

أثر الانضباط الاداري على النجاح الوظيفي  
" دراسة تطبيقية"  
على مديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية"

أحمد سليمان السعيد  
باحث دكتوراه إدارة  
جامعة مدينة السادات - كلية التجارة

فتحي السيد طه  
باحث دكتوراه إدارة  
جامعة مدينة السادات - كلية التجارة

## ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير الانضباط الادارى على النجاح الوظيفى بالتطبيق على ١٦٢ مفردة من العاملين بمديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي كأسلوب لدراسة المجتمع، وتوصل هذا البحث إلى وجود تأثير معنوي للانضباط الادارى كمتغير مستقل على النجاح الوظيفى كمتغير تابع.

الكلمات المفتاحية : الانضباط الادارى / النجاح الوظيفى

## Abstract:

This research aims at determine the effect of Administrative Discipline on Job Success , using a sample of 162 workers of director of social affairs at dakahlia governorate. The research has adopted analytical and descriptive methodology and statistical one to conduct studies on communities .This research indicates that there is significant effect of Administrative Discipline as a dependent variable on Job Success as independent.

**Keywords:** Administrative Discipline / Job Success

## أثر الانضباط الإداري على النجاح الوظيفي "دراسة تطبيقية على مديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية"

### ١- مقدمة

إن الانضباط الإداري من أهم الموضوعات التي تساهم في التغلب على أكثر المشكلات في جميع المؤسسات. ومع الحاجة المتزايدة للحفاظ والإبقاء على الموظفين، كان من الضروري أن تدرك المنظمات مدى تطور علاقات العاملين معها. بشكل يمكنها من وضع استراتيجيات لتحقيق نتائج إيجابية تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والاحتفاظ بها. (Kraft, 2008).

يعتبر العنصر البشري أحد المكونات الأساسية في المنظمات حيث أنه يساعد في نجاحها وتطورها وتحقيق أهدافها، بالإضافة إلى مساهمته في تقدم ورقي الشعوب لذا يجب الاهتمام به وتنميته وتدريبه وتهيئته البيئة المناسبة له والعدالة في التعامل معه وقيادته لتحقيق الغايات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. (الحاج، ٢٠١٣) كما يعد تحقيق الانضباط واحداً من أهم مسؤوليات القادة في منظمات الأعمال فتظل الحاجة دائمة للانضباط طالما أن الأشخاص يعيشون سوياً (Garner, 2012).

وبعد الانضباط سياسة لتحويل الأفراد ليكونوا مسئولين عن أنفسهم وإرشادهم إلى كيفية امتثالهم للإجراءات والقواعد (Setyaningdyah et al., 2013).، ودلت الكثير من الدراسات على نجاح المؤسسات التي يعم فيها الانضباط والقوانين أم التي لا يلتزم بها العاملين فقد تتعرض لفوضى إدارية، وبالتالي عدم تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب. (نوفل، ٢٠١٥)

إن النجاح الوظيفي يعكس التفاعل المترام بين مجموعة متنوعة من الأفراد، والقواعد التنظيمية والمجتمعية والسلوكيات وممارسات العمل مثل التخطيط والتطوير الوظيفي و المجتمع وسوق العمل وبالتالي فمن المهم فهم العوامل المرتبطة بالنجاح الوظيفي. (Boudreau et al., 1999)

ومع الأهمية الحيوية للانضباط الإداري والنجاح الوظيفي سوف يتناول الباحثان بعدى الانضباط الإداري والنجاح الوظيفي بالدراسة وذلك للوقوف على واقع الانضباط الإداري وأثره على النجاح الوظيفي في مديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية وذلك لأهمية الدور الذي تقوم به هذا القطاع الخدمي حيث أنها المسؤولة عن شبكة الأمان الاجتماعي للمواطن في جمهورية مصر العربية.

### ٢- الإطار النظري للبحث

يعرض الباحثان متغيرات الدراسة من حيث المفهوم والأبعاد في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بها على النحو التالي:

#### ١/٢ - الانضباط الإداري Administrative Discipline

##### ١/١/٢ مفهوم الانضباط الإداري

الانضباط في العمل هو تصرف الموظفين في المنظمة بشكل يراعى قواعد ومعايير السلوك المحددة وأن يتم طواعية من قبل العاملين أو الإدارة (ريان، ٢٠٠١).

ويرى (Garner, 2012) بأنه بذل المديرين مزيداً من الجهد لتحديد أسباب سوء السلوك للموظف وتقديم الدعم له وتقديم النصيحة الصادقة لتصحيح الأداء والسلوك المخالف التي تجعل هذا الموظف يضبط نفسه وتخلق لديه عادة الطاعة.

كما عرف (Setyaningdyah et al., 2013) الانضباط بأنه عملية التوجيه والتحكم في الرغبات لخلق المنفعة من أجل تحقيق الأهداف، وعرفه (نوفل، ٢٠١٥) بأنه التزام وخضوع الموظف للقوانين واللوائح

والانظمة والتعليمات من قبل إدارة المنظمة والمتعلقة بالمنظمة وبالوظيفة وبالمهام المكلف بها والالتزام بالاخلاق والقيم المتعارف عليها في المنظمة والمجتمع .

الانضباط يشير إلى قيام الموظف بجميع مقتضيات وظيفته على الوجه الاكمل مع الالتزام بالقوانين واللوائح ومراقبة الله في كل ما يقوم به ومحاولة النهوض والارتقاء بعمله وبمجتمعه (سالم، ٢٠١٧). وعرفه ( Opatha,2017) بأنه عملية منهجية للتحكم والتأثير على كل الموظفين في المنظمة للحفاظ على معايير السلوك من أجل تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية. ويرى (محمود، ٢٠١٨) بأنه تحديد اسباب سوء لسلوك للموظف وتقديم الدعم اللازم لتصحيح هذا السلوك المخالف .

وفى ضوء ما تقدم يعرف الباحثان الانضباط الادارى على أنه التزام الموظف لقوانين وتعليمات المنظمة من أجل تحقيق الاهداف التي تسعى لها المنظمة مما تنعكس بالإيجاب على المنظمة. ويرى ( Opatha,2017) أنه يجب أن تركز ادارة الانضباط على تحقيق الأهداف التالية:

١. تطوير ضبط النفس بين جميع الموظفين.
٢. تشجيع الموظفين على الوفاء بقواعد السلوك المعمول بها.
٣. حماية المنظمة من أعمال غير قانونية وضارة من الموظفين.
٤. حماية حياة موظف من أعمال غير قانونية وضارة من الموظفين .
٥. ضمان بيئة عمل سلمية ومنظمة لتحقيق الأهداف والغايات التنظيمية.
٦. تعزيز العدل والنظام في معاملة الموظفين وفي سلوك العلاقات .

#### ٢/١/٢ - أبعاد الانضباط الادارى

أن سلوك الموظفين في المؤسسات وانضباطهم في العمل له صور وجوانب كثيرة وسيقوم الباحث بإيجاز المظاهر والصور في خمسة مظاهر أساسية والذي استخدمها (نوفل، ٢٠١٥) واتفق عليها (النجار، ٢٠١٧، سالم، ٢٠١٧، محمود، ٢٠١٨) .

#### ١/٢/١/٢ - الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل

ويرى (القرشى، ٢٠١٦) إنه يجب على العامل أن يتحمل مسؤولية أعماله وأن يلتزم بالقوانين واللوائح ، وأوضح (الحاج، ٢٠١٣) أن أكثر الظواهر الناتجة عن عدم الانضباط هي التأخر في الحضور للعمل والخروج مبكراً ومن العقوبات التي قد تفرض على الموظفين وذلك طبقاً لنظام الانضباط الإداري بقانون الخدمة المدنية في الكويت الخصم من المرتب ، والفصل من الخدمة (AlHaidar, 2018)

وأوصت دراسة (نافع، ٢٠١٢) إلى أهمية الالتزام والتمسك بالقيم المتعلقة بالوظيفة العامة مثل احترام الانظمة وقوانين العمل، وأوضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أن هناك أثر ضعيف للالتزام بالانظمة والقوانين المحددة على الاداء الوظيفي للعاملين.

#### ٢/٢/١/٢ - الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي

وأشار (القرشى، ٢٠١٦) أنه يجب على الموظف أن يكون لديه الولاء والروح المعنوية على التكاتف بكل مثابرة وثبات من أجل تحقيق هدف مشترك. ووضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أن هناك أثر قوى للحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي على الاداء الوظيفي للعاملين .

#### ٣/٢/١/٢ - علاقات العمل

وأشارت دراسة (السكرانة، ٢٠١٢) إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة في الصورة الذهنية بأبعادها الثلاثة إذ أن مفتاح البقاء والاستمرار والتميز يعتمد بالضرورة على ماتقدمه المنظمات المتميزة

من أعمال، واسهامات خيرية. ووضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أن هناك أثر ضعيف لعلاقات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين بينما اوضحت دراسة (النجار، ٢٠١٧) أن هناك تأثير معنوي لعلاقات العمل على جودة الخدمة .

#### ٤/٢/١/٢- التحلي بالقيم والاخلاق الحميدة

وعرف (السكرانة، ٢٠١٢) الأخلاقيات بأنها عبارة عن مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها المجتمع، ويشير (القرشي، ٢٠١٦) أن الأخلاق هي دعامة أساسية للانضباط الوظيفي، وأنه هناك علاقة بين أخلاقيات العمل وانتهاك العقد النفسي (Suazo and Turnley, 2010). للقيم الأخلاقية دور رئيسي في توجيه وضبط سلوك أفراد المجتمع (صالح، ٢٠١٦) إن انخفاض القيم الأخلاقية مثل الالتزام بواجبات العمل أدت إلى زيادة الانسحاب الوظيفي (Erdemli, 2015)

واوضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أن هناك أثر قوى للتحلي بالقيم والاخلاق الحميدة على الاداء الوظيفي كما اوضحت دراسة (النجار، ٢٠١٧) أن هناك تأثير معنوي للتحلي بالقيم والاخلاق الحميدة على جودة الخدمة .

#### ٥/٢/١/٢- النزاهة والشفافية والحيادية في العمل

ويرى (السكرانة، ٢٠١٢) أنه يجب أن يجسد موظف الإدارة العامة جميع الفضائل العامة كالجد، والاجتهاد والأمانة والنزاهة والحكمة والإخلاص والعدالة، ووضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أن هناك تأثير معنوي ضعيف للنزاهة والشفافية والحيادية في العمل على جودة الخدمة بينما اوضحت دراسة (النجار، ٢٠١٧) أن هناك تأثير معنوي قوى للنزاهة والشفافية والحيادية في العمل على جودة الخدمة .

#### ٢/٢ - النجاح الوظيفي Job Success

#### ١ /٢/٢ - مفهوم النجاح الوظيفي Job Success concept

عرفه (الدمناوى، ٢٠١٣) بأنه عبارة عن مجموعة متدرجة لمجموعة من الانجازات المحققة في العمل والنتيجة عن الخبرات المتراكمة في العمل والمكتسبة مع مرور الوقت . كما عرفه (احمد، ٢٠١٦) بأنه تحقيق جميع النتائج الايجابية والانجازات النفسية الذاتية والموضوعية والمرغوب فيها والمرتبطة بالوظيفة وتحقيق تقدم الفرد بالمنظمة . وتوصلت دراسة (حسانين، ٢٠١٤) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الذكاء الوجداني وجميع أبعاد النجاح المهني بالمنظمات موضع التطبيق وأيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد الذكاء الوجداني على أبعاد النجاح المهني .

#### ٢/٢/٢ - أبعاد النجاح الوظيفي

تناول (الدمناوى، ٢٠١٣) أبعاد النجاح الوظيفي في النجاح الوظيفي الموضوعي (زيادة الراتب - عدد الترقيات - المرتبة الوظيفية)، النجاح الوظيفي الذاتي (الرضاء الوظيفي - الالتزام المهني)، بينما تناول (احمد، ٢٠١٦) أبعاده في النجاح الوظيفي الموضوعي (زيادة الراتب - عدد الترقيات - المرتبة الوظيفية) النجاح الوظيفي الذاتي (الرضاء الوظيفي - علاقات ناجحة مع الزملاء) واستخدمت الدراسات الاجنبية بعد النجاح الوظيفي الموضوعي في بعدى (زيادة الراتب - عدد الترقيات) ومنها دراسة ( Judge et al.,1994) (Boudreau et al.,1999)

#### ١/٢/٢/٢- النجاح الوظيفي الموضوعي Objective Job Success

عرفه (الدمناوى، ٢٠١٣) بأنه يتمثل في المؤشرات المادية للنجاح المهني والتي تكون مرئية وملحوظة للآخرين مثل الترقيات والمكافآت.

## Salary Growth - زيادة الراتب ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤

عرف (حسانين، ٢٠١٤) بأنه إجمالي الدخل السنوي الذي يحصل عليه الفرد من الوظيفة والذي يشمل كل أشكال التعويضات المالية. وأشار (فتيحة، ٢٠١٥) أن الإحساس بعدالة الأجور يؤثر بشكل قوي على الرضا عن التعويضات وبشكل أقل على الرضا الوظيفي. وتوصلت دراسة (الدمناوى، ٢٠١٣) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لزيادة الراتب على الهوية المهنية والأمان المدرك للوظيفة ذاتها، وقد أوصت دراسة (طه، ٢٠١٦) بتوفير مرتبات وحوافز ومكافآت عادلة تتناسب تكفي لإشباع الحاجات الأساسية للعاملين حيث أنه من أهم العوامل التي تتسبب في إحباط العامل هو الراتب. كما توصلت دراسة (أحمد، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع وزيادة الراتب، كما يوجد تأثير معنوي للإبداع وتحمل المخاطر من أبعاد القيادة الريادية على زيادة الراتب.

## Number of Promotions - عدد الترقيات ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤

عرفه (الدمناوى، ٢٠١٣) بأنها انتقال الفرد إلى وظيفة أعلى بشرط توافر المهارات والقدرات لدى الفرد المرشح للترقية. كما عرفها (حسانين، ٢٠١٤) بأنها انتقال الفرد إلى وظيفة أعلى بشرط توافر المهارات والقدرات لدى الفرد المرشح للترقية حتى يكون جدير بأعباء المنصب. توصلت دراسة (الدمناوى، ٢٠١٣) إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لمتوسط فترة الترقيات على الرضا الوظيفي. وقد أوصت دراسة (طه، ٢٠١٦) بتقديم فرص الترقية بشكل متساوي بين العمال ولمن يستحق على أساس الكفاءة والمؤهلات والقدرات وليس على أساس المحسوبية.

## Job Position - المكانة الوظيفية ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤

عرف (حسانين، ٢٠١٤) المكانة الوظيفية بأنها المركز الوظيفي الذي يشغله الفرد في المنظمة والذي يرتبط بالمفاهيم الاجتماعية مثل القوة والسلطة الممنوحة للفرد من الوظيفة التي يشغلها، وتوصلت دراسة (الدمناوى، ٢٠١٣) إلى عدم وجود تأثير معنوي للمكانة الوظيفية على الهوية المهنية، المرونة المهنية و الرضا الوظيفي.

## Subjective Job Success - النجاح الوظيفي الذاتي ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤

عرفه (الدمناوى، ٢٠١٣) بأنه الحكم الشخصي للفرد على مهنته والذي تعتمد بشكل اساسى على معايير تبدو مهمة بالنسبة للفرد نفسه.

## Job Satisfaction - الرضا الوظيفي ( Job Satisfaction ) ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤

ويرى (الشوابكى و الطعانى، ٢٠١٣) أن الرضا الوظيفي هو مجموعة مشاعر العاملين نحو مجالات، كما عرفه (حسانين، ٢٠١٤) بأنه شعور الفرد بحالة ايجابية تجاه وظيفته والتي تنتج عن تقييم ادائه وخبراته في العمل . ووجد أن هناك علاقة بين انتهاك العقد النفسي والرضا الوظيفي (suazo, 2009) ، كما وجدت دراسة (Coyle-Shapiro, 2002) أنه كلما زاد الإحلال بالعقد النفسي المنعقد بين المنظمة والعاملين كلما قل الرضا الوظيفي. وتوصلت دراسة (الدمناوى، ٢٠١٣) وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الرضا الوظيفي والأمان المدرك لخصائص الوظيفة ووجد (Knightsand Kennedy, 2005) أن هناك علاقة سلبية بين انتهاك العقد النفسي والرضا الوظيفي. وأشارت دراسة (الشوابكى و الطعانى، ٢٠١٣) أن هناك علاقة ايجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين. وتوصلت دراسة (أحمد، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع والرضا الوظيفي

## ٢/٢/٢٠١١ - ٢/٢/٢٠١٤ - علاقات ناجحة مع الزملاء

أن علاقات العمل تؤثر معنويا في اتجاهات عمال الإنتاج نحو ترك العمل (Lebreton et al. , 2004) ، وعلى الرغم أنه من المتوقع أن يظهر الموظفون اتجاهات وسلوكيات ايجابية تجاه العمل نجد أن سلوكيات غير مفضلة هي التي تظهر مثل التأخير، والغياب، والمجادلة مع الزملاء (Erdemli, 2015). وقد أوصت دراسة (طه، ٢٠١٦) أنه يجب على المديرين إقامة علاقات طيبة بالعاملين الجدد مع ضرورة دمجهم في الإطار الكلى للعمل. وتوصلت دراسة (أحمد، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع والعلاقات الناجحة بين الزملاء.

### ٣- الدراسات السابقة

يتناول الباحث في هذا الجزء الدراسات السابقة المتعلقة بالانضباط الإداري من ناحية، والنجاح الوظيفي من ناحية أخرى هذا بالإضافة إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالانضباط الإداري والنجاح الوظيفي .

#### ١/٣-الدراسات السابقة المتعلقة بالانضباط الإداري

وفي دراسة (نافع، ٢٠١٢) عن القيم الثقافية الفردية والتنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي توصلت إلى أن العاملون يسعون إلى إنجاز الأعمال الموكلة إليهم بدرجة عالية من الثقة والاتقان، ويتعرض الموظف غير المنضبط في عمله للمساءلة القانونية

وفي دراسة قام بها (Ugurlel and Miller, 2012) توصلت إلى أن الانضباط الإداري يرتبط بشكل إيجابي بخطر الاستحواذ .

وأوضحت دراسة (Setyaningdyah et al., 2013) وجود تأثير معنوي للانضباط في العمل على الأداء الوظيفي ووجود تأثير معنوي لكل من كفاءات الموارد البشرية والرضا الوظيفي للعاملين على الانضباط في العمل.

بينما أوضحت دراسة (نوفل، ٢٠١٥) أنه هناك علاقة ارتباط معنوية بين مظاهر الانضباط الإداري والإداء الوظيفي للعاملين. وفي دراسة قام بها (عيد، ٢٠١٦) تبين عدم وجود ارتباط معنوي بين نمط القيادة التبادلية وسلوكيات القادة للانضباط الإداري في العمل ووجود ارتباط معنوي إيجابي بين نمط القيادة التحويلية وسلوكيات القادة للانضباط الإداري في العمل.

وقد أوضحت دراسة (سالم، ٢٠١٧) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الانضباط الإداري للاطباء وجميع أبعاد جودة الخدمة الصحية ووجود تأثير معنوي للانضباط الإداري على جميع أبعاد جودة الخدمة الصحية، كما أوضحت دراسة (النجار، ٢٠١٧) أنه هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الانضباط الإداري وجودة الخدمة.

قامت دراسة (Eickhoff and Neuss, 2017) باستخدام نماذج في الانضباط الإداري للوصول إلى تطبيقات نموذجية قابلة للاستخدام ، وقد اتفقت دراسة (محمود، ٢٠١٨) أنه هناك علاقة ارتباط معنوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين ، وتوصلت دراسة (AlHaidar, 2018) أن هناك اختلاف بين واجبات وامتيازات الموظفين في قانون الخدمة المدنية بالكويت لأن العقوبات المفروضة على الموظفين الأعلى مرتبة أقل من العقوبات المفروضة على الموظفين في أدنى رتبة .

#### ٢/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالنجاح الوظيفي

وفي إحدى الدراسات تبين أن مفهوم الذات للشخص يؤثر على النجاح الوظيفي ووجود علاقة بين مفهوم الذات المهنية ونجاح الحياة للمديرين، وتناولت أبعاد النجاح الوظيفي في زيادة الراتب وعدد الترفقيات والمرتبة الوظيفية والرضاء الوظيفي وعلاقات ناجحة مع الزملاء (Gattikerand Larwood, 1986) . وهدفت دراسة (Heslin, 2003) إلى دراسة وتحليل معايير النجاح الوظيفي ومعرفة الطلاب مدى نجاح مسيرتهم المهنية من خلال الرضا عن دخلهم بالنسبة لزملائهم والرواتب والترفقيات و تحديد مفهوم النجاح الوظيفي وقياسه .

بينما ركزت دراسة (Dries, 2011) إلى دراسة مدى نجاح مفهوم النجاح الوظيفي وتحديد الآثار المحتملة للأفراد والمؤسسات والمجتمعات. وأشارت إلى انه يجب البحث من أجل تعزيز المعرفة والفهم للنجاح الوظيفي و التنوع في مكان العمل.

وهناك دراسة أخرى قام بها (Abu Said et al., 2015) توصلت إلى أن هناك علاقة ايجابية بين الدعم التنظيمي والنجاح الوظيفي .

توصلت دراسة (أحمد، ٢٠١٦) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي ووجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع وعدد الترقيات ووجود علاقة ارتباط معنوية ضعيفة بين الإبداع والعلاقات الناجحة بين الزملاء، بينما تقدم نتائج دراسة (Guerrero, et al., 2016) رؤى جديدة للذين يرغبون في التحسن في إدارة وظائف الموظفين الموهوبين من خلال تسليط الضوء على الآثار الإيجابية للتنمية كما ترتبط التنمية بشكل إيجابي مع أبعاد النجاح الوظيفي ومنها الترقيات والمرتب والرضا الوظيفي .

وتوصلت دراسة (Hennekam, 2016) إلى أن كفاءات العمال ترتبط بعلاقة إيجابية مع النجاح الوظيفي والرضا الوظيفي ، وتبين أن هناك علاقة إيجابية بين الشخصية الاستباقية والنجاح الوظيفي Yang (and Chau, 2016)

### ٣/٣- الدراسات السابقة المتعلقة بالانضباط الادارى والنجاح الوظيفي

**عن العلاقة بين اخلاقيات العمل والرضا الوظيفي** فقد جاءت الدراسات لتوضح العلاقة بينهم فقد اوضحت دراسة (Vitell and Davis, 1990) على أن هناك علاقة ايجابية بين اخلاقيات العمل والرضا الوظيفي ،وقد اوضحت دراسة (Deshpande, 1996) أن هناك تأثير للمناخ الاخلاقي على الرضا الوظيفي. ووضحت دراسة (Schwepker and Charles, 2001) أن هناك علاقة بين المناخ الاخلاقي والرضا الوظيفي . كما اوضحت دراسة (عودة، ٢٠١٧) أن هناك علاقة بين اخلاقيات الاعمال والرضا الوظيفي .

**وعن العلاقة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي** فقد اتضح أن هناك علاقة بين إدارة علاقات العمل وبين الرضا الوظيفي (Westover and Taylor, 2009) ، ووضحت دراسة (العايش، ٢٠١١) وجود علاقة ارتباطية بين قيم العمل وأبعاد الرضا الوظيفي ، ووضحت دراسة (Tansel Gazioglu, 2013) and أن هناك علاقة بين علاقات العمل والرضا الوظيفي .

**وعن العلاقة بين علاقات العمل والمرتب** فقد اوضحت دراسة (العايش، ٢٠١١) أن زيادة الدخل المادي للفرد سوف يؤدي إلى تحقيق إشباع مختلف لدية ووضحت دراسة (الشوابكي والطعاني، ٢٠١٣) وجود تأثير للراتب الشهري على الرضا الوظيفي

### ومن العرض السابق للدراسات السابقة والاطار النظرى تبين للباحث الأتى :-

- ١- اتضح ان هناك عدة مظاهر للانضباط الادارى استخدمها (نوفل ، ٢٠١٥) وسوف يستخدم الباحثان بعض المظاهر ومنها (الالتزام بالانظمة والقوانين ،الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي، علاقات العمل، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة)
- ٢- اتفق كلا من (الدمناوى ،٢٠١٣) ، (حسانين ، ٢٠١٤) على أبعاد النجاح الوظيفي (زيادة الراتب- عدد الترقيات – المرتبة الوظيفية -الرضا الوظيفي – الالتزام المهني ) واختلف معهم (Gattiker and Larwood, 1986) فى بعد علاقات ناجحة مع الزملاء بدلا من الالتزام المهني .

### أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة وغيرها من الدراسات السابقة .

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف والمجال ، من حيث الهدف ركزت هذه الدراسة على دراسة العلاقة بين الانضباط الادارى والنجاح الوظيفي وهذه العلاقة لم يتطرق إليها الباحثين من قبل، أما من حيث المجال فتختلف فى أنها تركز على الشؤون الاجتماعية حيث أنها تشتمل على أكثر من قطاع خدمي يخدم المجتمع المصرى وتتمثل محاور عمل الشؤون الاجتماعية فى ثلاث محاور رئيسية وهى حماية جميع الاسر الضعيفة ، رعاية الأطفال المحتاجين وإقامة مشاريع للشباب، وتساعد الشؤون الاجتماعية عدد ١,٣٤٠,٢٨٥ مستفيدين معاشات من الضمان الاجتماعى ، عدد ١,٩٢١,٨٢٢ مستفيدين معاشات من برنامج تكافل، وعدد ٢٩١,٣٩٧ مستفيدين برنامج كرامة وهذه احصائيات حتى ٢٠١٨/١٢ .



#### ٤ - مشكلة وأسئلة البحث

استكمالاً للدراسات العربية التي أجريت في هذا الصدد ، تأتي الدراسة الحالية لتؤكد الإهتمام بهذا الموضوع من ناحية ، وتضيف لما تتوصل إليه من نتائج ،ومن أجل تحديد المشكلة والتعرف على أهم ملامحها في المجال التطبيقي محل الدراسة قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية.

وقام الباحثان بأجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف صياغة وتحديد مشكلة البحث وقد قام الباحثان بالاطلاع على المراجع والكتب الخاصة بموضوع البحث وذلك لتكوين الخلفية النظرية للموضوع وذلك لأجراء الدراسة الاستطلاعية .

وتمت الدراسة الاستطلاعية(\*) عن طريق اجراء مقابلات شخصية مع عدد (٣٠) موظف من الموظفين في الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية وتمت ملاحظة الباحثين لعمل مديرين الإدارات والأخصائين والكتابين والعمال وعلاقتهم بالمواطنين وقد بينت الدراسة الاستطلاعية مجموعة من الظواهر للباحثين وتبين من الدراسة الاستطلاعية مجموعة من المؤشرات تمثلت فيما يلي :-

- انخفاض الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف اليومية ،عدم التعاون بين المديرين والموظفين ،انخفاض الاندماج مع العمل ،عدم الرضا عن العمل ، قلة انجاز مصالح المواطنين.
- ومن خلال ما استخلصه الباحثان من الدراسات السابقة تتبين الفجوة البحثية للدراسة، والتي تتمثل في عدم وجود دراسات قامت بدراسة وقياس العلاقة بين الانضباط الادارى والنجاح الوظيفى . وهو ما تحاول تلك الدراسة بحثه.

---

(\*) تمت المقابلة والملاحظة في الفترة ما بين ٢٠١٨/١٢/١٥ إلى ٢٠١٨ /١٢/٢٠ على الموظفين في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية وتم توزيع العينة كالتالى : { (٥) مديرين ، عدد (١٠) اخصائين ، (١٠) كتابين ، (٥) عامل } .

#### وفى ضوء ما سبق تتمثل أسئلة البحث فى الإجابة على ما يأتى:

١/٤- هل يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى ككل على أبعاد النجاح الوظيفى للعاملين في الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية؟ ويشتق من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية

- ١/٤-١ هل يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على زيادة الراتب ؟
- ١/٤-٢ هل يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على عدد الترقيات ؟
- ١/٤-٣ هل يوجد تأثير معنوى لابعاد الانضباط الادارى على المكانة الوظيفية ؟
- ١/٤-٤ هل يوجد تأثير معنوى لابعاد الانضباط الادارى على الرضاء الوظيفى ؟
- ١/٤-٥ هل يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على علاقات ناجحة مع الزملاء للعاملين ؟

#### ٥ - أهداف البحث

١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على أبعاد النجاح الوظيفى للعاملين في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية . ويشتق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- ١/١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على زيادة الراتب للعاملين.
- ٢/١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على عدد الترقيات للعاملين.
- ٣/١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على المكانة الوظيفية للعاملين.
- ٤/١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على الرضاء الوظيفى.
- ٥/١/٥- تحديد تأثير أبعاد الانضباط الادارى على علاقات ناجحة مع الزملاء.

## ٦- فروض البحث

١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على أبعاد النجاح الوظيفى للعاملين في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية. وينشق من هذا الفرض مجموعة من الفروض الفرعية التالية :

- ١/١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على زيادة الراتب .
- ٢/١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على عدد الترقيات .
- ٣/١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على المكانة الوظيفية .
- ٤/١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على الرضاء الوظيفى.
- ٥/١/٦- لا يوجد تأثير معنوى لأبعاد الانضباط الادارى على علاقات ناجحة مع الزملاء للعاملين.

## ٧ - أهمية البحث

- ١/٧- يركز البحث الضوء على الانضباط الادارى فى البيئة المصرية وعلاقته بالنجاح الوظيفى للعاملين، ويعد هذا البحث مكملة للدراسات السابقة التى تمت فى مجال الانضباط الادارى .
- ٢/٧- لم يحظ الانضباط الادارى والنجاح الوظيفى بإهتمام الباحثين العرب رغم أهميتهم، فهناك قلة فى الدراسات التى تناولتهم فى البيئة العربية.
- ٣/٧- مساعدة وتشجيع العاملين فى الحفاظ على انضباطهم فى العمل .
- ٤/٧- تقدم هذه الدراسة للمديرين فى مديرية الشئون الاجتماعية بالدقهلية اطارا علميا بما يمكنهم تحسين الانضباط الادارى داخل المديرية .
- ٥/٧- مساعدة المديرين على فهم طبيعة تأثير أبعاد الانضباط الادارى على النجاح

## ٨- أسلوب البحث

### ١/٨- أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

- ١/١/٨- **البيانات الثانوية:** وسيتم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدراسات المنشورة والبحوث العربية والأجنبية، و شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) التي تناولت موضوع الانضباط الادارى والنجاح الوظيفى والموضوعات المتعلقة بها بم ايمكُن الباحثان من تأصيلها لمفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة.
- ٢/١/٨- **البيانات الأولية:** وسيتم جمعها من مديرية الشئون الاجتماعية محل الدراسة وباستخدام قائمة الاستقصاء التي صممها الباحثان بناء على الدراسات السابقة وتحليلها بما يمكن الباحثان من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلي النتائج.

## ٢/٨ - مجتمع وعينة الدراسة:

**مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية والبالغ عددهم ٢٨٠ موظف ، كما تتمثل مفردات الدراسة في العاملين بهذه المديرية ، وذلك طبقاً لبيان إدارة شئون العاملين بمديرية الشئون الاجتماعية بالدقهلية .

**إجراءات الموافقة على سحب العينة :** حرص الباحثان على أخذ موافقة المديرية قبل البدء في توزيع قائمة الاستقصاء. وقد تم تجميع الآراء طبقاً للاستمارة المعدة لهذا

**نسبة استجابة مفردات العينة:** تم تحديد حجم العينة الذي بلغ ١٦٢ مفردة، وقام الباحثان بسحب العينة بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث حيث تم توزيع (١٦٢) استمارة على ١٦٢ وتم استرجاع (١٤٨) استمارة وتم استبعاد (١٤) استمارة في حين بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (١٤٨) استمارة بنسبة استجابة (٩١%) كما هو موضح في الجدول رقم (١)

**جدول رقم (١) مجتمع وعينة البحث**

### **المصدر : من إعداد الباحثان**

**٣/٨ - أداة جمع البيانات الأولية:** قام الباحثان بتجميع البيانات الأولية لهذه الدراسة باستخدام قائمة استقصاء تم صياغتها بناء على الدراسات السابقة وبالاعتماد على مقاييس من دراسات تمت في موضوع الدراسة مع إجراء بعض التعديلات عليها لتلائم مجال التطبيق الخاص بهذه الدراسة، وتضمنت هذه القائمة مجموعة من العبارات التي تقيس المتغير الأول وكذلك مجموعة من العبارات التي تقيس المتغير الثاني. فيشمل الاستقصاء على العبارات من (١ - ٣٧) والتي تقيس الانضباط الادارى، والعبارات (٣٨-٦٥) تقيس النجاح الوظيفي.

المرتبة الوظيفية	عدد العاملين	النسبة	إجمالي القوائم	القوائم الصحيحة
مديرى الإدارات	١٨	٦.٤٣%	١٠	٩
الأخصائين	٨٠	٢٨.٥٧%	٤٦	٤٠
الكتابيين	١٦٠	٥٧.١٤%	٩٣	٨٩
العمال	٢٢	٧.٨٦%	١٣	١٠
الإجمالي	٢٨٠	١٠٠%	١٦٢	١٤٨

### **٤/٨ - قياس متغيرات الدراسة**

**١/٤/٨ - المتغير المستقل: الانضباط الادارى** اعتمد الباحثان في قياس متغير الانضباط الادارى على المقياس الذى استخدمه (توفل، ٢٠١٥) حيث ثبت صدق وثبات هذا المقياس وقد تم استخدامه في معظم الدراسات المتعلقة بالانضباط الادارى كدراسة ، وقام الباحثان بإجراء بعض التعديلات على المقياس ليلائم البيئة المصرية ومجال التطبيق، ويشمل ٣٧ عبارات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات مفردات العينة.

## ٢/٤/٨- المتغير التابع: النجاح الوظيفي

اعتمد الباحثان في القياس على مقياس ( Gattikerand Larwood, 1986 )، وقام الباحثان بإجراء بعض التعديلات علي المقياس ليلائم البيئة المصرية ومجال التطبيق، ويتكون هذا المقياس من ٢٨ عبارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي .

## ٥/٨- صدق وثبات متغيرات قائمة الاستصقاء

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لاختبار ثبات مقاييس جميع المتغيرات (أبعاد الانضباط الادارى وأبعاد النجاح الوظيفي) وتعتبر قيمة معامل (Cronbach's Alpha) التى تساوى (٦٠ %) على الأقل قيمة مقبولة للحكم على أداة الدراسة، وكلما زادت قيمتها، كلما زادت درجة الثبات بين عبارات الاستبيان ، ويمكن حساب الصدق الذاتى رياضياً من خلال الجذر التربيعى لمعامل الثبات

وتشير بيانات من الجدول رقم (٢) أن قيم معاملات الثبات والصدق الذاتى مرتفعة حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بين ٠.٩٢١ كحد أدنى و٠.٩٥٩ كحد أقصى بالنسبة للانضباط الادارى وأبعاده وبالنسبة للنجاح الوظيفي وأبعاده تراوحت

قيم معاملات الثبات بين ٠.٨٣٨ كحد أدنى و٠.٩٧٠ كحد أقصى كما تراوحت قيم معاملات الصدق الذاتى للانضباط الادارى بين ٠.٩٦٧ و٠.٩٩٢ وهى نسب مرتفعة وتدل على درجة عالية من الثبات والصدق.

جدول (٢) قيم معاملات الثبات ألفا والصدق الذاتى لمتغيرات قائمة الاستصقاء

المتغير المستقل وأبعاده	قيمة معامل ألفا	معامل الصدق الذاتى	المتغير التابع وأبعاده	قيمة معامل ألفا	معامل الصدق الذاتى
الالتزام بالانظمة والقوانين	٠.٩٥٤	٠.٩٧٦	زيادة الراتب	٠.٨٣٨	٠.٩١٥
الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي.	٠.٩٥٦	٠.٩٧٧	عدد الترقيات	٠.٩٢٧	٠.٩٦٢
علاقات العمل.	٠.٩٥٩	٠.٩٧٩	الرضاء الوظيفي	٠.٩٦٠	٠.٩٧٩
التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة.	٠.٩٣٥	٠.٩٦٧	علاقات ناجحة مع الزملاء	٠.٩٧٠	٠.٩٨٤
النزاهة والشفافية	٠.٩٢١	٠.٩٦٠	المكانة الوظيفية	٠.٩٣٢	٠.٩٦٥
الانضباط الاداري ككل	٠.٩٨٤	٠.٩٩٢	النجاح الوظيفي ككل	٠.٩٦٦	٠.٩٨٢

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

## ٦/٨ - الأساليب الاحصائية تم استخدام الاساليب الاتية.

١/٦/٨- المتوسطات والانحرافات المعيارية لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة.  
٢/٦/٨- أسلوب الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise لاختبار الفرض الثانى وذلك عن طريق ادخال المتغيرات المستقلة على المتغير التابع لتحديد أكثر هذه المتغيرات تأثيراً على المتغير التابع واستخدم الباحثان حزمة البرامج الاحصائية فى العلوم الاجتماعية (SPSS.V.25) فى عمليات التحليل الاحصائى

## ٩- مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

### ١/٩- التحليل الوصفى للبيانات

استخدم الباحثين التحليل الوصفى للبيانات وذلك بهدف توصيف متغيرات البحث باستخدام قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث ويوضح الجدول رقم (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية للانضباط الادارى والنجاح الوظيفى

### جدول (٣) المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الانضباط الإداري و النجاح

الانحراف المعيارى	المتوسط	الأبعاد	المتغير
٠.٨٨٩	٤.٢٣	الالتزام بالانظمة والقوانين	الانضباط الاداري
١.٠٥	٤.١١	الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي.	
٠.٩٨٧	٤.١٧	علاقات العمل.	
١.٠٩	٤.٢٢	التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة.	
١.٠٨	٤.٢١	النزاهة والشفافية	
٠.٩٥٩	٤.١٨	الانضباط الإداري ككل	
١.١٩	٣.٤٥	الرضاء الوظيفي	النجاح الوظيفي
١.٠١	٤.١٧	النجاح في العلاقات مع الزملاء	
١.١٩	٢.١٨	زيادة الراتب	
١.٣٠	٣.٣٠	عدد الترقيات	
١.٤٠	٣.٤١	المكانة الوظيفية	
٠.٩٩٨	٣.٤٣	النجاح الوظيفي ككل	

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٣) أن الوسط الحسابي للانضباط الإداري ككل بلغ (٤.١٨) في حين بلغ الانحراف المعياري للانضباط الإداري ككل (٠.٩٥٩) مما يشير إلى توافر نمط الانضباط الإداري في مديرية الشئون الاجتماعية بالدقهلية بدرجة فوق المتوسط وقد حقق الالتزام بالانظمة والقوانين المحدده في العمل أعلى متوسط حسابي بقيمة (٤.٢٣) بانحراف معياري (٠.٨٨٩) مما يدل على أن القادة في المديرية يحرصون على الالتزام بالانظمة والقوانين المحدده في العمل، ويلى ذلك التحلى بالقيم والاخلاق الحميدة بمتوسط حسابي (٤.٢٢) بانحراف معياري (٠.٨٨٩) ثم النزاهة والشفافية بمتوسط حسابي (٤.٢١) بانحراف معياري (١.٠٨) وذلك يدل على أن القادة في المديرية يحرصون على التحلى بالقيم والاخلاق الحميدة ووجود بيئة عمل تتميز بالنزاهة والشفافية. ثم يأتى علاقات العمل رابعا بمتوسط حسابي (٤.١٧) بانحراف معياري (٠.٩٨٧) حيث يدل ذلك على أن هناك علاقات طيبة بين العاملين بالمديرية

وأخيرا حقق الحفاظ على مقتضيات العمل الوظيفي متوسط حسابي بلغ (٤.١١) بانحراف معياري (١.٠٥) مما يدل على رغبة القادة في المديرية على الحفاظ على مقتضيات العمل.

كما يتضح من الجدول رقم (٣) أن المتوسط الحسابي للنجاح الوظيفي ككل بلغ (٣.٤٣) في حين بلغ الانحراف المعياري للنجاح الوظيفي ككل (٠.٩٩٨) مما يشير إلى توافر النجاح الوظيفي بالمديرية وقد حقق النجاح في العلاقات مع الزملاء أعلى متوسط حسابي (٤.١٧) بانحراف معياري (١.٠١) مما يدل على أن هناك علاقات ناجحة بين الزملاء في المديرية. ويليه بعد الرضاء الوظيفي بمتوسط حسابي (٣.٤٥) بانحراف معياري (١.١٩) ويرى الباحثان أن هذا المتوسط يدل على أن هناك حالة رضاء وظيفي بين العاملين بالمديرية ويليه بعد المكانة الوظيفية بمتوسط حسابي (٣.٤١) بانحراف معياري (١.٤٠) ويرى الباحثان أن هذا المتوسط يدل على أن المكانة الوظيفية للعاملين بالمديرية جيدة ويليه بعد عدد الترقيات بمتوسط حسابي (٣.٣٠) بانحراف معياري (١.٣٠) ويرى الباحثان أن هذا المتوسط يدل على ان حالة الترقيات بين العاملين جيدة ويليه بعد زيادة الرواتب بمتوسط حسابي (٢.٨١) بانحراف معياري (١.١٩) ويرى الباحثان أن هذا المتوسط يدل على رضاء العاملين على معدل زيادة الرواتب.

#### ١/١/٩ - تحليل تأثير أبعاد الانضباط الإداري على أبعاد النجاح الوظيفي للعاملين في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية

قام الباحثان بإجراء التحليل الإحصائي باستخدام اسلوب الإنحدار المتعدد المتدرج Stepwise analysis، وذلك لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على أبعاد النجاح الوظيفي كمتغيرات تابعة، وذلك لتحديد قدرة المتغيرات المستقلة في تفسير التغير والتباين في المتغيرات التابعة.

#### ١/١/٩ - تأثير أبعاد الانضباط الإداري على زيادة الراتب

لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على زيادة الراتب كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على زيادة الراتب".

جدول ( ٤ ) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري على زيادة الراتب

المستقلة المتغيرات	تقدير معمل الانحدار Beta المعيارية	إحصائية الاختبار t	Sig.	معامل التحديد R <sup>2</sup>	إحصائية الاختبار F	Sig.
الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي	٠.٥١٢	٥.٤٠٣	** ٠.٠٠٠	٠.٢٦٣	٢٩.١٩	٠.٠٠٠**

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي  
إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١  
\*\* ذو دلالة

ومن هذه النتائج نجد أن قيمة إحصائية الاختبار (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٢٩.١٩٥) وقيمة p-value لها أقل من (٠.٠١)، مما يعني ارتفاع معنوية الإختبار. من النموذج يتضح وجود تأثير مرتف المعنوية لبعد الحفاظ على مقتضيات الواجب والظيفي على زيادة الراتب.

بلغت قيمة معام التحديد للنموذج (٠.٢٦٣) أي أن بعد الحفاظ على مقتضيات الواجب والظيفي يفسر (٢٦.٣%) من التغير والتباين الذي يحدث في زيادة الراتب وأن بقية التغيرات تحدث لعوامل أخرى لايشملها النموذج. استبعد النموذج الأبعاد: الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل، علاقات العمل، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية حيث لا يوجد تأثر معنوي لها على زيادة الراتب.

ويتضح من نتائج تحليل الإنحدار صحة الفرض الفرعي جزئياً والذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على زيادة الراتب الزملاء"، حيث يوجد تأثير معنوي لبعد واحد فقط من أبعاد الانضباط الاداري وهو الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي وباقي الأبعاد لا يوجد لها تأثير معنوي على زيادة الراتب.

٢/١/١/٩-تأثير أبعاد الانضباط الإداري على عدد الترقيات

لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على عدد الترقيات كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على عدد الترقيات".

جدول ( ٥ ) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط على عددالترقيات

المستقلة المتغيرات	تقدير معمل الانحدار Beta المعيارية	إحصائية الاختبار t	Sig.	معامل التحديد R <sup>2</sup>	إحصائية الاختبار F	Sig.
علاقات العمل	٠.٥٣٥	٥.٧٤٠	** ٠.٠٠٠	٠.٢٨٧	٣٢.٩٥٢	٠.٠٠٠**

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي  
\*\* ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١

ومن هذه النتائج توضح أن قيمة إحصائية الاختبار (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٣٢.٩٥٢) وقيمة p-value لها أقل من (٠.٠١)، مما يعني ارتفاع معنوية الإختبار. من النموذج يتضح وجود تأثير مرتف المعنوية لبعد علاقات العمل على عدد الترقيات.

بلغت قيمة معام التحديد للنموذج (٠.٢٨٧) أي أن بعد علاقات العمل يفسر (٢٨.٧%) من التغير والتباين الذي يحدث في عدد الترقيات وأن بقية التغيرات تحدث لعوامل أخرى لايشملها النموذج. استبعد النموذج الأبعاد: الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية حيث لا يوجد تأثير معنوي لها على عدد الترقيات.

ويتضح من نتائج تحليل الإنحدار صحة الفرض الفرعي جزئياً والذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على عدد الترقيات"، حيث يوجد تأثير معنوي لبعد واحد فقط من أبعاد الانضباط الإداري وهو علاقات العمل وباقي الأبعاد لا يوجد لها تأثير معنوي على زيادة الراتب.

### ٣/١/١/٩- تأثير أبعاد الانضباط الإداري على المكانة الوظيفية الإدارية

لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على عدد الترقيات كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط

### جدول (٦) تحليل الإنحدار المتعدد لمتأثير أبعاد الانضباط الإداري على المكانة الوظيفية

Sig.	احصائية الاختبار F	معامل التحديد R <sup>2</sup>	Sig.	احصائية الاختبار t	تقدير معمل الانحدار Beta المعيارية	المتغيرات المستقلة
** ٠.٠٠٠	٣٣.٤٥٢	٠.٣١٢	** ٠.٠٠٠	٦.١٧٣	٠.٦٠١	علاقات العمل

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي  
\*\* ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١

ومن هذه النتائج توضح أن قيمة إحصائية الاختبار (F) المحسوبة للنموذج بلغت (٣٣.٤٥٢) وقيمة p-value لها أقل من (٠.٠١)، مما يعني ارتفاع معنوية الإختبار. من النموذج يتضح وجود تأثير مرتف المعنوية لبعد علاقات العمل على عدد الترقيات.

بلغت قيمة معام التحديد للنموذج (٠.٣١٢) أي ان بعد علاقات العمل يفسر (٣١.٢%) من التغير والتباين الذي يحدث في عدد الترقيات وأن بقية التغيرات تحدث لعوامل أخرى لايشملها النموذج. استبعد النموذج الأبعاد: الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية حيث لا يوجد تأثير معنوي لها على عدد الترقيات.

ويتضح من نتائج تحليل الإنحدار صحة الفرض الفرعي جزئياً والذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على المكانة الوظيفية"، حيث يوجد تأثير معنوي لبعد واحد فقط من أبعاد الانضباط الإداري وهو علاقات العمل وباقي الأبعاد لا يوجد لها تأثير معنوي على زيادة الراتب.

### ٤/١/١/٩- تأثير أبعاد الانضباط الإداري على الرضاء الوظيفي

لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على الرضاء الوظيفي كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على الرضاء الوظيفي".



يوضح الجدول (٧) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري على الرضاء الوظيفي.

جدول (٧) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري على الرضاء الوظيفي

Sig.	احصائية الاختبار F	معامل التحديد R <sup>2</sup>	Sig.	احصائية الاختبار t	تقدير معامل الانحدار Beta المعيارية	المتغيرات المستقلة
٠.٠٠٠٠**	٥٩.٤٦٩	٠.٤٢٠	** ٠.٠٠٠	٧.٧١٢	٠.٦٤٨	علاقات العمل

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الاحصائي  
احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١

يتبين من الجدول (١) أن قيمة احصائية الاختبار (F) المحسوبة للنموذج تساوي ٥٩.٤٦٩ وقيمة p-value لها أقل من ٠.٠١، مما يعني ارتفاع معنوية النموذج ككل، ومن النموذج يتضح وجود تأثير معنوي لبعدها "علاقات العمل" على الرضاء الوظيفي، قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) للنموذج (٠.٤٢٠)، أي أن علاقات العمل تقدر (٤٢%) من التغير والتباين في الرضاء الوظيفي وأن بقية التغيرات تحدث لعوامل أخرى لايشملها النموذج. أستبعد النموذج الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية لعدم وجود تأثير معنوي لهما على الرضاء الوظيفي.

ويتضح من تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على الرضاء الوظيفي كمتغير تابع صحة الفرض الفرعي جزئياً والذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على الرضاء الوظيفي".

٥/١/١٩ - تأثير أبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء

لقياس تأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على النجاح في العلاقات مع الزملاء كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء".

ويعرض الجدول (٨) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء لهذا الفرض.

جدول ( ٨ ) تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء

المتغيرات المستقلة	تقدير معمل الانحدار ( Beta ) ( المعيارية )	إحصائية الاختبار t	Sig.
الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل	-٠.٤٤٥-	-٣.٥٩١-	٠.٠٠١**
الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي.	٠.٣٩٢	٢.١٥٧	٠.٠٣٤*
علاقات العمل.	٠.٢٩٩	١.٩٨١	٠.٠٤٧*
التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة.	٠.٥٦١	٣.٧١٢	٠.٠٠١**
النزاهة والشفافية	٠.٦٢٣	٣.٨٢٠	٠.٠٠٠**
معامل التحديد		٠.٧٢٠	
F إحصائية الاختبار		١٠.٠٦	
Sig.		٠.٠٠٢**	

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

\*\* ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠١

\* ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٥

ومن هذه النتائج نجد أن قيمة إحصائية الاختبار (F) المحسوبة للنموذج بلغت (١٠.٠٦١) وقيمة p-value لها أقل من (٠.٠١)، مما يعني ارتفاع معنوية الاختبار. من النموذج يتضح وجود تأثير مرتف المعنوية لجميع أبعاد الإنضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء.

بلغت قيمة معام التحديد للنموذج (٠.٧٢٠) أي ان الأبعاد: الالتزام بالانظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ علي مقتضيات الواجب الوظيفي، علاقات العمل، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية تفسر (٧٢%) من التغير والتباين الذي يحدث في النجاح في العلاقات مع الزملاء.

ويتضح من تحليل الإنحدار المتعدد المتدرج لتأثير أبعاد الانضباط الإداري كمتغيرات مستقلة على النجاح في العلاقات مع الزملاء كمتغير تابع، رفض الفرض الفرعي والذي ينص على "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء"، أي انه "يوجد تأثير معنوي لأبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء".

العلاقة بين الانضباط الإداري ككل والنجاح الوظيفي ككل

لقياس تأثير الانضباط الإداري ككل كمتغير مستقل على النجاح الوظيفي ككل كمتغير تابع، تم صياغة الفرض الفرعي التالي: "لا يوجد تأثير معنوي للانضباط الإداري ككل على النجاح الوظيفي ككل".

استخدم الباحثان تحليل الانحدار الخطي البسيط العلاقة بين المتغير المستقل الانضباط الإداري ككل والمتغير التابع النجاح الوظيفي ككل.

جدول (٩) تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير الانضباط الإداري ككل على النجاح الوظيفي ككل

تقدير معامل الانحدار (Beta المعيارية)	إحصائية الاختبار t	Sig.	معامل التحديد R <sup>2</sup>	احصائية الاختبار F	Sig.
٠.٧١٦	٩.٢٧٥	٠.٠٠٠**	٠.٥١	٨٦.٠١	٠.٠٠٠**

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي  
دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٠.٠١

نتائج التحليل الإحصائي توضح أن إحصائية الاختبار (F) المحسوبة تساوي (٨٦.٠١٦) وقيمة p-value لها أقل من (٠.٠١) مما يشير إلى ارتفاع معنوية علاقة الانحدار. معامل التحديد بلغ (٠.٥١٢) أي أن الانضباط الإداري ككل يفسر (٥١.٢%) من التغير والتباين في النجاح الوظيفي ككل. نتائج التحليل الإحصائي تشير إلى رفض الفرض الفرعي "لا يوجد تأثير معنوي للانضباط الإداري ككل على زيادة الراتب ككل"، بالتالي نستنتج أنه "يوجد تأثير معنوي للانضباط الإداري ككل على زيادة الراتب ككل"

#### ١٠- نتائج البحث

أسفرت الدراسة الحالية والخاصة بأثر الانضباط الإداري على النجاح الوظيفي في مديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية عن مجموعة من النتائج التي تستحق الدراسة والاهتمام، وتتلخص أهم النتائج باستخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بين أبعاد الانضباط الإداري وأبعاد النجاح الوظيفي تم استنتاج التالي:-

١. يوجد تأثير معنوي لأحد أبعاد الانضباط الإداري وهو الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي على زيادة الراتب، وتم استبعاد الالتزام بالأنظمة والقوانين المحددة في العمل، علاقات العمل، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية حيث لا يوجد تأثير معنوي لها على زيادة الراتب.
٢. يوجد تأثير معنوي لأحد أبعاد الانضباط الإداري وهو علاقات العمل على عدد الترقيات، وتم استبعاد الالتزام بالأنظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي و التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية حيث لا يوجد تأثير معنوي لها على عدد الترقيات.
٣. يوجد تأثير معنوي لأحد أبعاد الانضباط الإداري وهو علاقات العمل على المكانة الوظيفية، وتم استبعاد الالتزام بالأنظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي و التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية لعدم وجود تأثير معنوي لهما على الرضاء الوظيفي.
٤. يوجد تأثير معنوي لأحد أبعاد الانضباط الإداري وهو علاقات العمل على الرضاء الوظيفي، وتم استبعاد الالتزام بالأنظمة والقوانين المحددة في العمل، الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية لعدم وجود تأثير معنوي لجميع أبعاد الانضباط الإداري على النجاح في العلاقات مع الزملاء.
٥. يوجد تأثير معنوي للانضباط الإداري ككل على النجاح الوظيفي ككل وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط.

## ١١ - التوصيات

فى ضوء ما توصلت اليه نتائج الدراسة من وجود ارتباط معنوي طردي قوي بين الانضباط الاداري ككل والنجاح الوظيفي ككل وجود تأثير معنوي للانضباط الإداري ككل على النجاح الوظيفي ككل فيقوم الباحثان بتقديم بعض التوصيات للمديرين بمديرية الشئون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية والمصالح الحكومية التى تسعى إلى تحقيق الانضباط فى العمل والنجاح الوظيفى لجميع العاملين بها لتفعيل تلك التوصيات ووضعها موضع التنفيذ وذلك كما يلى :

١. تحقيق العاملين الالتزام بالانظمة وقوانين العمل وذلك من خلال (عمل الية لضبط حضور وانصراف العاملين وتحفيز العاملين بالالتزام وتطبيق تعليمات وقوانين العمل والحفاظ على المال العام من الاهدار)
٢. الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفى وذلك من خلال (تشجيع العمال بتأدية عملهم وحسن معاملة الجمهور بطريقة مهذبة )
٣. تحسين علاقات العمل بين الزملاء من خلال ( تشجيع الموظف على احترام ومعاملة زملائه ومديره بطريقة تتسم باللباقة والادب والتقدير)
٤. ضرورة تحلى العاملين بالقيم والاخلاق الحميدة والنزاهة والشفافية فى العمل وذلك من خلال (تعامل الموظف مع الاخرين بصدق وامانة وكرامة وقيم ترفع من شأن الموظف والمديرية امام المجتمع )
٥. زيادة رواتب العاملين وذلك من خلال (اعادة هيكلة الرواتب ورفع الحد الادنى وتحقيق العدالة فى توزيع الرواتب وزيادة الراتب بزيادة اداء الموظفين )
٦. منح الترقيات والمكانة الوظيفية للعاملين وذلك من خلال (تقليل الفترات بين الترقيات للموظف واتحة الفرص للحصول على الترقية بصورة سليمة وعادلة )
٧. خلق جو من الرضا الوظيفي (انجاز الاعمال بكفاءة وخلق جو من الاستقرار فى العمل وزيادة الثقة لدى الموظفين وتفويض السلطة لهم وزيادة المكافآت )
٨. الحث على اقامة العلاقات الناجحة بين الزملاء من خلال (تحقيق الانسجام بين الزملاء وزيادة الثقة واقامة علاقات اجتماعية بينهم وخلق جو من المودة والروح الطيبة فى العمل .

## ١٢ - البحوث المستقبلية المقترحة

إن هناك مجالات لدراسات أخرى مستقبلية ، ومن بين هذه المجالات البحثية ما يلى

١. اثر الانضباط الادارى على النجاح الوظيفى فى القطاع الخاص .
٢. دراسة مقارنة لأثر الانضباط الادارى على النجاح الوظيفى بين القطاع الخاص والقطاع الحكومى.
٣. أثر الانضباط الادارى على الاستغراق الوظيفى .

## المراجع

### المراجع العربية :

١. أحمد ، خالد على ، (٢٠١٦) ، العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين فى شركات الاتصالات بمحافظة المسلمينة بإقليم كوردستان العراق ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
٢. -الحاج، محمد عباس (٢٠١٣)، العوامل المؤثرة على الانضباط الوظيفي دراسة ميدانية لكلية التجارة، كلية العلوم الإدارية، جامعة النيلين، (١)، ١٠٥-١٠٩.
٣. -الدمناوى ، زينب المتولى ، (٢٠١٣) ، توسيط الأمان الوظيفى فى العلاقة بين النجاح المهنى والاستغراق الوظيفى ، بالتطبيق على المديرين فى ميناءى دمياط وبورسعيد ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
٤. -الشوابكة، يونس أحمد إسماعيل ، الطعاني ، حسن (٢٠١٣) ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، ٤٠ (١).
٥. -العايش، زينب محمد زين (٢٠١١) ، قيم العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملات في جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، مجلة الإقتصاد والإدارة ، ٢٥ (٢).
٦. -القرشى، سوزان محمد، (٢٠١٦) ، أثر الانضباط الوظيفي على أداء منسوبي إدارة التعليم بمحافظة الطائف دراسة ميدانية ،المجلة العلمية للإدارة ، كلية إدارة الأعمال ، (٩) ، ٧-٤٨.
٧. -النجار، احمد فاروق عبدالكريم ، (٢٠١٨) ، أثر الانضباط الادارى للعاملين على جودة الخدمة ، بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ،جامعة المنصورة.
٨. -حسانين، جاد الرب عبدالسميع (٢٠١٤) ، أثر الذكاء الوجداني للقيادة على النجاح المهني: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية.
٩. -سالم ، غاده على مصطفى ، (٢٠١٧) ، أثر الانضباط الادارى للطباء على جودة الخدمة ، دراسة تطبيقية مقارنة بين مركز الكلى ومستشفى شربين العام ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ،جامعة المنصورة.
١٠. -ريان ، عادل محمد ، (٢٠٠١) ،العلاقة بين الانضباط فى العمل والولاء للمنظمة دراسة مرجعية المجلة العلمية لكلية التجارة بأسويط ، ٣١ (٤) ، ٧٦-١١٥.

١١. -طه، فتحى السيد، (٢٠١٦)، أثر الإخلال بالعقد النفسي على الانسحاب الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية المساهمة الخاصة بمحافظة الدقهلية ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ،جامعة المنصورة.
١٢. -عوده ، محمد حسن،(٢٠١٧)، أخلاقيات الأعمال وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية – قطاع غزة ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
١٣. -عيد ، محمد ابراهيم (٢٠١٦)، علاقة نمطى القيادة التبادلية والتحويلية بسلوكيات القادة للانضباط الإداري فى العمل بالتطبيق على العاملين فى المستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية،رسالة ماجستير،كلية التجارة ،جامعة المنصورة.
١٤. -فتيحة ، نوجي (٢٠١٤)، أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي دراسة ميدانية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة فرحات عباس،سطيف.
١٥. -محمود ، ساره محمد نجيب ، (٢٠١٨) ، أثر الانضباط الإداري على ادارة الموظف لوقت العمل ، دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ،جامعة المنصورة.
١٦. -نافع ، وجيه عبدالستار ، (٢٠١٢)، القيم الثقافية الفردية والتنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على البنوك السعودية بمحافظة الطائف، مجلة آفاق جديدة للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية، (٣،٤).
١٧. -نوفل، كمال راتب، (٢٠١٥)، أثر الانضباط الإداري على الاداء الوظيفي للعاملين فى الكليات الجامعية الحكومية فى قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

#### ٢/١٣ - المراجع الأجنبية :

18. -Abu Said.AL.M, Rasdi.R.M, Abu Samah.B, Silong.A.Dand Sulaiman.S, (2015) "A career success model for academics at Malaysian research universities", European Journal of Training and Development,39(4), 815-835.
19. -AlHaidar.F, (2018) "Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK", International Journal of Law and Management, 60 ( 3), 842-853.
20. -Boudreau, J. W., Boswell, W. R. and Judge, T. A. (1999), Effects of personality on executive career success in the U.S.and Europe, Journal of Vocational Behaviour, pp 99-12.
21. -Cole, N. D. (2008), The Effects of Differences in Explanations, Employee Attributions, Type of Infraction, and Discipline Severity on Perceived

- Fairness of Employee Discipline. *Canadian Journal of Administrative Sciences* , 25(2) , 107-120.
22. -Coyle- Shapro,J.A.M., (2002), “ Psychological contract perspective on organizational citizenship behavior” , *Journal of Organizational Behavior* , 23, 927–946.
  23. -Deshpande,S.P(1996), The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction An Empirical Investigation, *Journal of Business Ethics*, 655-660
  24. -Dries,N.(2011), The meaning of career success Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts, *Career Development International* 16 (4), 364-384
  25. -Eickhoff.M and Neuss.N,(2017), Topic modelling methodology: its use in information systems and other managerial Disciplines, *European Conference on Information Systems (ECIS)*, Guimares, Portugal, 5(10), 1327-1347
  26. -Erdemli, O.(2015), “Teachers’ withdrawal behaviors and their relationship with work ethic” , *Eurasian Journal of Educational Research* 60, 201-220.
  27. -Heslin, P, A. (2003).Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. *Southern Methodist University Journal of career assessment*, 11 ( 3), 262–286.
  28. -Garner, E. (2012), *Effective discipline: How to manage discipline at work* . Ventus Publishing ApS, New York.
  29. -Hennekam.S, (2016) "Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction", *Employee Relations*, 38 ( 2), 130-146.
  30. Gattiker,U,E.and Larwood,L.(1986), Subjective career success:A study of mangers and support personal, *Journal of Business and psychology*, Volume 1, No. 2
  31. Garner, E. (2012) *Effective discipline: How to manage discipline at work* . Ventus Publishing ApS, New York
  32. -Guerrero.S, Jeanblanc.Hand Veilleux.M, (2016) "Development idiosyncratic deals and career success",
  33. *Career Development International*, 21 ( 1), 19-30.
  34. -Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. and Bretz, R. D. Jr. (1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success , *Center for Advanced Human Resource Studies*
  35. -Kraft,J.M.,(2008), “Psychological contracts and organizational commitment profiles: Effects of contract fulfillment and violation on employee outcomes”, Windsor, Ontario, Canada
  36. -Knights,J.A. and Kennedy,B.J.,(2005), “Psychological Contract Violation: Impacts on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants”, *Human Resource Management Research*, 10(2), 57-72.
  37. -Lebreton,J.M. ,Binning ,J.F. ,Adorno ,A.J. and Melcher ,K.M., (2004), “Importance of Personality and Job-Specific Affect for Predicting Job Attitudes and Withdrawal Behavior”, *Organizational Research Methods*, 7 (3), 300-325.

38. -Opatha, Henarath H. D. N. P.,(2017), Employee Discipline Management, Department of Human Resource Management, University of Sri Jayewardenepura, Colombo, Sri Lanka.
39. -Tansel,AandGazioglu,S(2013), Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction, Middle East Technical University, Üniversiteler Mahallesi
40. -Schwepker, Jrand Charles, H,(2001), Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce, Journal of Business Research , 39– 52.
41. -Setyaningdyah, E. and Kertahadi, U.N. and Thoyib, A. (2013), The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Institute of Interdisciplinary Business Research, 5(4), 140-153.
42. -suazo, M.M.,(2009), “ The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors” , Journal of Managerial psychology, 24 ( 2), 136-160.
43. -Suazo,M.M. and Turnley,W.H.,(2010), “ Perceived organizational support as a mediator of the relations between individual differences and psychological contract breach”, Journal of Managerial Psychology, 25 ( 6), 620-648.
44. -Ugurlel and Miller. D. P,(2012), Does takeover activity cause managerial discipline? Evidence from international MandA laws
45. -Vitell,S.JandDavis,D.L (1990), The Relationship Between Ethics and Job, Satisfaction: An, Empirical Investigation, Journal of Business Ethics 9: 489-494.
46. -Westover,J.HandTaylor,J(2009), International differences in job satisfaction The effects of public service motivation, rewards and work relations, International Journal of Productivity and Performance Management, 59 ( 8), 811-828
47. -Yang.Fand Chau. R, (2016) "Proactive personality and career success", Journal of Managerial Psychology, 31( 2), 467-482.