسلامية .

(1) موسى صبحي القدرة ، مرجع سابق ، ص : 62-77.

- بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين التوجه نحو التدين الجوهري والظاهري والدرجة الكلية للاختبار، أي أنه كلما زاد أحدهما زاد الآخر والعكس صحيح.

- بينت الدراسة أن مستوى التدين لدى الإناث أعلى من عند الذكور.

- وجود دلالة احصائية لتفاعل الكلية والمستوى الدراسي، وكذلك لتفاعل الجنس.

ب/ دراسة أحمد زكريا توفيق " العلاقة بين مستوى التدين واشباع الحاجات النفسية عند

طلاب الجامعة":

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير نوع الدراسة الجامعية على الالتزام الديني لدى طالبات الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (468) طالبة منهن (220) طالبة من الأقسام العامة والتربوية في كلية البنات بعين شمس ، و (248) طالبة من مختلف الأقسام والكليات بجامعة الأزهر.

استخدمت الدراسة عدة مقاييس منها مقياس الالتزام الديني لدى الشباب المسلم من إعداد عبد الرحمان النقيب وإسماعيل دياب .
وأشارت نتائج الدراسة إلى :

- وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات طالبات بنات الأزهر وبنات عين شمس لصالح بنات الأزهر في المعتقدات الدينية.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة لصالح بنات الأزهر في بعد العبادات.
- وجود فروق دالة إحصائيا في بعد الأخلاق والآداب الإسلامية لصالح بنات الأزهر.

دراسات حول الأداء الوظيفي :

أ / دراسة السبيعي شبيب منصور محمد : " أثر ضغوط العمل على أداء ضباط الشرطة

" (1) :

تهدف الدراسة إلى معرفة أنماط ضغوط العمل التي يتعرض لها ضباط الشرطة في مدينة الرياض وتحليل مصادر الضغوط وعلاقتها بأدائهم الوظيفي.

(1) حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية بكلية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003، ص : 19.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي , كما استخدم الاستمارة كأداة لجمع البيانات من العينة التي بلغ عدد أفرادها 414 ضابطا بأقسام إدارات الشرطة بمدينة الرياض.

توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- ضغوط العمل لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي لضباط الشرطة بالأجهزة الأمنية، أبرز المجالات التي تتأثر بضغط العمل هي : اتخاذ القرارات، ارتفاع معدل الشكاوى ، كثرة التغيب عن العمل.
- ضغوط العمل الناجمة عن التنافس بين الزملاء في العمل تؤثر إيجابيا في الأداء الوظيفي ويترتب عليها إنجاز الأعمال بفاعلية.

ب/ دراسة : خالد بن عبد الله الحنيطة " القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء " (1)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم التنظيمية على أنشطة المنظمات وعلاقتها بكفاءة الأداء في الخدمات الطبية بوزارة الدفاع والطيران السعودية , وقد شملت الدراسة العاملين المدنيين والعسكريين في الإدارة العامة للخدمات الطبية بالقوات المسلحة بالرياض ، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تمثل جميع إدارات الخدمات الطبية بنفس وزنها النسبي في المجتمع .

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي .

خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.
- كفاءة الأداء لدى العاملين بشكل عام مرتفعة.
- هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين خمس من أبعاد القيم التنظيمية وبين كفاءة الأداء وهي : القانون والنظام - التنافس - القوة - الدفاع - الكفاية . حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة :

(1) خالد بن عبد الله الحنيطة ، مرجع سابق ، ص : 07 .

بعد استعراض الدراسات السابقة التي تم تطبيقها في بيئات عربية ، استفدت منها بالتحرف على القضايا ذات العلاقة بكل من التدين والأداء الوظيفي . واستنباط تساؤلات الدراسة وأدواتها ، كما استفدت منها في اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية .
إلا أن هذه الدراسة تختلف عن تلك الدراسات بأنها جمعت بين المتغيرين والتي سيتم تطبيقها على معلمي المدارس الابتدائية بمدينة الجلفة .

ثامنا : الإجراءات المنهجية للدراسة:

إن طبيعة موضوع الدراسة و المشكل الذي تناوله هي التي تحدد المنهج ، و الذي يعرف أنه " الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة ¹ وفي بحثنا ولكون أهداف الدراسة تتمثل في وصف الظاهرة والكشف عن حثياتها وتحليلها , فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي . وسأستخدم في ذلك الاستمارة وهذا من خلال أسلوب العينة.

منهج الدراسة :

تفرض طبيعة الظاهرة المدروسة والخصائص التي تميزها ، إضافة إلى الأهداف المراد تحقيقها ، على الباحث المنهج العلمي الملائم حيث أن " المناهج تختلف باختلاف المواضيع ، ولكل منهج وظيفته وخصائصه ، التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه " (2)
وموضوع التدين وانعكاسه على الأداء الوظيفي ، ومن المواضيع التي تطلب وصفاً، لذلك كان المنهج الوصفي هو الذي يلاءم حسب رأيي موضوع البحث ، لأني اعتمدت على وصف أداء المعلم ووصف الخلفيات التي تقف وراءه وتشكل بعدا له .
ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، ووصفاً دقيقاً كينياً وكيمياً. وقد اعتمدت على عرض البيانات الميدانية في جداول بسيطة ومركبة وذلك لتحليلها وتفسير مدلولاتها ، مستعينا في ذلك بالنسب المئوية كوصف كمي للبيانات.

3-أداة الدراسة :

¹ : عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ط2، بن عكنون ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 102.
(2): عمار بوحوش ، مرجع سابق ، ص : 102 .

تمثل أداة جمع البيانات الميدانية نقطة التلاقي بين البناء المفهومي لمشكلة البحث من جهة، والواقع المراد دراسته من جهة أخرى، وتستمد وجودها من كونها تسمح لمستخدمها بجمع المعلومات الضرورية من الميدان لحل مشكلة البحث. وفي هذه الدراسة تم استخدام استبيان يتكون من 30 سؤال تنوعت بين المغلوق والمفتوح ونصف المغلوق.

4- المجال المكاني للدراسة :

أجريت الدراسة الميدانية ، بابتدائيات بلدية الجلفة المقدرة بـ 93 ابتدائية موزعة على 10 مقاطعات .

1 - المجال الزمني للدراسة :

وتم فيه التعرف على مجتمع البحث ، وتطبيق الاستمارة الأولية على مجموعة صغيرة من مجتمع البحث ، 25 فرد ، وقد دامت هذه المرحلة من 18 سبتمبر 2011 إلى 28 سبتمبر 2011، وقد ساعدتني هذه الدراسة على ضبط الاستمارة النهائية، من حيث الصياغة، حيث تم إعادة صياغة البعض، كما تم إلغاء بعض الأسئلة واستبدالها بأخرى. - مرحلة تطبيق استمارة البحث في شكلها النهائي : ودامت من 11 ديسمبر إلى 15 ديسمبر 2011 هي المرحلة التي تم فيها جمع المعطيات الميدانية (توزيع الاستمارة واستردادها) ، هذه المعطيات تم تحليلها ومناقشة نتائجها في الفصل السادس من هذه الدراسة .

2 - المجال البشري :

يقدر عدد معلمي المدارس الابتدائية على مستوى بلدية الجلفة بـ 1187 وقد تم اختيار العينة من بين المعلمين وفق الاعتبارات التالية : بما انه من الصعب على الباحث أن يتصل بكل أفراد مجتمع البحث لكي يطرح عليهم الأسئلة ويحصل منهم على أجوبة ، فإنه لا مفر من اللجوء إلى أسلوب أخذ العينات التي تمثل المجتمع الأصلي. (1)

تم أخذ عينة البحث وفق الاعتبارات التالية :

(1) عمار بوحوش، مرجع سابق ، ص:64.

- تم اختيار العينة من مجتمع الدراسة والبالغ عدده 1187 معلم موزعين على 10 مقاطعات حيث ارتأينا اختيار من كل مقاطعة مدرسة ابتدائية حتى تكون العينة المختارة أكثر تمثيلية لمجتمع البحث ثم قمنا بعد ذلك باختيار العينة المناسبة لذلك وهي العينة العشوائية البسيطة بالنسبة لكل مقاطعة حيث كل مقاطعة تشتمل على عدد من المدارس ، وبعد القيام بعملية السحب العشوائي البسيط تحصلنا من كل مدرسة على عدد المعلمين والذين شملتهم استمارتنا.

النتائج العامة للدراسة :

نتائج الفرضية الأولى

بعد تحليل اجابات الباحثين وجدنا أن أداء الشعائر الدينية من طرف المعلمين، خصوصا منها ما يُتواتر على أدائها في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مؤسستهم التعليمية، حيث صرح أغلبية أفراد العينة أي 71,42 % أنهم يحرصون أداء الصلاة إما دائما أو غالبا في وقتها، وصرح 69.23 % ممن يلتزمون بأداء الصلاة الجماعية في المؤسسة بأن لأداء الصلاة الجماعية أثر كبير على علاقتهم بزملائهم، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تحسين المناخ التنظيمي المدرسي ليساعدهم علي تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية، وبالتالي لم تعد ممارسة العبادة عملية روتينية بل أصبحت عملية إنسانية دينامية تهدف إلى تلبية احتياجات المعلمين الضرورية والملائمة لعملية التعليم، فحاجة المتدين إلى التظاهر برموز دينه، وشعوره بأن عمله لا يشكل عائقا بينه وبين ذلك الأمر يساهم في تحسين مناخ العمل، خصوصا حين يحظى بقبول زملائه .

في نفس السياق نجد أن الحرص على تأدية بقية الشعائر التعبدية أثر إيجابا على أدائهم الوظيفي، حيث صرح 80% من مجموع من يحافظون على أداء الصلاة بأن لها أثر إيجابي على أداءهم الوظيفي، وأين يعمل الالتزام بأداء الصلاة على تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي للمعلم والذي يعتبر من موجبات وظيفته.

وإذا كانت الحوافز أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة العمل وأحد المقومات التي تعمل على التشجيع على التميز في الأداء، فإننا وجدنا أن التدين يولد لدى المعلمين هذه الدافعية

للعمل، فلإنتظام في ممارسة الشعائر التعبدية تمنح المعلم عنصر الأمن والشعور بالطمأنينة وتمنع عنه الشعور بالإحباط، إذ أن تهيئة الأجواء المعنوية كفيلة بدفع العامل إلى المثابرة في عمله وبكفاءة عالية. ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير أدا ئهم وبالتالي تطوير العملية التعليمية، ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية، حيث اهتمت بالبحث عن الحوافز المحققة للرضا عن العمل.

ومن خلال هذه الدراسة وجدنا أن ممارسة الشعائر التعبدية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين و توطد علاقة إيجابية بين المعلمين أنفسهم والمعلمين والإدارة المدرسية والتربوية وتزيد دافعيتهم نحو الإلتزام بواجباتهم الوظيفية. من خلال هذا العرض لإجابات الباحثين، وجدنا أن الإلتزام بأداء الشعائر التعبدية يؤدي إلى الإلتزام بالواجبات الوظيفية .

نتائج الفرضية الثانية :

من تعريفات الأداء الوظيفي أنه عبارة عن معادلة القدرة مضروبة في الدافعية في الإدراك¹ فإذا أدرك المعلم أنه بعمله إنما هو يحقق أمرا إلهيا انعكس هذا الأمر في شكل دافعية تزيد من قدرته على الانجاز من حيث الدقة والتعامل بإيجابية مع كمية الجهد الجسماني والعقلي الذي يبذله أثناء أدائه لوظيفته.

هذه المعادلة نرى أنها تتحقق من خلال النتائج التي أظهرتها اجابات الباحثين، حيث أن معظم المعلمين 53,33% يؤدون عملهم بإخلاص ويعود هذا الإخلاص إلى الخشية من الله، أين يكون الدافع من وراء الإخلاص نابع من استحضار رقابة الله . هذا الجانب الإعتقادي الموزع بين الخوف و الرجاء تبعا للإخلاص أو التقصير يظهر بشكل واضح في أن 63,81% من الباحثين يرون أن وقت العمل داخل القسم مجال سوف يحاسبون عليه من الله ، فان أحسنوا فلهم الحسنى و إن أساءوا فلهم غير ذلك .

وقد ظهر أن بعد العبادة من خلال العمل مقدم على الأبعاد الأخرى المادية و الذاتية حسب رأي 53,33% من مجموع الباحثين ووجدنا أن السبب وراء اختلاف أداء المعلمين يكمن

¹ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1983، ص 65-66.

في مدى إدراك كل معلم أنه في عبادة، وأنه تحت رقابة الله، مما يجزنا إلى القول أن التدين يقوم بوظيفة كامنة هي صناعة قانون داخلي للسيطرة على ما يستحيل على القانون الخارجي التحكم فيه مثل الإخلاص، واستشعار المسؤولية، والأمانة، وغيرها. فالمعلم يستطيع أن يختلس وقت العمل بالتكاسل، وتقليل الجهد... ولكنه قد لا يفعل ذلك، ولكي نفهم فعلا ما، يجب علينا الإحاطة بالمقصد وبصورة أعم بدوافع الفعل¹. ومن خلال النتائج المذكورة آنفا، يظهر لنا أن القصد أن من وراء الإلتزام بمقتضيات الوظيفة عند المعلمين كان الإمتثال لأمر الله والسعي لتحقيق مرضاته. من خلال العرض السابق وجدنا أن المعنى العبودي للعمل حاضرا في أفهام المعلمين و هذا الحضور إنعكس إيجابيا على أدائهم الوظيفي.

الخاتمة :

إذا كان الدين هو الجانب الإلهي من حيث الأوامر و النواهي فإن التدين يمثل الجانب البشري من حيث الإلتزام و الإلتباع لهذه الأوامر و النواهي و إذا كان انعكاس الشيء هو ارتسام صورته على شيء آخر فإن غرض هذا الموضوع كان البحث عن ارتسام صورة الإلتزام و الإلتباع من عدمه للدين الإسلامي على الأداء الوظيفي للمعلمين .

فكان أن وجدنا من خلال الجانب النظري أن العمل معنى من معاني الحياة الإنسانية، يتخذ منه الإنسان سبباً لرزقه ومظهراً للتعبير عن نشاطه وإسهامه في حركة الحياة، وهو يتسع في شموليته ليشمل كل ما يصدر عن الإنسان من فعل، ويضيق في خصوصيته ليقصر على مهنة الإنسان التي يسهم بها في بناء مجتمعه، وإذا كانت الأعمال تختلف في نوعيتها من شخص لآخر فالذي درسناه في هذا الموضوع هو كيفية أداء هذه الأعمال؟ هل هي على وجه الإلتقان والإحسان أم على وجه التقصير والإهمال. وهل للعامل الديني دور في ذلك، فوجدنا أن الإسلام يُعزنا بإتقان العمل وده و في حديثه عنه لا يجعله أمراً دنيوياً تتغنى منه منفعة عاجلة فحسب، بل يجعله أمراً تعبدياً يتقرب به إلى الله تعالى، فلننسق العبادي في الإسلام نسق متكامل لترقية الإنسان الخليفة في الأرض. وهذا النسق لا يؤدي إلى الإنقطاع عن الحياة، ولا يبقى في عالم الروح المجرد، وإنما يرجع إلى هذا العالم المادي لكي ينظفه ويطهره، وقد يظن البعض أن العبادة في الإسلام تقتصر على الصلاة والصيام والحج.. وغيرها من الشعائر العبودية، على الرغم من أهمية تلك الشعائر، بل لها مفهوم أشمل يسع الحياة

¹ بودون ريمون وفرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة: سليم حداد، ط1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1986، ص: 424.

كلها، فأى إنسان يتحرك لتحقيق أية مصلحة اجتماعية يعتبر عابداً لله، مطيعاً له في تحقيق هدف من أهداف تلك الخلافة، وعلى ذلك فللعامل الذي يعمل بجد وإخلاص، وهو يغمق أن خالقه قد أمره بذلك هو عابد لله تعالى .

وقد تبين لنا هذا من خلال نتائج الدراسة الميدانية أين شكل التدين آلية رقابية ذاتية، ووسيلة ضبط تتجاوز القوانين لأنها تنبع من داخل النفس حين يعجز الرقيب البشري، وهذا حين حضر الفهم للمعنى الديني للعمل في ذهن المعلم المتدين، حيث أن الإنسان يسعى دائماً إلى تشييد نسق المعاني للتجارب التي يخوضها، فهو يخاف من اللامعنى حسب نظرية الدين ومشكلة المعنى لـ : **بيجر Berger** و **لوكمان Luckmann**، فهو (أي الدين) حسب نظرية التسامي بالتجربة اليومية لأودي **O'dea**، يهتم بإتجاهات الإنسان نحو ما هو فوق في الحياة الإنسانية . فالدين قد حدد على أنه المحسد لكل الإلهامات الرفيعة، وهو ما شكل الحافز على إتقان العمل حين شيّد المعلم معنى أنه يمثل لأوامر الله ويستجيب لقوله تعالى : " وقل اعملوا فسير الله عملكم ورسوله والمؤمنون " . وأنه سيحقق بذلك محبة الله ورضوانه حين يتقن عمله تصديقاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم : " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " .

هذا التداخل بين الدنيوي و الأخرى أو عالم الشهادة و عالم الغيب و جعل الأولى مطية للثانية طلباً للخلاص الأخرى و ابتغاء لمحبة الله ، هو ما تم التأكيد منه من خلال نتائج هذه الدراسة حيث وجدنا أن الإنسان يساق من باطنه لا من ظاهره. و هذا في توافق مع ما توصل إليه ماكس فيبر في دراسته " الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية" حين وجد أن النجاح في الدنيا شكل وسيلة للخلاص في الآخرة، وعلى قدر الجهد المبذول في العمل تتحقق محبة الرب . وهذا ما يقوله الإسلام حين يؤكد على أن استجلاب محبة الله تأتي من باب إتقان العمل و الإخلاص فيه .

هذه النتائج لا تمنعنا من القول أن الموضوع من المواضيع البكر التي تحتاج إلى مزيد من الإثراء و الدراسة، و جهدنا هذا يبقى مجرد خطوة في مسار طويل يسقط الضوء على دور النسق الديني في الأنساق الاجتماعية الأخرى .

قائمة المراجع:

1 أبو الفتوح رضوان وآخرون، المدرس في المدرسة المجتمع، ط 1، القاهرة: مكتبة الأنجلو-المصرية،

1978.

- 2 - أحمد صقر عاشور، السلوك الانساني في المنظمات، بيروت: الدار الجامعية، 1989.
- 3 - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، بيروت: دار النهضة العربية، 1983.
- 4 - الزيات كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر، 2001.
- 5 - القرضاوي يوسف ، العبادة في الإسلام ، ط 2، باتنة : دار الشهاب ، د.ت.
- 6 - الخريجي عبد الله، علم الاجتماع الديني ، ط 2 ، جدة : رامتان، 1990.
- 7 - بودون ريمون وفرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة : سليم حداد، ط 1، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1986.
- 8 - جون بول ويلام و دانيال هيرفيه ليجيه، سوسيولوجيا الدين ، ت : درويش الحلوجي، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة ، 2005.
- 9 - جفري بارندر، المعتقدات الدينية للشعوب، ت: عبد الفتاح إمام، الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1993.
- 10 - هلال محمد عبد الغني حسين ، مهارات إدارة الأداء ، القاهرة، 1996
- 11 - زيدان عبد الباقي ، علم الاجتماع الديني، د.م.ن: مكتبة غريب، 1981 .
- 12 - ز. عبد الأمير شمس الدين، الفكر التربوي عند ابن خلدون وابن الأزرق ، ط 1، بيروت: الشركة العالمية للكتاب، 1991.
- 13 - موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ت : بوزيد صحراوي و آخرون، الجزائر: دار القصبة للنشر، 2006.
- 14 - عمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط 2، بن عكنون ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999.
- 15 - عشوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
- 16 - عثمان بن عبد القادر الصافي، حكم الشرع في اللحية والأزياء، ط 1، بيروت: المكتب الاسلامي ، 1982.
- 17 - فيير ماكس، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ، ت : محمد علي المقلد، بيروت : مركز الانماء القومي، د.ت.

18 - ريمون كيني ، لوك فان كومبنيود ، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، ت: يوسف الجباعي ، ط 1 ، المكتبة العصرية للطباعة و النشر، 1997.

رسائل وأطروحات جامعية :

19 - القدرة موسى صبحي، الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2007.

20 - حاتم علي حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الادارية بكلية نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.

21 - حروش رابح ، الأبعاد الثقافية للسلوك التنظيمي ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع بجامعة باتنة ، الجزائر ، 2008/2007.

شبكة الانترنت:

22- www.gccao.org/law.html

