

# الأداء الوظيفي وعلاقته بالتدين \_دراسة ميدانية على عمال أعوان التحكم بشركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب بشار -

## Title Job performance and its relationship to religiosity - a field study on control agent workers at the Electricity and Gas Distribution Company

عمر طعام

<sup>1</sup> جامعة طاهري محمد بشار ( الجزائر) الايميل amar.taam@univ-bechar.dz

تاريخ الاستقبال: 2024/04/05؛ تاريخ القبول: 2024/09/28؛ تاريخ النشر: 2024/10/25

**ملخص:** من خلال المقال المعنون بالأداء الوظيفي وعلاقته بالتدين وهو عبارة عن دراسة ميدانية على عينة من عمال شركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب بشار حيث وبعد التقديم للموضوع تم تقسيم الدراسة الى ثلاثة أجزاء بدايتها تم طرح الإشكالية الرئيسية والتي مفادها: ما علاقة الأداء الوظيفي بالتدين لدى العمال في شركة توزيع الكهرباء والغاز من وجهة نظر (أعوان التحكم)؟ وبعد تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة والمتمثلة في الاداء الوظيفي والتدين تمت الاشارة الى اهم الدراسات السابقة للموضوع، تم طرح الافتراض الرئيسي والذي مفاده: كلما زاد التدين ارتفع الاداء الوظيفي للعمال داخل مؤسسة سونلغاز. وقد شملت العينة 60 مبحوثا ووصفت العينة بالمسح الشامل، وتم تطبيق اداة الاستمارة من اجل جمع المؤشرات المتعلقة بالبحث، بما في ذلك تطبيق مقياس التدين على عينة البحث. وفي نهاية الدراسة تم التوصل الى نتائج وهي: كلما ارتفع التدين زاد الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة، ومن النتائج المحصل عليها ايضا يعمل التدين على تجاوز ضغوطات العمل.

**الكلمات المفتاح:** التدين؛ الأداء الوظيفي؛ ضغوطات العمل.

**Abstract:** Enter Through the article entitled Job performance and its relationship to religiosity, which is a field study on a sample of workers from the Western Electricity and Gas Distribution Company in Bechar. After introducing the topic, the study was divided into three parts. At the beginning, the main problem was raised, which is: What is the relationship between job performance and religiosity among workers in the Distribution of electricity and gas from the point of view of (control agents)? And after defining the basic concepts of the study, namely job performance and religiosity, reference was made to the most important previous studies on the subject. The main assumption was put forward, which states: The greater the religiosity, the higher the job performance of workers within the Sonelgaz Foundation. The sample included 60 respondents, and the sample was described as a comprehensive survey. The questionnaire tool was applied to collect indicators related to the research, including applying a measure of religiosity to the research sample. At the end of the study, results were reached as the higher the religiosity, the higher the job performance among the study sample. Among the results obtained, religiosity works to overcome work pressures.

**Keywords:** religiosity; Functionality; Work

## I- تمهيد :

يتصف الاداء الوظيفي كونه مفهوما واسعا ومتطورا، حيث يرتبط بكل من سلوك الفرد ونشاط المؤسسة ويحتل مكانة خاصة داخلها باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها. كما يعد من المواضيع التي لقيت وازالت تلقي اهتماما كبيرا من طرف المختصين والباحثين في مجال علم الاجتماع، باعتبار أن المورد البشري له دور حاسم في قيام واستمرارية أية مؤسسة، وخصوصا إذا ما ارتبط بالتدين باعتباره جانبا مهما في حياة الانسان (العامل) اذ يشكل نقطة فاصلة وأحد مقومات الأساسية في حياته فلا يمكن تصور مجتمع بدون دين نظرا لأهميته وقوة الاقناع التي يمتاز بها في التأثير على الانسان.

وتأتي هذه الدراسة لبحث العلاقة بين الأداء الوظيفي والتدين في شركة توزيع الكهرباء والغاز، من وجهة نظر عمال (أعوان التحكم) وكيف سيؤثر هذا الأخير على مستوى أدائهم الوظيفي. وهنا تكمن مشكلة الدراسة والتي ستحصر في اشكالية مفادها:

**ما علاقة الأداء الوظيفي بالتدين لدى العمال في شركة توزيع الكهرباء والغاز من وجهة نظر (أعوان التحكم)؟**

ويتفرع عن السؤال المركزي تساؤلات فرعية وهي:

1. هل للالتزام الديني دور في الرفع من مستوى اداء العامل؟

2. هل تتحكم الأخلاق الدينية للعامل في سلوكه الوظيفي؟

**2. مبررات الدراسة:**

لم يكن اختيار الموضوع اعتباطيا بل جاء من خلال اعتبارات وهي:

— حيوية الموضوع وامكانية تناوله بالدراسة والتحليل.

— الميل الشخصي للاقتراب من المواضيع المتعلقة بالتدين عموما وداخل المؤسسات خصوصا.

— الموضوع في حد ذاته جدير بالدراسة وينسجم مع الواقع المعاش.

**3. أهداف الدراسة:**

— الكشف عن واقع التدين داخل المؤسسات الجزائرية (المؤسسة محل الدراسة نموذجا)

— التعرف على مستوى التدين لدى الفئة المبحوثة.

— معرفة تأثير درجة التدين على مستوى الاداء الوظيفي لدى الفئة المبحوثة.

— تعزيز الاهتمام بالثقافة الدينية كأحد العوامل المساهمة في رفع قدرات العمال داخل المؤسسات التي ينتمون اليها.

**4. تحديد متغيرات الدراسة:**

تعد المفاهيم من أهم ضوابط المتحكمة في الموضوع حيث تعتبر همزة وصل بين الإطار النظري والميداني للدراسة اضافة الى دورها الحاسم في

ازالة أي غموض قد يعتري البحث، ومن بين مفاهيم الدراسة نجد ما يلي:

— **الاداء الوظيفي:** يعرف على انه: محصلة النتائج والمخرجات التي حققها الفرد نتيجة الجهد المبذول من خلال المهام والواجبات

والمسؤوليات الموكلة اليه (نُجْد عكاشة، 2008، صفحة 33).

كما يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. (عاشور، 1986، صفحة 25).

ويعرف ايضا على انه: نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح. (السهلي، 2008، صفحة 63)

فعلى الرغم من تنوع تعاريف الاداء الا أنها تشترك في خصائص وهي:

-الموظف : وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع.

-الوظيفة : وما تتصف به من متطلبات وتحديات وواجبات ومسئوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.

-الموقف : وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكلة التنظيمية.

وبالتالي فإن الأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحد دون أخرى وألا يتم تجاهلها تماماً، بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعاً والتركيز على جميع العناصر معا في آن واحد (كردي، 2015).

وللأداء الوظيفي عدة أنماطٍ يمكن تمييزها، لكن أكثرها شيوعاً هو:

- **أداء المهام**: يشير إلى إكمال كل موظف مهامه أو واجباته المحددة التي تتطلبها وظيفته.
- **السلوك الوظيفي**: يشير هذا إلى سلوكيات يتجاوز الموظف من خلالها المتطلبات المحددة لوظيفته، بحيث يساهم في تعزيز الأداء العام للمنظمة، مثل مساعدة زملائه في العمل، أو التطوع لتنفيذ مسؤوليات إضافية.
- **الإبداع**: أي مدى قدرة الموظف على الخروج بأفكار أو حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التي تواجهه أو تواجه زملاءه في العمل.
- **جودة العمل**: أي المستوى العام للتميز أو الدقة في عمل الموظف.
- **عبء العمل**: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إكماله في فترة زمنية معينة. (ناصر الدين، 1999، الصفحات 45-46).

استنادا للتعريف السابقة يمكن استخلاص تعريفا اجرائي بان الاداء الوظيفي هو محصلة النشاط الجهد الذي يبذله العامل في مؤسسة سونلغاز لإتمام المهام الموكلة اليه في مؤسسة سونلغاز حيث و يرتبط الأداء الوظيفي بالبحوث عنه في الدراسة الحالية بعامل التدين أي علاقة الأداء الوظيفي او السلوك الوظيفي بالممارسة الدينية لدى العامل .

#### – التدين:

يعرف التدين بأنه الالتزام بعقيدة دينية أو –نحلة– معينة واداء فرائضها ومناسكها وطقوسها وشعائرها وكل ما يتصل بها من العبادات نحو المعبود المعترف به من هذا الدين او النحلة وما يترتب على هذا الالتزام الديني من تطبيقات تتصل بالشروط الدينية لكافة العلاقات والمعاملات في المجتمع. (عبد الباقي ، د.س.ن، صفحة 54).

كما يعرف أيضا في مفهومه الضيق على أساس التردد على دور العبادة والعضوية في التنظيمات الدينية أو الانغماس في النشاطات ذات الطابع الديني. ويشير Verrou إلى أنه شكل كلي لأنماط سلوكية تشمل الأحاسيس والمواقف والعواطف المرتبطة بالدين (رمضان، 2005، الصفحات 46-47).

اما عن التدين من المنظور الاجتماعي فهو يتداخل في علاقات تفاعلية مع الظواهر الاجتماعية الاخرى المكونة للمجتمع، وبالتالي فالظواهر الدينية في أي مجتمع محصلة مثلها مثل أي ظاهرة عادية قد تنشأ فيه وفي هذا السياق طرح تعريف **شيلو ماخر** حيث يراه بأنه شعورنا بالحاجة والتبعية المطلقة، وخضوعنا لموجود أسمى من ويرى **فيورباخ** ان الدين هو الغريزة التي تدفعنا نحو السعادة (رشوان ، 2004، صفحة 8).

وللتدين انواع وهي:

- التدين السليم: هو الذي ينطلق من الدين عقيدةً وسلوكًا، ويعظم شعائر الله ويقف عند حدوده، ويفهم توجيهات الإسلام وقيمه ومقاصده فهمًا صحيحًا.
  - التدين المغشوش: وهذا التعبير يكثر في كتابات الشيخ محمد الغزالي، رحمه الله، وهو يشير به إلى أنواع علية من التدين؛ حيث الفهم الخاطئ أو السلوك المعوج...!
  - التدين المنقوص: وهو عنوان أحد كتب فهمي هويدي، ولا يبعد في مضمونه عن التدين المغشوش. مع فضائل المتدينين أنفسهم، الذين امتلأت قلوب أكثرهم بالإيمان، ولكن وعيهم بمقائيق الدين وأساليبه ومقاصده تشوبه شوائب عدّة، مما أطلقت عليه في أكثر من موضوع بالكتاب وصف التدين المنقوص.
  - التدين العلماني: هو الذي يفهم الدين فهمًا علمانيًا، أو يتبني في سلوكياته ما يمكن وصفه بعلمنة التدين
  - التدين الانهزامي: أي أن يلجأ الإنسان للتدين نتيجة أزمة تصيبه، أو حنة يقع فيها.. ثم يبدأ بعد فترة من التخفف من مظاهر هذا التدين التي التزم بها، وربما في بعض الحالات يذهب إلى أبعد مدى في الاتجاه المعاكس.
  - التدين الانسحابي: وهو نوع من التدين العلماني فيكتفي المرء من الدين بالسلوك الفردي، غاضًا الطرف عما في الدين من أبعاد اجتماعية، لا سيما ما قد يترتب عليها بعض المشقة.
  - التدين المغيب: وهو أثر للانحرافات التي خلّفتها المذاهب الباطنية، والحركات الصوفية التي أوغلت في رياضتها النفسية حتى ابتعدت عن جادة الطريق، واستبدلت بالنصوص المحكّمة والأخبار الصحيحة أقوالاً واهية (مُجد السنوسي، د.ت).
- اما عن تعريف التدين اجريئا و المقصود منه الممارسات التعبدية لدى عينة البحث و التي من شأنها ان ترفع من أدائها الوظيفي التدين ويعرف التدين اجرائيا: هو جميع الممارسات الدينية في إطار الديانة الاسلامية والتي يلتزم بها عمال مؤسسة سونلغاز بشار.

#### المقاربة النظرية للموضوع ( المقاربة الإسلامية):

طلب الرزق بالعمل الحلال من القضايا الهامة في حياة الإنسان فإذا كان الرزق من عند الله ، فليس معنى هذا أن يتكاسل المؤمن بترك العمل أو يتواكل لأن الله عز وجل أمرنا بالعمل للحصول على هذا الرزق و السعي للحصول عليه فقال تعالى : ﴿ هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه ﴾ الملك 15 .

فالإسلام يمقت الكسل ويحارب التواكل ولا يريد أن يكون المؤمن ضعيفا فيستدل، أو محتاجا فيطمع، أو متفادعا. فيتخلف ولقد وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية أمثلة تؤكد هذا المعنى. فقد قال النبي ﷺ في الحديث الذي رواه البخاري : " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده " . ولقد كان الأنبياء والرسل خير قدوة لنا في ذلك

وعلى نهجهم سار الصحابة الكرام فقد قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه أرى الرجل فيعجبني ، فإذا قيل لا صناعة له سقط من عيني " . وقال أيضا : " لا يقعد أحدكم عن طلب الرزق وهو يقول اللهم أرزقني وقد علم أن السماء لا تمطر ذهبًا ولا فضة " وقال علي رضي الله عنه : " من مات تعبًا من كسب الحلال مات والله عنه راض " وقد تعلم عمر وعلي رضي الله عنهما هذا من توجيهات النبي ﷺ .

والله سبحانه شرع للمسلمين أن يعملوا وأن يطلبوا الكسب الحلال، وأن يتبعوا عن المكاسب الخبيثة، وهذا واجب على المسلمين، ولهذا يقول الله : **وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون [التوبة:105]**، فالمسلم إلى أن يعمل بالكسب الحلال، وما يعينه على أداء الواجب، والاستغناء عما في أيدي الناس، وقد ثبت عنه عليه الصلاة والسلام أنه قال: ما أكل أحد طعامًا أفضل من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه الصلاة والسلام كان يأكل من عمل يده خرجه البخاري في الصحيح. (عبد العزيز، د.ت)

وروى البخاري من حديث الزبير بن العوام رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «لأن يأخذ أحدكم أحبله ثم يأتي الجبل، فيأتي بحزمة من حطب على ظهره فيبيعها، فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه».

وفي هذا حث على الاكتساب والعمل، يقول النووي: إن في الحديث حثاً على الصدقة والأكل من عمل يده والاكتساب بالمباحات.

وثبت في الصحيح عنه عليه الصلاة والسلام أنه قال: «المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير ثم قال عليه الصلاة والسلام: احرص على ما ينفعك واستعن بالله هذا العمل احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجزن، وإن أصابك شيء فلا تقل: لو أني فعلت لكان كذا وكذا، ولكن قل قدر الله وما شاء فعل، فإن لو تفتح عمل الشيطان رواه مسلم في الصحيح».

فأمر بالحرص على ما ينفع، وهذا هو العمل مع الاستعانة بالله لا يغفل، فإن الله هو الموفق وهو المعين ..... والمكاسب والأعمال لا تخصي، يجمعها كل عمل مباح، وكل كسب مباح ينفع الناس ينفع المسلمين ينفع العباد، وهذا شيء لا ينحصر فيه الزراعة في أنواع الصناعات في التجارة في النجارة في أنواع لا تخصي فيما ينفع الناس استخراج المياه للناس استخراج البترول إلى غير هذا مما ينفع الناس المعادن على كثرة أنواعها استخراجها عمل. (بلغري، د.ت)

وعن آداب العمل عباد الله: وإذا كان العمل بهذه الأهمية والمكانة، فإن له آداب وواجبات ينبغي لكل مسلم أن يلتزم بها وهو يقوم بأي عمل من الأعمال، فعليه ابتداءً أن يتقن في عمله، وتلك صفة عظيمة في حياة المؤمن، لذلك كانت مطالبة الرسول صلى الله عليه وسلم إلى الإتقان في الأعمال، فقد قال: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (السلسلة الصحيحة، رقم: 1113). فالإتقان سمة أساسية في الشخصية المسلمة يربها الإسلام فيه منذ أن يدخل فيه، وهي التي تحدث التغيير في سلوكه ونشاطه، ولأن كل عمل يقوم به المسلم بنيتاً للعبادة هو عمل مقبول عند الله، يُجازى عليه سواء كان عمل دنيا أم آخرة. قال تعالى: ﴿قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ . لَا شَرِيكَ لَهُ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ﴾ [الأنعام: 162-163]. ومن الآداب أن الإسلام نهي أن يجلس الرجل بدون عمل، ثم يمد يده للناس يسألهم المال، فالذي يطلب المال من الناس مع قدرته على العمل ظالم لنفسه؛ لأنه يُعْرِضُها لذل السؤال، وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم من المسألة، وبالغ في النهي عنها والتنفير منها، فقال صلى الله عليه وسلم: «اليد العُلْبَى خير من اليد السُّقْلَى، وابدأ بمن تعول، وخير الصدقة عن ظهر غنى، ومن يستعفف يعف الله، ومن يستغن يغنيه الله» (متفق عليه). وقال صلى الله عليه وسلم: «لأن يأخذ أحدكم حبله فيحتطب على ظهره خير له من أن يأتي رجلاً فيسأله أعطاه أو منعه» (البخاري). (حسان ، 2013) طريق الاسلام

### الدراسات المشابهة:

01.دراسة الباحثين: جاب الله بوجمة، القيزي عبد الحفيظ بعنوان: التدين وانعكاسه على الأداء الوظيفي للمعلمين -دراسة ميدانية بابتدائيات مدينة الجلفة-.

تمركزت اشكالياتها العامة فيما يلي:

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

فرضيات الدراسة:

– يتجسد تدين المعلم على واقع أداءه الوظيفي من حيث أن :

– الالتزام بأداء الشعائر التعبدية يؤدي إلى الالتزام بالواجبات الوظيفية.

– الاعتقاد بان العمل عبادة محفز لبذل الجهد وانجاز المهام الوظيفية.

– اعتمدت على المنهج الوصفي حيث وزعت 1187 استمارة بمختلف مدينة الجلفة

وكانت نتائجها كالتالي:

- أداء الشعائر الدينية من طرف المعلمين خصوصا منهاً على أداؤها في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مؤسساتهم التعليمية.
- أن ممارسة الشعائر التعبدية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين وتوطد علاقة إيجابية بين المعلمين أنفسهم والمعلمين والإدارة المدرسية والتربوية وتزيد دافعيتهم نحو الالتزام بواجباتهم الوظيفية.

**02:** بعنوان انعكاس التدين على مردودية الشغل عند المغاربة من اعداد الباحثين: مُجد أمين بلامبو، وعبد الرحمان حاسي.

تناولت الاشكالية التالية:

هل ينعكس هذا التدين مردودية في الشغل والأعمال؟ وهل المتدين المغربي يكون بالضرورة عنصرا أكثر إنتاجية في عمله اليومي بشركته أو إدارته؟

شملت العينة 227 شخصا متطوعا يشتغلون في قطاعات حكومية وغير حكومية.

و خرجت الدراسة بنتائج وهي:

- أولا: التحولات القيمة للمجتمع المغربي التي تجعل منه مجتمعا ما بعد تقليدي. في الواقع، إن سمة المجتمعات ما بعد التقليدية هي أنها تعيش في هياكل تنتمي إلى الحداثة ولكنها تعتمد على القيم التقليدية
- أما العامل الثاني، فيرجع بالأساس إلى ما سماه الباحثان بالانقسامية، أي الفرد نفسه في مواقف يكون لديه فيه نقاط ربط حسب مستوى التجزئة أو المجال الاجتماعي. وبهذا المعنى، يمكننا القول إن الفرد، على الرغم من إظهاره درجة عالية من التدين، فإن هذا التدين يقتصر على المجال الشخصي والخاص ولا يتعداه إلى ميدان العمل.

## II - الطريقة والأدوات :

الدراسة الأساسية:

المجال المكاني

اجريت الدراسة بالمؤسسة الجزائرية شركة توزيع الكهرباء والغاز للغرب ببشار، مقرها الرئيسي شارع مدوني بمدينة بشار تتمثل مهامها في توزيع الطاقة الكهربائية ونقل وتوزيع الغاز الطبيعي.

المجال البشري: يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في عمال وعاملات (أعوان التحكم) والمقدر عددهم ب: 60 عاملا وقد تم توزيع الاستمارات على مجمل افراد العينة. ووصفت العينة بعينة المسح الشامل.

الحدود الزمنية: تم اجراء الدراسة الاساسية من 2024/04/01 الى 2024/04/10.

ادوات جمع البيانات: تم الاعتماد على تقنية الاستمارة حيث قسمت الى اربعة محاور على حسب فرضيات الدراسة.

قياس درجة التدين لدى الفرد جدول التدين الجماعي: باعتبار المقياس ليس أداة أساسية فقد تم اجراء المقياس على 20 عاملا فقط أي ثلث العينة ليم بعد ذلك توزيع الاستمارة على عينة البحث كاملة و كانت النتائج كالتالي:

## جدول التدين الجماعي:

المجموع	نادرا		قليلا		كثيرا		
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	%15	03	%25	05	%60	12	أودي صلاة الجماعة
%100	%40	08	%25	05	%35	7	اختلط بالمرأة الأجنبية
%100	%30	6	%30	06	%40	8	أشارك في أعمال خيرية

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح درجة التدين الجماعي لدى الموظف أن 60% من العينة المبحوثة يؤدون الصلاة جماعة، و 40% منهم لا يختلطون بالمرأة الأجنبية، و 40% يشاركون في أعمال خيرية .

## جدول التدين الفردي :

المجموع	نادرا		قليلا		كثيرا		
	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	15%	03	%20	04	%6	13	أنا مواظب على الصلاة
%100	%25	05	%25	05	%50	10	أستشير المام في القضايا الدينية
%100	%10	02	%20	04	%70	14	أردد ذكر الله
%100	%75	15	%15	03	%10	02	أظهار بإتقان العمل أمام
%100	%85	17	%15	03	%00	00	أخذ مكاسب بطريقة غير
%100	42%		%19		%93		

نلاحظ من خلال الجدول الموضح لدرجة التدين الفردي لدى العينة أن 85% لا يأخذون مكاسب بطريقة غير شرعية، و 75% لا يتظاهرون بإتقان العمل أمام الناس و 70% يرددون الله كثيرا، و 65% يوظفون على أداء الصلاة و 50% يستشيرون الامام في القضايا الدينية.

نستنتج من خلال الجدولين أن لدى العينة تدين مرتفع استنادا الى السبب المرتفعة والمطابقة للقيم الدينية التي يحملونها فالتدين بما فيه من ممارسات و قيم روحية يؤثر تأثيرا على حياة الفرد و في شخصيته. والمواظبة على ذكر الله تعالى في كل الأحوال و الأوقات و دعائه تشعر الفرد انه قريب من خالقه فيغمره بالأمن و الطمأنينة

و هو ما يتفق مع دراسة ليونيل هورني التي ترى ظهور تدين العامل يجد منه قدر الامكان قدر الإمكان فهو يتخلى عن الأفعال التي من شأنها أن تجعل ممارسته مرئية (مثل ارتداء العلامات والصلاة) أو حتى طلب تعديلات على عمله (مثل المهام والجدول الزمنية) لأسباب مرتبطة بالدين. حيث يعطي الموظف الأولوية لدوره المهني، وينأى بنفسه عن الأعراف والتعاليم السلوكية المستمدة من دينه (Lionel, 2020, pp. 39-49).

## الفرضيات

## الفرضية العامة:

— كلما زاد التدين كلما ارتفع الأداء الوظيفي.

## الفرضيات الجزئية:

- يزيد الالتزام الديني للعامل من مستوى أداء العامل.
- تتحكم الاخلاق الدينية للعامل في سلوكه الوظيفي.

### المنهج المتبع:

اعتمدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي، والذي يسعى الى دراسة علاقة الأداء الوظيفي بالتدين لدى عمال أعوان التحكم لدى شركة الكهرباء و الغاز ببشار و تحديد العوامل المرتبطة بها،

### III- النتائج ومناقشتها :

جدول رقم 01 يوضح العلاقة بين متغير الجنس واحترام اوقات العمل نابع من الحس الديني.

المجموع	احترام اوقات العمل المنصوص عليها في النظام الداخلي		الجنس	
	لا	نعم		
51	4	47	ك	ذكر
%100	%7.8	%92.2	%	
9	1	8	ك	انثى
%100	%11.1	%88.9	%	
60	5	55	ك	المجموع
%100	%8.3	%91.7	%	

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين العلاقة بين متغير الجنس واحترام اوقات العمل المنصوص عليها في النظام الداخلي نابع من الحس الديني حيث نجد أن 91.7% من المبحوثين صرحوا بأنهم يحترمون اوقات العمل مدعمة بـ: 92.2% من جنس الذكور و 88.9% من جنس الاناث، بالمقابل نجد أن 8% صرحوا عكس ذلك، مدعمة بـ 11.1% من جنس الاناث و 7.8% من جنس الذكور.

نستنتج من خلال الجدول الموضح أعلاه أن أفراد العينة صرحوا باحترامهم لأوقات العمل المنصوص عليها في النظام الداخلي يتطابق مع الدراسة المعنونة بـ: المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للباحة شامي صليحة حيث رات بان الاشراف له دور كبير في التزام العمال (شامي ، 2010-2011، صفحة 182)

ونستنتج أيضا ان معظم عمال الشركة صرحوا باحترامهم لأوقات العمل المنصوص عليها ناتج عن الالتزام الديني.

جدول رقم 02 يوضح علاقة متغير السن بالالتزام الديني وأداء العمل بإتقان:

المجموع	متغير السن بالالتزام الديني وأداء العمل بإتقان		السن	
	لا	نعم		
23	4	19	ك	30-20 سنة
%100	%17.4	%82.60	%	
22	5	17	ك	40-31 سنة
%100	%11.1	%77.3	%	
4	0	4	ك	51-41 سنة
%100	%00	%11	%	51 سنة وما
	9	51	ك	المجموع

%100	%15	%85	%
------	-----	-----	---

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يوضح علاقة متغير السن بالالتزام الديني و أداء العمل بإتقان أن 85% من الباحثين صرحوا بأنهم يؤدون أعمالهم بتفان بسبب الإلتزام الديني مدعمة ب100% عند الفئة العمرية الأكبر من 51 سنة، لتليها الفئة العمرية من 41-51 سنة بنسبة 86.60% و تأتي الفئة العمرية من 20-30 سنة ب

من خلال ما سبق يمكن القول ان الممارسات الدينية اليومية الصغيرة، والطقوس الأكثر تفصيلاً جزءاً من عالم العمل، وغالباً ما يتم تنفيذها في مكان الإنتاج ذاته. إن عرضها وانتشارها (المتزايد) في سياق الشركات، يوماً بعد يوم يمكن ملاحظتها بصورة كبيرة. (Gérard , 2020, pp. 201-249).

ويمكن تفسير سبب إتقان العينة لعملها وهو ما يتماشى ويتطابق مع تعاليم الدين الاسلامي الحنيف حيث ان ميزان العمل في الاسلام هو الاجادة والالتقان في العمل والانتاج، فالعمل يسمو بمقدار الاتقان فيه، أي كان نوعه وينخفض بمقدار الاهمال فيه أي كانت طبيعته، فالناس غير متساوين في اداء اعمالهم (فتحي، 1990، صفحة 71).

### جدول رقم 03: يوضح العلاقة بين متغير المؤهل العلمي والرغبة في العمل النابعة من التدين:

المجموع	الرغبة في العمل		المؤهل العلمي	
	لا	نعم		
20	02	18	ك	تقني
%100	%10	%90	%	
22	01	21	ك	تقني سامي
%100	%4.5	%95.5	%	
18	1	17	ك	شهادة جامعية تطبيقية
%100	%5.6	%94.4	%	
60	4	56	ك	المجموع
%100	%6.7	%93.3	%	

من خلال الجدول الذي يبين العلاقة بين متغير المؤهل العلمي و الرغبة في العمل أن 93.30 من مجموع الباحثين يرون بان الرغبة في العمل وهذه النسبة دعمت ب: 95.5 من حاملي شهادة تقني سامي، و 94.40% عند حاملي الشهادة الجامعية التطبيقية و 90% من حاملي شهادة تقني و بالمقابل نجد أن 6.7% من الباحثين يرون ان الرغبة في العمل ليست نابعة من الإحساس الديني مدعمة ب: 10% من حاملي شهادة تقني و 5.6% من حاملي الشهادة التطبيقية و 4.5% من حاملي شهادة تقني سامي.

حيث نستنتج أن اغلب العينة المبحوثة لديهم الرغبة في العمل و بالأخص حاملي شهادة تقني سامي ، ويمكن تفسير هاته النتائج ان الرغبة في العمل تعود أيضا الى توافق منصبهم المهني و مؤهلهم العلمي، الأمر الذي يشجعهم الى زيادة الأداء لديهم، على الرغم من توفير الشركة الحوافز المادية ، الا أنهم ارجعوا الرغبة في أداء العمل لدور العامل الديني و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

%	ك	طبيعة الشعور المحفزة للعمل
%75	45	ديني
%25	15	عملي

المجموع	60	%100
---------	----	------

حيث نلاحظ من خلال هذا الجدول أن دافع العمل ديني أكثر منه عملي، فالدافعية في العمل تنتج عن مجموعة من العوامل النفسية التي تؤثر على الفرد فقد تزيد في العمل أو تضعفها حيث يرى (روبنز) أن الدافعية هي: الرغبة في ممارسة مستوى عال من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية (بوقطف، 2014/2013، صفحة 68)، ومنه نستخلص أن الرغبة في العمل لدى العينة المبحوثة تحكمها مجموعة من الدوافع يعلى رأسها الجانب الدينين حيث يرى أن الدافعية في الإنجاز هي الرغبة في ممارسة مستوى عال من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية وهو ما توصلت دراسة بوقطف محمود عن المناخ التنظيمي و تأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين الى ان رغبة العينة التي درسها قدرت بنسبة 42.35% (بوقطف، 2014/2013، صفحة 90) ومنه نستخلص ان الرغبة في العمل تحكمها مجموعة من الدوافع تكون اغلبها من مصر ديني .

#### جدول 04 رقم يوضح كيفية تحسين الالتزام الديني لمستوى اداء العامل:

النسبة المئوية	التكرار	دور الالتزام الديني في تحسين مستوى اداء العمال
%26.7	16	قيمة دينية
%41.7	25	العمل عبادة
%6.7	4	الالتزام بالقانون
%25	15	بدون اجابة
%100	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح دور الالتزام الديني في تحسين اداء المبحوثين ان من العمال الذين صرحوا بأن الالتزام الديني له دورا كبير في تحسين أداء العمال باعتبار العمل عبادة بنسبة 41.70 %، و 26.70% يرون في إطار الالتزام يعمل على تحسين مستوى الأداء كقيمة دينية، ويرى 25 % بدون إجابة، ليأتي الالتزام بالقانون بنسبة 6.7 %.

حيث نستنتج بان الالتزام الديني وقع كبير على أداء العمال داخل المؤسسة التي ينشطون بها باعتبار للعمل الذي يقومون به كعبادة في حد ذاته، كما وأن قيمهم الدينية و المتمثلة في اتقان العمل وحتما سوف تؤدي به الى بذل مجهود اكبر و هذا ما يترجم توظيف أفكارهم الدينية داخل العمل ف: صلاحية الموظف العام في المنهج الإداري الإسلامي تحدد أولا بمقدرته على أداء العمل، و ما تطلبه الوظيفة من معرفة فنية أو إدارية أو مهنية، و ثانيا بالالتزام التعبدية و الالتزام الخلقى (عثمان ابراهيم ، 2006، صفحة 63).

#### جدول رقم 05 يوضح علاقة متغير الجنس باحترام علاقات العمل و انعكاسها على السلوك الوظيفي للعامل :

المجموع	يوضح علاقة متغير الجنس باحترام علاقات العمل و انعكاسها على السلوك الوظيفي للعامل :		الجنس	
	لا	نعم		
51	4	47	ك	ذكر
%100	%7.8	%92.2	%	
9	1	8	ك	انثى
%100	11.1%	%88.9	%	
60	5	55	ك	المجموع
%100	%8.3	%91.7	%	

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين العلاقة بين متغير الجنس يوضح علاقة متغير الجنس باحترام علاقات العمل حيث نجد أن 91.7% من المبحوثين صرحوا بأنهم يجتزمون أوقات العمل مدعمة بـ: 92.2% من جنس الذكور و88.9% من جنس الاناث، بالمقابل نجد أن 8% صرحوا عكس ذلك، مدعمة بـ 11.1% من جنس الاناث و7.8% من جنس الذكور.

نستنتج م خلال ما سبق ان عمال الشركة يعتبرون أن لعلاقات العمل تأثير على سلوكهم الوظيفي، الأمر الذي يؤكد العيسوي بان الروح المعنوية بلا شك تؤثر على مستوى الإنتاج وعلى تغيب العمال وتمازدهم وتمازضهم وعصيانهم (عثمان ابراهيم ، 2006، صفحة 36)

#### جدول رقم 06: يوضح علاقة متغير المؤهل العلمي بدور الاخلاق الدينية في تحسين علاقات العمل:

المجموع	علاقة متغير المؤهل العلمي بدور الاخلاق الدينية في تحسين علاقات العمل		المؤهل العلمي	
	دون اجابة	المعاملة الحسنة	ك	تقني
20	06	14	ك	تقني
%100	%30	%70	%	
22	07	15	ك	تقني سامي
%100	%31.8	%68.2	%	
18	3	15	ك	شهادة جامعية تطبيقية
%100	%16.7	%83.3	%	
60	16	44	ك	المجموع
%100	%26.7	%73.4	%	

نلاحظ من خلال الجدول الذي علاقة متغير المؤهل العلمي بدور الاخلاق الدينية في تحسين علاقات العمل أن 73.4% صرحوا بان : الاخلاق الدينية دورا في تحسين علاقات العمل حيث تدعمت هاته النسبة بـ: 83.3% للعمال ذوي الشهادة الجامعية التطبيقية، لتليها نسبة 68.2% لتقنيون السامون، بينما نجد ما نسبته 26.7% دون إجابة.

نستنتج ان معظم المبحوثين يعتبرون ان لأخلاقهم الدينية دورا في تحسين علاقات العمل يمكن ان نفسرها باعتبار أن: الدين مهم في احداث تغيرات عميقة في الطريقة التي ينظر بها الانسان الى نفسه والى زملائه والمحيطين به وذلك من خلال تمسكهم بالدين وان استقرار وثبات الشخصية لا يمكن ان يتحقق دون ان يكون هناك معنى لأفعالهم الفردية والجماعية والتي تستند بدورها الا الى نظام يحقق هاته المعاني (بوقطف، 2014/2013، صفحة 71).

#### جدول رقم 07 يوضح علاقة متغير السن والثقافة الدينية ودورها في تخطي عوائق العمل:

المجموع	متغير السن والثقافة الدينية ودورها في تخطي عوائق العمل			السن	
	لا أدري	لا	نعم	ك	سنة
23	3	1	19	ك	30-20 سنة
%100	%13	%4.3	%82.60	%	
22	3	1	18	ك	40-31 سنة

%100	%13.6	%4.3	%81.6	%	
4	0	0	4	ك	51-41 سنة
%100	%0	%00	%100	%	
11	3	2	6	ك	51 سنة وما فوق
%100	%27.3	%18.2	%54	%	
60	9	4	47		المجموع
100	%15	% 6.7	%78.3		

من خلال الجدول المبين أعلاه والذي يوضح علاقة متغير السن والثقافة الدينية ودورها في تخطي عوائق العمل نجد أن %78.30 صرحوا بان تدينهم يساعدهم على تخطي معوقات العمل أن %78.3 من المبحوثين صرحوا بان لثقافته الدينية دورا في تخطي معوقات العمل هاته النسب قسمت على النحو التالي: 41 بالنسبة للفئة العمرية الأكثر من -51 سنة كانت ب: %100 أما عن الفئة العمرية من 20-30 سنة فقد جاءت بـ %82.60 و أخيرا كانت الفئة العمرية 31-40 سنة 81.6 نسبتها %81.60.

نستنتج من خلال ما سبق ان للثقافة الدينية دور في تخطي عوائق العمل باعتبار ان الثقافة الدينية التي هي مجموع التغيرات التي تحصل في فكر وعقيدة الشخص بهدف خلق نوع خاص من العمل والسلوك القائم على الأسس الدينية (رضا، 2012/2011، صفحة 46) ودورها يكمن في إعطاء العامل روحا معنوية جديدة لاجتياز عوائق العمل كيفما كانت تنظيمية او بيئية.

#### جدول رقم 08 يوضع علاقة الضغط الساعي للعمل كعامل معيق لأداء الصلاة

المجموع	الضغط الساعي للعمل كعامل معيق لأداء الصلاة		المؤهل العلمي	
	لا	نعم		
20	13	7	ك	تقني
%100	%65	%35	%	
22	16	6	ك	تقني سامي
%100	%72.7	%27.30	%	
18	11	7	ك	شهادة جامعية تطبيقية
%100	%61.1	%38.9	%	
60	16	20	ك	المجموع
%100	%66.7	%33.3	%	

نلاحظ من خلال الجدول والذي يبين علاقة الضغط الساعي للعمل كعامل معيق لأداء الصلاة، أن %66.7 من المبحوثين صرحوا بان الضغط الساعي للعمل لا يعيق عن أداء الصلاة مدعمة ب: %72.7 عند فئة تقني سامي، و %65 عند حاملي شهادة تقني، و %61.1 لحاملي الشهادة التطبيقية الجامعية.

نستنتج من ذلك ان الضغط الساعي لا يعيق على أداء الصلاة وهذا راجع الى درجة التدين لدى عينة البحث.

#### جدول رقم 09 يوضح دور التدين في التخفيف من حدة معوقات الأداء الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	دور التدبير في التخفيف من حدة معوقات الأداء الوظيفي
48.3%	29	الصبر والايمان
36.7%	22	الذكر والصلاة
11.7%	7	اتقان العمل
3.3%	2	لا توجد علاقة
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح دور التدبير في التخفيف من حدة معوقات الأداء الوظيفي أن 48.3% من الباحثين صرحوا ان التدبير يخفف من حدة معوقات الأداء الوظيفي بالصبر والايمان، و 36.7% الذكر والصلاة، و 11.7% باتقان العمل، و 3.3% لا يرون بانه توجد علاقة.

نستنتج من خلال الجدول أن عمال شركة سونلغاز يوظفون تدبيرهم للتخفيف من معوقات الأداء الوظيفي وذلك بالصبر والايمان وكذا بالذكر والصلاة، حيث يعتبرون أن هذه الممارسات الدينية تساعد نفسيا على تحطى الصعوبات مما يلاحظ بروز الجانب الديني في حياتهم المهنية بشكل كبير.

وفي هذا الصدد يقول القرضاوي: كلما زاد تدبير المرء زادت لديه النظرة المتوازنة المعتدلة الى الأمور جميعا بلا غلو ولا تقصير (يوسف، د.ت).

#### جدول رقم 10 يوضح علاقة متغير الجنس بأخذ فترات راحة غير مسموح بها في نظام العمل

المجموع	يوضح علاقة متغير الجنس بأخذ فترات راحة غير مسموح بها في نظام العمل		الجنس
	نعم	لا	
51	42	27	ذكر
100	47.1%	52.9%	%
9	3	6	انثى
100	33.3%	66.7%	%
60	27	33	المجموع
100	45%	55%	%

من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين لنا ان 55% من الباحثين لا يأخذون فترات استراحة غير مسموح بها في نظام العمل توزعت هاته النسبة عند فئة الذكور بنسبة 52.9% و 47.1%. حيث نستنتج ان للقيم الدينية عند عمال الشركة تمنعهم عن اخذ فترات غير مسموح بها في النظام الداخلي للمؤسسة.

من خلال ما سبق يمكن طرح النتائج التالية:

نتائج الفرضية الأولى: المتعلقة بالالتزام الديني ودوره في رفع مستويات الأداء، فكانت النتائج كالتالي:

- احترام العامل لأوقات العمل ناتج عن التزامه بالتعاليم الدينية.
- اعتبار العينة اتقانها للعمل ناتج عما اكتسبته من قيم دينية.
- وجود رغبة كبيرة في العمل عند عمل مؤسسة سونلغاز راجع بالأساس الى عامل التدبير.

– اعتبار العينة ان الالتزام الديني يحسن من أداء العمال وذلك باعتباره عبادة.

حيث نستنتج مما سبق أن الالتزام الديني للعامل يحسن من مستوى اداءه وذلك باتباعه للقيم الوظيفية كإتقان العمل واحترام الوقت والإحساس بمدى أهمية الاعمال الموكلة اليه.

وهذا ما يدعم نتائج الفرضية الأولى.

نتائج الفرضية الثانية: والمتعلقة بعلاقة الاخلاق الدينية للعامل بسلوكه الوظيفي.

– اعتبرت العينة أن احترام علاقات العمل من أولويات تحسين صورة السلوك الوظيفي داخل الشركة وهذا كما تولده علاقات العمل من روح معنوية للعمال.

– تساعد الاخلاق الدينية العينة على تحسين علاقات العمل مع المشرفين والزملاء

صرحت العينة لوجود علاقة تكاملية بين الاخلاق الدينية والسلوك الوظيفي.

مما سبق نستنتج أن سلوك العامل الوظيفي داخل الشركة تتحكم فيه مجموعة ن الاخلاق مجملها من مصدر ديني و هذا ما يدعم صحة الفرضية الجزئية الثانية.

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والمتعلقة بتشجيع التدين العامل على تخطيه ظروف العمل فقد كانت النتائج كالتالي:

– اعتبار العينة لبيئة العمل على تخطي معوقات العمل من خلال الممارسات الدينية التعبدية.

– لا يعيق الضغط الساعي اثناء العمل على التدين وتحديد الصلاة.

– ساعدت الثقافة الدينية على تخطي معوقات العمل من خلال الممارسات التعبدية.

– يساعد التدين العينة المبحوثة على تخفيف حدة ضغوطات العمل.

نستنتج مما سبق على تحقق الفرضية الجزئية الثالثة، وهذا كون للعامل المتدين نظرة متوازنة وعقلانية في التصرف مع كافة الصعوبات التي تواجهه اثناء أداء مهامه.

#### IV- الخلاصة:

من خلال عرض و تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها على ضوء الفرضيات حيث تمت تأكيد صحت مجمل الفرضيات تم التوصل الى صحة الفرضية العامة و المتعلقة ب: كلما زادت درجة التدين لدى العامل كلما ارتفع ادائه الوظيفي، حيث نستنتج أن للتدين اهمية و اثرا بالغاً على اداء العمال داخل المؤسسة محل الدراسة، من خلال الدور الذي يقوم به في ارساء القواعد الأخلاقية للعامل القائمة على ثقافة و تنشئة دينية صحيحة بحيث يرفع هذا الاخير من معنويات العمال كما يساهم في تعزيز مبدا الثقة بين العمال و الادارة، و هذا ما اثبتته الدراسة المتوصل اليها من خلال:

– ان للالتزام الديني يحسن ويرفع من اداء العامل.

– يتأثر السلوك الوظيفي للعامل بأخلاقه الدينية.

فمن خلال ما سبق كشفت لنا الدراسة عن مدى تأثير الاداء الوظيفي للعامل وسلوكياته بما يحمله من قيم دينية تحقق له التوافق الايجابي بين العمال للوصول الى مستوى عالي من الاداء الوظيفي.

وختاماً نشير الى ضرورة اعادة دراسة هذا الموضوع وفق ابعاد ومتغيرات أكثر ثراء وحيوية لافتتقار البحوث الاجتماعية الى مثل نوعية هاته المواضيع، ومعرفة تأثير التدين على الاداء الوظيفي.

## - الإحالات والمراجع :

### الكتب:

- أحمد صقر عاشور. (1986). السلوك الإنساني في المنظمات. مصر: دار المعرفة.
- حسين عبد الحميد رشوان. (2004). الدين والمجتمع دراسة في علم الاجتماع الديني. مركز الاسكندرية للكتاب.
- زيدان عبد الباقي. (د.س.ن). علم الاجتماع الديني. 1981: مكتبة غريب.
- متولي فتحي. (1990). التوجه الاسلامي في التدريب الاداري. مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- محمد المهدي القصاص. (2008). علم الاجتماع الديني. مصر: منشورات جامعة المنصورة.
- الامجد ناصر الدين. (1999). دراسات في سوسيولوجيا التنظيم والعمل. مصر: دار الشروق.

### رسائل الماجستير و الدكتوراه:

- اسعد محمد عكاشة. (2008). أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي -مذكرة ماجستير- فلسطين: الجامعة الاسلامية بغزة .
- اليحيا عثمان ابراهيم. (2006). التوجه المعنوي ودوره في رفع مستوى الاداء مذكرة ماجستير. الامارات المتحدة: جامعة نايف.
- بن مقله رضا. (2012/2011). الثقافة الدينية للطلاب ودورها في علاج الانحلال الخلقي-اطروحة دكتوراه- الجزائر.
- بوقطف محمود. (2014). التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء العاملين - مذكرة ماجستير. بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- زعطوط رمضان. (2005). الاتجاه نحو السلوك الصحي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الاجتماعية الكفاءة المدركة، الدعم الاجتماعي، التدين عند عينة من مرضى السكري وضغط الدم بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير غير منشورة. ورقلة.
- صليحة شامي. (2010-2011). المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين-مذكرة ماجستير-. بومرداس: جامعة محمد بوقرة.
- ماجد السهلي. (2008). الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي -مذكرة ماجستير-. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
- محمود بوقطف. (2014/2013). التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة -رسالة ماجستير-. بسكرة: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

### الوابوغرافيا:

- احمد كردي. (10 17، 2015). كنانة اون لاين. تم الاسترداد من kenanaonline.
- السنوسي محمد السنوسي. (د.ت). <https://islamonline.net/>. تم الاسترداد من اسلام اون لاين: <https://islamonline.net/>
- القرضاوي يوسف. (د.ت). al mostafa. تم الاسترداد من <https://www.al-qaradawi.net>: <https://www.al-qaradawi.net>

- Charbit Joël) .s.d dygest: <https://www.dygest.co/max-weber/l'ethique-protestante-et-l'esprit-du-capitalisme>
- Heuzé Gérard ,(2020) .**Pratiques religieuses, travail et travailleurs : portée et limites d'une singularité** . Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Lionel, H. (2020, 4). **La religion au travail: quelles situations d'interaction entre salariés pratiquants et managers?** Annales des Mines - Gérer et comprendre, pp. 39-49.
- universalis) s.d. universalis.fr/encyclopedie: <https://www.universalis.fr/encyclopedie/l-ethique-protestante-et-l-esprit-du-capitalisme>